

# BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXXXIV • SABADO 20 DE AGOSTO DE 1994 • SUPLEMENTO DEL NUM. 199

ESTE SUPLEMENTO CONSTA DE DOS FASCICULOS

FASCICULO PRIMERO

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

*Resolución de 20 de julio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de «Telefónica de España, Sociedad Anónima», y su personal. (Continuación.)*

### CONVENIO COLECTIVO DE «TELEFONICA DE ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA», Y SU PERSONAL



MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

## CLAUSULA 1

### 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.

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

Quedan excluidos del presente Convenio:

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

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

3. Los empleados que ocupen puestos de trabajo 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 Servicio, Subdirector de Departamento o Servicio, 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 de este Convenio.

4. Los Jefes de Sección, Jefes provinciales y expertos asimilados, en tanto mantengan la situación de «fuera de Convenio» quedarán excluidos de la misma, si bien podrán incorporarse mediante declaración individual del interesado.

No obstante lo establecido en los dos apartados anteriores, el personal a que los mismos se refiere que posea la condición de empleado fijo, conservará todos los beneficios y derechos que correspondan a su categoría reglamentaria.

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

La empresa facilitará al Comité Intercentros y a las secciones sindicales de los Sindicatos más representativos, a que se refiere el artículo 263 de esta normativa, la información relativa al número de cargos fuera de Convenio, con indicación de haberes asignados genéricamente a cada cargo.

## CLAUSULA 2

### Vigencia

El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de enero de 1993 por un período de tres años, con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, siendo prorrogable tácitamente 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.

## CLAUSULA 3

### Normativa laboral

Queda incorporado al presente Convenio Colectivo, con contenido normativo, el texto refundido de la normativa laboral que se adjunta como anexo III, cuya vigencia se mantendrá en tanto no se acuerden modificaciones a su articulado en sucesivos Convenios Colectivos.

## CLAUSULA 4

### Conceptos económicos

#### Año 1993

Sueldo base: Durante el año 1993 el personal de Telefónica percibirá los sueldos base que, para las distintas categorías laborales, figuran en las tablas salariales adjuntas (anexo I).

Antigüedad: El valor de los nuevos bienios que se devenguen a partir de 1 de enero de 1993 será el 2,4 por 100 del sueldo base de la categoría correspondiente.

Resto de conceptos económicos: Los restantes conceptos económicos tales como gratificaciones, ayudas escolar e infantil, dietas, plus comida y resto de pluses y compensaciones, mantendrán en 1993 los mismos valores que tuvieron en 1992.

Aportación al seguro colectivo: La empresa, además de compensar a los trabajadores por el importe de la cuota correspondiente al seguro colectivo en su escala simple, compensará en un 35 por 100 la aportación de los trabajadores a dicho seguro en su escala doble.

#### Año 1994

Sueldo base: Durante el año 1994 el personal de Telefónica percibirá los sueldos base que, para las distintas categorías laborales, figuran en las tablas salariales adjuntas (anexo II).

Antigüedad: El valor de los nuevos bienios que se devenguen a partir de 1 de enero de 1994 será el 2,4 por 100 del sueldo base de la categoría correspondiente.

Resto de conceptos económicos: Los restantes conceptos económicos tales como gratificaciones, ayudas escolar e infantil, dietas, plus comida y resto de pluses y compensaciones, mantendrán en 1994 los mismos valores que tuvieron en 1993. Tampoco experimentarán variación durante 1994 los procedimientos de cálculo de horas extraordinarias y nocturnas, así como los porcentajes que se vienen utilizando.

Las eventuales desviaciones entre el IPC previsto y el real a 31 de diciembre de 1994 serán incluidas en masa salarial y tablas y tenidas en cuenta como base para los incrementos salariales del año siguiente. A estos efectos, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia se procederá a distribuir el incremento de masa salarial correspondiente igual al exceso del IPC real sobre el previsto en la fecha indicada, siguiendo criterios análogos para los conceptos económicos de 1994. La diferencia resultante se abonará de una sola vez en el primer trimestre de 1995.

#### Año 1995

Para el tercer año de vigencia del presente Convenio se garantiza un incremento de la masa salarial igual al del IPC previsto, cuya distribución entre los distintos conceptos se acordará en su momento.

Las eventuales desviaciones entre el IPC previsto y el real a 31 de diciembre de 1995 serán incluidas en masa salarial y tablas y tenidas en cuenta como base para los incrementos salariales del año siguiente. A estos efectos, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia se procederá a distribuir el incremento de masa salarial correspondiente igual al exceso del IPC real sobre el previsto en la fecha indicada, siguiendo criterios análogos para los conceptos económicos de 1995. La diferencia resultante se abonará de una sola vez en el primer trimestre de 1996.

Aportación al seguro colectivo: La empresa compensará a los trabajadores la totalidad de los importes de las cuotas correspondientes al seguro colectivo, tanto en su escala simple como en su escala doble.

#### CLAUSULA 5

##### Asistencia técnica y planta externa

El contrato de concesión de diciembre de 1991 plantea una serie de objetivos de inexcusable cumplimiento a nivel provincial, además de condicionar la propia concesión en caso de reiterado incumplimiento.

Por otra parte, la presencia de Telefónica en mercados de negocio en libre competencia, sólo podrá estar garantizada si el servicio que se presta da respuesta, en tiempo y calidad, a las necesidades de los clientes.

En este sentido es imprescindible una adecuación de la estructura de turnos para adaptarlos a las necesidades de cada momento.

##### Atención del servicio

Se debe garantizar la prestación de servicio efectivo durante todos los días del año, mediante su ajuste a las necesidades en función de la demanda.

Para ello se hace preciso:

Modificar el apartado 3.6 del artículo 106 de la normativa laboral, que quedará redactado de la forma siguiente:

«Asistencia técnica.—Se establecerán turnos rotativos cada cuatro semanas, en horarios de mañana, tarde, noche y partido, al objeto de garantizar la prestación del servicio.

Los turnos de tarde, noche y partidos no superarán en su conjunto el 40 por 100 de la plantilla operativa de asistencia técnica por unidad de trabajo, salvo que por una diferente distribución de la demanda sea necesario ajustar la composición de los turnos. De estos cambios, justificados en función de la evolución de la demanda que haya servido para fijar los turnos en el momento inicial, se dará comunicación a los Comités de Empresa y Sindicatos más representativos, previamente a su puesta en marcha. En la distribución de estos turnos se utilizarán preferentemente el partido sobre el de tarde, y este último sobre el de noche. Los turnos de noche se dotarán con el personal mínimo necesario para atender las emergencias y trabajos contemplados en el artículo 114.

A estos efectos, se reconoce como unidad de trabajo en asistencia técnica los grupos de trabajo asociados a las actuales UGIS o a las oficinas comerciales, los centros de asistencia técnica (CAT), los grupos operativos de acontecimientos singulares (GOAS) y cualquier otra unidad operativa independiente que pueda crearse para cubrir necesidades de asistencia técnica y que realice actividades de instalación, mantenimiento, reparación de averías, redes y terminales de cliente, así como otras actividades relacionadas con las anteriores, como asignación, despacho de tareas, diagnósticos, pruebas centralizadas y trabajos de Repartidores.

Como plantilla operativa de asistencia técnica se entienden las siguientes categorías:

Operador Auxiliar Servicio Postventa, Operador Auxiliar Planta Externa, Operador Auxiliar Planta Interna, Operador/a, Operador Técnico de Planta, Encargado de Grupo de Planta Externa, Encargado de Planta Externa, Encargado de Planta Interna.

Además el personal de las antiguas categorías equivalentes a las anteriores, así como otros empleados con funciones gratificadas (Despachador, Asignador, etc.) adscritos a asistencia técnica, que no se hayan adherido a los nuevos grupos laborales y todo el personal que realice las actividades previstas en el apartado anterior.

Los turnos partidos comenzarán a las nueve horas y finalizarán no más tarde de las diecinueve treinta horas. El período de mañana no finalizará más tarde de las catorce treinta horas, no comenzando el de tarde antes de las dieciséis horas, de modo que el período de interrupción no sea inferior a una treinta horas.

En los trabajos realizados en horas de tarde y noche, se tendrá especial atención a las medidas de seguridad e higiene.

Para la asignación y rotación en los turnos de tarde, noche y partidos en cada unidad de trabajo, se tendrá en cuenta la existencia de personal voluntario, comprometiéndose a mantenerse en dichos turnos por períodos mínimos de seis meses renovables voluntariamente. En el caso de que por el trabajador no se renueve voluntariamente dicho compromiso, lo preavisará con un mínimo de un mes de antelación. En el supuesto de que se precisara por parte de la empresa un período inferior a los seis meses indicados, lo preavisará con un mínimo de dos meses de antelación. Las reanudaciones posteriores respetarán el orden inicialmente establecido entre los voluntarios, completándose en todo caso los períodos interrumpidos. En el supuesto de que el personal voluntario fuera superior en número a las necesidades, se establecerá la rotación oportuna por períodos

de uno a seis meses según el número de voluntarios y en función de la mayor antigüedad en el acoplamiento.

##### Atención actuaciones en curso

Para completar las actuaciones en curso que coincidan con el final de la jornada, estando el empleado en el domicilio o sede del cliente, y que tengan como finalidad la reparación de averías o finalizar trabajos de instalación de alta de servicio, el empleado afectado prolongará su jornada laboral hasta un máximo de una hora. La compensación de este exceso se efectuará mediante reducción de la jornada en un tiempo equivalente incrementado en un 50 por 100 al trabajado. Este tiempo se disfrutará, con carácter general, en otro día de la semana, pudiendo, no obstante, acumularse, disfrutándose de común acuerdo con el mando inmediato.

##### Atención del servicio en el medio rural

Para la prestación del servicio en el medio rural podrán establecerse, con carácter de voluntariedad y en función de las necesidades de cada Dirección Provincial, turnos especiales de lunes a sábados, de seis horas de duración.»

Modificar el apartado 3.2 del artículo 106 de la normativa laboral que quedará redactado de la siguiente manera:

«Planta externa.—Con el fin de cumplir los compromisos derivados del contrato con el Estado en relación con la duración de las averías, así como para la reparación de averías de carácter urgente, se dispondrá de las facilidades precisas para la realización de turnos.

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

Los turnos de mañana, tarde y partidos serán rotativos cada cuatro semanas.

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

Los turnos de noche se dotarán con el personal necesario para la realización de trabajos que precisan ser programados o de carácter excepcional así como en cámaras de registro en la forma descrita en el párrafo siguiente, quedando, por su propia naturaleza, excluidos de los requisitos establecidos en el artículo 110.2, en cuanto a rotatividad y duración, dando preferencia al personal voluntario.»

Añadir al artículo 110 (párrafo primero) de la normativa laboral lo siguiente:

«La modificación de los turnos que sea necesario realizar por causas imprevistas, será comunicada a los afectados con veinticuatro horas de antelación como mínimo.

Se entiende por "causas imprevistas", el aumento de avisos de averías por encima de un 25 por 100, derivados de fenómenos meteorológicos, catástrofes de origen natural o provocados, y similares, así como en aquellos turnos cubiertos con un mínimo de personal y en los que por problemas ajenos al servicio, éste quedase sin atender.»

Modificar el artículo 114 (párrafos primero y segundo) de la normativa laboral, quedando redactado de la forma siguiente:

«Las obligaciones contraídas con el Estado determinan la necesidad de cobertura del servicio durante todos los días del año, por lo que durante los sábados, domingos y festivos el personal de asistencia técnica deberá realizar todas las funciones de su categoría necesarias para la reparación de averías. Además deberán atenderse las obligaciones derivadas de acuerdos contractuales expresos (instalaciones a clientes de negocios: Multi-líneas, centralitas, redes de cliente, etc.), así como instalaciones de alta al servicio de carácter excepcional o de marcado interés público.

Durante los sábados, domingos y festivos, el personal de planta externa deberá realizar todas las funciones de su categoría que sean necesarias para la reparación de averías que permitan cumplir los compromisos con el Estado, así como la reparación de averías urgentes y los trabajos que, por su naturaleza, deban ser programados para esas fechas.

#### CLAUSULA 6

##### Movilidad funcional y geográfica

###### 1. Asignación de puestos de trabajo

La asignación de los recursos humanos a las distintas actividades, con especial atención a las áreas estratégicamente críticas, debe realizarse de forma que resulte eficiente desde el punto de vista empresarial, permita

adaptarse a las variaciones del mercado y de la demanda de servicios, favorezca el desarrollo de las personas e incremente su motivación.

La adaptación de los mecanismos normativos existentes debe facilitar los grados de flexibilidad suficientes que permitan asignar los recursos humanos tanto cualitativa como cuantitativamente a las necesidades, procurando la máxima adecuación posible de los requerimientos de los puestos de trabajo a las capacidades de las personas.

En consecuencia, ha de diseñarse un sistema que, aunando los objetivos enunciados, contemple las siguientes premisas:

- a) Valoración de la antigüedad, conocimientos y experiencia, como factores de preferencia para la asignación de los puestos de trabajo.
- b) Concreción del ámbito geográfico y funcional de referencia a efectos de aplicación del sistema.

Por tanto, ambas partes se comprometen, con criterios objetivos y en el plazo máximo de seis meses desde la firma de este Convenio a:

1. Concretar el sistema que permita la ponderación de la antigüedad, conocimientos y experiencia.
2. Ampliar el ámbito actual del acoplamiento (geográfico y organizativo).
3. Especificar las localidades que puedan ser consideradas como una sola residencia, a efectos de la asignación de puestos, en función de los medios de transporte público existentes entre las mismas.
4. Diseñar un procedimiento que permita de forma ágil y en función de la necesidad, materializar, con la mínima burocracia y en el menor espacio de tiempo, los procesos de asignación de puestos de trabajo.
5. Articular aquellas soluciones que parcialmente puedan ser puestas en marcha, de acuerdo con las premisas anteriores.
6. El sistema que se acuerde procurará tener en cuenta las distintas realidades de la organización (provincial/central), las peculiaridades de las diversas categorías laborales y las condiciones de trabajo existentes en las diferentes unidades o áreas de la empresa y se basará en los siguientes criterios:

La empresa determinará las vacantes y el momento de realizar los procesos de asignación de puestos de trabajo.

Atenderá al principio de voluntariedad, teniendo en cuenta las solicitudes de cambio de acoplamiento y los posibles excedentes.

La asignación se realizará según criterios de mayor idoneidad. En los puestos que así lo requieran, se exigirá un nivel mínimo de aquélla.

Exigencia de un plazo mínimo para la concesión de dos cambios de acoplamientos voluntarios.

Se mantendrá la redacción del actual artículo 151.2 de la normativa laboral, para los supuestos en él regulados. Se mantendrán igualmente los derechos de información y control que corresponden a la representación de los trabajadores.

La asignación provisional de puestos de trabajo se atenderá a las premisas referidas anteriormente.

Mientras no esté establecido el nuevo sistema, continuará en vigor el artículo 151 de la normativa laboral.

Si el grupo de trabajo designado por las partes a estos efectos no lograse un acuerdo en el plazo indicado trasladará a la Comisión de Interpretación y Vigilancia sus respectivos planteamientos a los efectos oportunos. En cualquier caso, la resolución que se adopte, deberá materializarse antes del 30 de noviembre de 1994, incorporándose al Convenio y al texto de la normativa laboral y será de aplicación para los procesos de asignación de puestos de trabajo que se efectúen a partir del 1 de enero de 1995.

## II. Traslados a iniciativa de la empresa

Se modifica el apartado b) del artículo 183 del texto refundido de la normativa laboral, que quedará redactado de la forma siguiente:

- «b) En caso de reajustes de plantilla o reestructuración organizativa.»

El artículo 184 del texto refundido de la normativa laboral quedará redactado en la forma siguiente:

«A) Los empleados afectados por los supuestos aludidos en el apartado b) del artículo 183 tendrán los siguientes derechos:

1. Elección preferente de aquellos puestos de trabajo propios de su categoría profesional vacantes en la provincia de su residencia laboral, mediante el desarrollo de un proceso de reasignación de puestos de carácter provincial. En el caso de las islas Canarias y Baleares, se tendrá en cuenta la preferencia dentro de la propia isla antes que la provincia.
2. En el caso de no ser posible la reasignación provincial de excedentes, elección preferente de puestos de trabajo propios de su categoría laboral en aquellas localidades en que existan vacantes, mediante el desarrollo de un proceso de reasignación de puestos de carácter nacional.

3. Percepción de una compensación económica equivalente a 240 dietas en su nivel provincial siempre que como consecuencia del traslado se produzca cambio de domicilio del empleado afectado. Cuando éste acredite fehacientemente el traslado de familiares a su cargo, percibirá, además el 5 por 100 de la cantidad anteriormente citada si tiene un familiar, el 10 por 100 si tiene dos y el 15 por 100 si tiene tres o más.

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

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

5. Posibilidad de adherirse a los planes de jubilación vigentes en la empresa o, en su caso, a los planes de bajas incentivadas que pudieran existir.

## B) Procedimientos:

a) Cuando la reasignación de puestos de trabajo afecte únicamente a una parte de la plantilla del centro de trabajo en cuestión, la empresa, salvando las prescripciones legales establecidas al efecto, tendrá en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los empleados, de forma que hayan de sufrir el traslado quienes resulten menos perjudicados; en iguales circunstancias, se trasladará al más moderno en la categoría y en igualdad de esta circunstancia se estará a la menor antigüedad en la compañía y, en su caso, a la menor edad.

b) Las preferencias a aplicar en la elección de las vacantes en los procesos especificados en el apartado anterior, serán las mismas que las previstas para los traslados voluntarios.»

## III. Traslados voluntarios

Durante la vigencia de este Convenio se pondrán en funcionamiento sistemas que permitan ampliar la información disponible para el solicitante de traslado, relativa al orden de preferencia para las localidades solicitadas, tanto del concurso abierto como del cerrado, así como de la fecha de resolución de los diferentes concursos.

## Artículo 179.

Modificar: «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 dos años entre las fechas de concesión en el "Boletín Telefónico", salvo que entre ambos haya mediado un traslado a iniciativa de la empresa. A estos efectos se considerará también traslado voluntario, el cambio de residencia producido al participar en convocatorias, cuando pudiendo elegir plaza en la propia residencia se opte por otra distinta. En este caso se tendrá en cuenta como referencia la fecha de efectividad del nombramiento.»

El resto del punto 1 y el punto 2 de este apartado d) no experimentan modificación.

Modificar: «e) Comisión de Traslados: Estará formada por dos miembros en representación de los trabajadores designados por el Comité Intercenros y uno más por cada Sindicato más representativo y otros tantos por parte de la dirección y sus funciones serán:

Controlar los concursos normales y especiales de traslados, las permutas así como las adjudicaciones y renunciaciones de plazas. A tal fin se facilitará a los miembros de la Comisión, previamente a la resolución de cada concurso, las plazas que se van a ofrecer, relación de participantes y traslados previstos.

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

## Artículo 189.

Permutas. Modificar: A la vista del sistema de traslados establecido el personal del mismo grupo o subgrupo laboral podrá permutar sus respectivos destinos, si no existen perjuicios a terceros, siempre que hubiesen solicitado con anterioridad plaza en concurso de traslados.

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

La concesión de las permutas se publicarán en el «Boletín Telefónico».

## IV. Reasignación de puestos de trabajo

Se introduce dentro del texto refundido de la normativa laboral un nuevo artículo, como 151 bis, con la siguiente redacción:

«En los supuestos contemplados en el artículo 183 b), en los que no sea posible la reasignación de excedentes por los procedimientos previsto

en los artículos 151, 179 y 184 del texto refundido de la normativa laboral, podrán abrirse procesos de reasignación de estos excedentes en el ámbito de cada localidad en otras categorías.

Estos procesos se realizarán en todo caso después de agotar lo dispuesto en el artículo 151 y la adscripción voluntaria prevista en el artículo 184 y con la participación de los representantes de los trabajadores.

Para la adscripción voluntaria y/o la determinación del personal afectado, se estará a criterios de adecuación al nuevo puesto de trabajo, según un sistema objetivo que será acordado con la representación de los trabajadores, completándose el proceso mediante los correspondientes cursos de formación para la nueva categoría.

Las condiciones laborales y económicas serán las propias del grupo laboral de destino, aplicándose a cada situación lo dispuesto para los pases de grupo, ascenso o promoción, según proceda.»

#### CLAUSULA 7

##### Comunicaciones de empresa

Dada la heterogeneidad del mercado, las condiciones deben fijarse de forma particular en cada uno de los segmentos existentes, a fin de conseguir una mayor aproximación a las particularidades que cada uno de ellos presentan.

Por otra parte, a causa de la cambiante situación del mercado a corto y medio plazo, como consecuencia de la progresiva aplicación de las políticas de liberalización en el sector de las telecomunicaciones, las medidas que se describen a continuación deben evolucionar en el establecimiento de nuevas soluciones en función de las circunstancias que se presenten.

##### 1. Segmento de clientes especiales.

Artículo 61 bis de la normativa laboral.

Para la atención del segmento de clientes especiales, se crea la figura del Gerente de Cuentas con las siguientes condiciones:

**Acceso:** El acceso a Gerente de Cuentas se realizará mediante la superación de las correspondientes pruebas.

A dichas pruebas podrán acceder los empleados fijos de Telefónica con residencia laboral en la provincia en la que se convoquen las plazas, de las categorías de Representantes y Asesores del Servicio Comercial así como de aquellas otras que pudiera estimarse oportuno, en función de las tendencias y evolución del mercado y que pudieran ser definidas en el seno de la Comisión de Grupos Laborales; todo ello con el fin de lograr un mayor aprovechamiento del personal con aptitudes comerciales de nuestra compañía.

Para la realización de estas pruebas se constituirá una Comisión Evaluadora con la participación de la representación de los trabajadores.

**Funciones:** Encargarse de la gestión comercial de todos y cada uno de los clientes incluidos en una cartera de clientes, realizando las funciones de asesoramiento y venta de los productos y servicios comercializados por el grupo Telefónica, así como atención y seguimiento de las incidencias y trabajos derivados de la relación contractual de sus clientes con Telefónica, encaminando a las unidades correspondientes las gestiones que requieran tratamientos ulteriores.

Presentar a sus clientes sistemáticamente los nuevos productos y/o servicios de nueva comercialización.

Colaborar en el desarrollo de campañas institucionales, realizando las acciones ante sus clientes que las mismas requieran.

Realizar estudios y presentar las ofertas consiguientes de soluciones integradas de comunicación (proyectos especiales), solicitadas por los clientes pertenecientes a su cartera.

Mantener los contactos comerciales con los clientes que conforman su cartera, de acuerdo con las directrices y políticas de ventas emitidas por la Subdirección General de Grandes Clientes.

Promover la venta de productos y servicios del grupo Telefónica, tanto mediante venta directa como a través de las señalizaciones a las empresas correspondientes.

Asistir a ferias, congresos, convenciones o acontecimientos similares cuando se considere conveniente.

Desplazarse personalmente a los domicilios de los clientes cuando lo requieran las gestiones comerciales y disponibilidad para viajar dentro del territorio nacional.

**Competencia desleal:** El conocimiento de los más avanzados y novedosos productos y servicios de telecomunicación, así como de políticas y estrategias comerciales de Telefónica, que los Gerentes de Cuentas poseen en virtud de la actividad de ventas que desarrollan, exige discreción y fidelidad profesional exclusiva hacia Telefónica, tanto en lo referente a la divulgación e información de los mismos, como a trabajos o colaboraciones con la competencia.

Artículo 104 bis de la normativa laboral. Gerente de Cuentas.

##### 1. Remuneración:

a) Sueldo base igual a los que figuran en la tabla salarial de las categorías de acceso a la figura.

b) Gratificación correspondiente al nivel de Experto C-3. El importe de esta gratificación será deducido de los incentivos correspondientes por las ventas realizadas, siempre que éstos sean superiores a dicha cantidad.

c) Además del sueldo base establecido y la gratificación de nivel Experto C-3, los Gerentes de Cuentas podrán percibir una cantidad en concepto de incentivos por ventas.

Una vez superados sus objetivos individuales iniciarán la cuenta de incentivos con arreglo a lo establecido en el Plan de Incentivos que a tal efecto se aprobará para cada ejercicio, con el informe preceptivo del Comité Intercentros y de los Sindicatos más representativos.

La dirección informará a estos efectos de los objetivos de ventas globales para el ejercicio.

2. **Compensaciones:** Cuando por motivo de la realización de gestiones comerciales con el cliente, se vieran obligados a partir su jornada o se encuentren fuera de su localidad de residencia, se percibirán los pluses que normativamente correspondan.

El tiempo invertido en la realización de la comida no contabilizará en el cómputo diario de las siete horas treinta minutos.

3. **Invitaciones a clientes:** En el caso particular de invitaciones a clientes, previa autorización, y una vez superados los controles establecidos en el conducto reglamentario, se abonará el importe de las correspondientes facturas.

4. El sistema de retribución incentivada podrá variar de acuerdo con las condiciones del mercado y los objetivos que en cada año pueda establecer la dirección de Telefónica, informando previamente a los interesados, al Comité Intercentros y a los Sindicatos más representativos.

Cualquier incumplimiento reiterado o grave de las obligaciones propias del puesto, así como la no consecución durante dos años consecutivos de los objetivos asignados, podrá dar ocasión a la dirección de Telefónica a excluir del régimen de incentivos al Gerente de Cuentas afectado, cesando éste en las funciones de Gerente de Cuentas (Experto C-3) con la pérdida consiguiente de la gratificación correspondiente y el retorno a las funciones propias de su categoría y residencia anterior.

##### 2. Segmento negocios.

Artículo 151.3 de la Normativa Laboral.

**Oficina de Negocios:** Las Oficinas de Negocios, además del personal con mando que se asigne, estarán dotadas de ASC y del personal de apoyo necesario.

**Criterios de adscripción de ASC a las Oficinas de Negocios:** Con objeto de que este importante segmento de mercado esté en todo momento dotado de profesionales con la mayor disposición y capacitación para las tareas a desempeñar, se seguirán los siguientes criterios para la adscripción de ASC a las Oficinas de Negocios:

**Ámbito provincial.**  
Voluntariedad.

Se tendrá en cuenta, además de la antigüedad, la experiencia profesional, la participación y resultados en campañas de venta, así como otros conocimientos específicos o aptitudes especiales que se especificarán en los anuncios de plazas correspondientes. A título de referencia se tomarán en consideración como características relevantes en los perfiles de los peticionarios, las siguientes:

**De personalidad:**

Facilidad para la comunicación.  
Facilidad para la expresión verbal.  
Capacidad para convencer.  
Facilidad de argumentación.

Disponibilidad para la autoformación, aprendizaje y apertura a las nuevas tecnologías.

**De conocimientos:**

Conocimientos de: Informática, telemática, técnicas de marketing, técnicas de ventas, idiomas.

Catálogo de productos y servicios del grupo Telefónica.

Para la resolución de estos concursos provinciales se constituirá una Comisión Evaluadora en la que estará presente la representación de los trabajadores, así como una representación del Área de Comunicaciones de Empresa.

De no existir suficiente personal voluntario, se articularán los mecanismos necesarios, conjuntamente con la representación de los trabajadores, para la cobertura de las plazas. Si en el plazo de diez días no se alcanzara un acuerdo, se procederá conforme a lo establecido en el apartado 2 de este artículo.

## 3. Horarios.

Artículo 106 de la Normativa Laboral.

## 1.4 Area de Comunicaciones de Empresa:

a) Segmento de Clientes Especiales: El horario de los Gerentes de Cuentas deberá adaptarse a la especial naturaleza de la política comercial de la empresa y del mercado.

En consecuencia se establece un horario flexible que fluctúa entre las ocho y las veinte horas, dentro del marco de las treinta y siete horas treinta minutos semanales.

b) Segmento de negocios: El personal de las Oficinas de Negocios realizará jornada partida de lunes a jueves, con flexibilidad de treinta minutos en la entrada y salida, y un período de una hora treinta minutos para el almuerzo/comida, pudiéndose arbitrar otras fórmulas a nivel provincial en función de las necesidades, siempre que se respeten los límites horarios siguientes: Ocho treinta/nueve y diecisiete treinta/diecinueve horas. El viernes se realizará la jornada continuada habitual.

c) Segmento residencial: El personal de las oficinas comerciales que atiende al segmento residencial tendrá el siguiente horario:

Personal dedicado a ventas: A fin de adaptar el horario de nuestras oficinas comerciales a las exigencias de un mercado competitivo, se establece en dichas oficinas y para el personal específico de ventas (Asesores de Servicios Comerciales), además de la jornada continuada actual, la jornada partida de lunes a jueves, con horario de nueve a catorce y de dieciséis treinta a diecinueve horas, pudiéndose, no obstante, pactar otros a nivel provincial. El personal que desempeñe la jornada partida de lunes a jueves trabajará los viernes en la jornada continuada habitual.

Durante los meses de julio y agosto, en función de la incidencia del sector turístico, podrá establecerse horario continuado de lunes a viernes para el personal al que se refiere el párrafo anterior.

De acuerdo con lo anterior el citado horario de jornada partida se establece para los puestos de dedicación exclusiva a ventas, en donde se perciban las comisiones o incentivos por ventas que pudieran corresponder, de tal forma que se garantice el desarrollo de esta actividad de forma sistemática y planificada. A este respecto, con carácter permanente existirá como mínimo un ASC por oficina y de entre los Encargados de Servicios Comerciales, Encargados de Agrupación y Encargados de Negociado, asimismo uno por oficina, detallándose a continuación, en función del sector negocios existente en cada oficina comercial, los porcentajes de aplicación inicial, según la actual situación de mercado:

Líneas no particulares/ total líneas en servicio oficina	Porcentaje ASC's sobre total plantilla ASC's de cada oficina
Hasta el 25 por 100 .....	15
25 por 100-40 por 100 ....	20
Más 40 por 100 .....	25

En ningún caso, el personal asignado a la jornada partida superará el 25 por 100 de la plantilla de Asesores de Servicios Comerciales de cada oficina comercial.

La compensación económica será la establecida para la jornada partida con carácter general, sin perjuicio de las comisiones o incentivos que por ventas pudieran corresponder.

Todo el personal que acepte voluntariamente este régimen de jornada partida, se compromete a mantenerse en el mismo durante un período mínimo de seis meses. En el caso de que por el trabajador no se renueve voluntariamente dicho compromiso, lo preavisará con un mínimo de un mes de antelación. En el supuesto de que se precisara por parte de la empresa un período inferior a los seis meses indicados, lo preavisará con un mínimo de dos meses de antelación. Las reanudaciones posteriores respetarán el orden inicialmente establecido entre los voluntarios, completándose, en todo caso, los períodos interrumpidos.

La dirección determinará a nivel provincial, informando de ello a la representación de los trabajadores, previamente al período de adscripción de voluntarios, las necesidades de personal para cubrir dichos puestos por localidades y oficinas comerciales.

En el supuesto de que el personal voluntario fuera superior en número a las necesidades, se seguirá como criterio para la primera asignación, los resultados de ventas obtenidos por cada ASC en el último ejercicio y, en función de resultados, rotación del último, que dejará el puesto al siguiente voluntario por orden de antigüedad en el acoplamiento.

En el supuesto de que en alguna unidad de trabajo no puedan cubrirse las necesidades por falta de personal voluntario, se procederá a su cobertura mediante los siguientes procedimientos:

1.º Concursos de cambios de acoplamiento entre voluntarios, en cuyas bases se especificarán las características propias del puesto a cubrir:

Dedicación exclusiva a la venta en jornada partida, percibiendo la compensación establecida para la jornada partida, así como las comisiones o incentivos por ventas que pudieran corresponder.

Carácter provisional durante los primeros seis meses.

2.º Acuerdos en el plazo de un mes, desde la fecha de publicación de los concursos de acoplamiento, entre la Dirección Provincial y la representación de los trabajadores para aplicar otras fórmulas.

3.º En última instancia, agotados los procedimientos anteriores y siempre y cuando el déficit fuera superior en un 10 por 100 respecto al personal necesario a nivel provincial o el 20 por 100 respecto a las necesidades de cada unidad de trabajo, se asignará el personal faltante con los siguientes criterios de rotación:

Personal que más tiempo haya prestado servicio como voluntario en este turno a asignar, durante los últimos doce meses.

Menor antigüedad en la categoría.

Menor antigüedad en la empresa.

Menor edad.

El período de rotación queda establecido en cuatro semanas.

Si durante la aplicación de estos criterios surgiese personal voluntario para cubrir los puestos necesarios, de acuerdo con los procedimientos descritos anteriormente, se procederá de inmediato a la suspensión de la aplicación de este punto 3.º

Personal sin dedicación exclusiva a ventas: Le será de aplicación lo establecido en el apartado 1.3 de este artículo.

## CLAUSULA 8

## Operación e información

## a) Turnos, horarios y guardias

Nueva redacción del artículo 106.2 de la Normativa Laboral:

•2) Operación (grupo 38): Las ocupaciones posicionales horarias se determinarán coordinadamente para todos los centros de cada estrella en el ámbito de operación nacional, y para todos los centros de atención al servicio en el caso de operación internacional.

Para garantizar la coherencia de los turnos con las necesidades de ocupación horaria en los centros de operación e información nacional, y en función de éstas, se establecerán los turnos necesarios en cada centro, siendo pactado a nivel provincial con los correspondientes Comités de Empresa.

Todo el personal de los centros deberá tener asignado horario de trabajo, en la relación nominal de asignación de turnos vigente que se hallará permanentemente publicada en los tabloneros de anuncios. En aquellos turnos cubiertos con un mínimo de personal y en los que por problemas ajenos al servicio, éste quedase sin atender, se podrán modificar los turnos necesarios excepcionalmente, con un preaviso no menor a veinticuatro horas, comunicando tal circunstancia al personal afectado.

El calendario y horario de atención de los centros de operación e información nacional podrá modificarse, previo acuerdo en la Comisión Estatal de Operación, en función de nuevos condicionantes de demanda y/o recursos, realizándose siempre en coincidencia con la implantación de una nueva rueda de turnos, previamente negociada a nivel provincial con el correspondiente Comité de Empresa.

Los turnos de diecinueve a una y de una a siete, si los hubiese, se mantendrán de seis horas aplicándose el criterio habitual, como hasta ahora, respecto de los turnos nocturnos.

En los turnos partidos se establecerá una interrupción mínima de dos horas entre cada uno de los períodos.

Para la prestación del servicio en Navidad y Año Nuevo se pactarán turnos especiales para la atención de los servicios mínimos necesarios con el Comité de Empresa.

Nueva redacción del artículo 112 de la Normativa Laboral:

•El personal de operación (grupo 38) necesario para la prestación del servicio en cada centro de operación en sábados, domingos y festivos se determinará con los siguientes criterios:

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

Operación nacional: La Comisión Estatal de Operación coordinará las guardias de todos los centros de una estrella para que todos los Operadores/as realicen un número de guardias equitativo, determinando la ocupación posicional por centros. A nivel provincial los turnos de guardia serán pactados con el correspondiente Comité de Empresa.

Operación internacional: Los turnos para la atención del servicio durante los fines de semana, serán pactados con los correspondientes Comités

de Empresa, ajustando los mismos a las necesidades de ocupación posicional horaria para esos días de acuerdo con los cómputos de demanda.

No obstante lo anterior, se garantiza el disfrute de un mínimo de dos fines de semana (sábado y domingo) de cada cuatro, así como la correspondiente compensación de dos días de libranza por cada fin de semana trabajado, que tendrá la consideración de guardia.\*

Asimismo, fuera del período de junio a septiembre, se dará un incremento del número de libranzas a razón de tres fines de semana de cada cinco.

#### b) Vacaciones

El artículo 124 de la Normativa Laboral en su punto 2 se desdobra en dos apartados:

2.1 Se mantiene el contenido actual del punto 2 de dicho artículo suprimiendo la referencia al personal del grupo 38 (operación).

2.2 Para el personal del grupo 38 (operación), los criterios para la elaboración de los calendarios de vacaciones serán los siguientes:

a) Período de junio a septiembre, ambos inclusive: En función de la demanda prevista para cada uno de los meses de este período, la Comisión Estatal de Operación fijará, con anterioridad a las fechas de elaboración del calendario de vacaciones, los cupos diarios, coordinadamente para cada uno de los centros de atención de los servicios. Asimismo, determinará las fechas posibles de comienzo de las vacaciones de manera que se posibilite ajustar el calendario a cupos de veinte y treinta días.

Con estos criterios, la negociación de los calendarios de vacaciones se realizará a nivel de cada centro con el Comité de Empresa correspondiente, de forma que:

Se garantice el disfrute de veinte días de vacaciones en este período para todo el personal que lo solicite.

No podrá disfrutarse un período de vacaciones mayor de veinte días, mientras no exista la garantía expresada en el párrafo anterior.

A la hora de elaborar el calendario de vacaciones, se dará preferencia a los períodos de treinta y veinte días sobre los de diez.

Para posibilitar el disfrute del máximo número de cupos de treinta días, durante este período, no se concederá el disfrute de días acumulados de libranza, salvo que las necesidades del servicio lo permitan una vez elaborado el calendario conforme a los criterios anteriores.

b) Además de los criterios anteriores, durante el período de vacaciones de Navidad (22 a 31 de diciembre) y Semana Santa, la Comisión Estatal de Operación fijará los cupos diarios para cada uno de los centros de las diferentes estrellas en el caso de operación e información nacional y de los diferentes centros de trabajo en operación internacional, en función de la demanda prevista para dichos períodos. Durante este período, se dará preferencia a aquellas solicitudes de vacaciones que representen un período mayor de duración de las mismas.

c) Los períodos de vacaciones solicitados para los restantes meses del año, se concederán en las fechas solicitadas sin sobrepasar los cupos diarios máximos que se fijarán de manera análoga a lo expresado en los puntos anteriores, para cada centro de operación nacional e internacional.\*

#### c) Jornada reducida

Se negociarán en el seno de la Comisión Estatal de Operación otros tipos de jornada reducida, además de las existentes, que se ajusten a las necesidades de cobertura del servicio, determinándose previamente los períodos, su duración, así como los criterios de aplicación como de adscripción. Una vez acordado y ratificado por la Comisión de Interpretación y Vigilancia, pasarán a formar parte del artículo 117 de la Normativa Laboral.

Las posibilidades de adscripción concretas para cada centro serán negociadas con el Comité de Empresa correspondiente.

La adscripción a este tipo de jornadas será voluntaria para el personal del grupo 38 (operación).

### CLAUSULA 9

#### Empleo

##### Garantía de empleo

La dirección de la empresa garantiza que la reorganización del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas o técnicas no podrá ser causa de baja 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 de los trabajadores.

Además de la garantía anteriormente expresada, para consolidar la estabilidad del empleo, se plantean los dos objetivos siguientes:

1. El compromiso, por parte de la dirección de la empresa de recuperar el máximo de actividades y, sobre todo, la incorporación de nuevos servicios

que permitan absorber potenciales excedentes. En cualquiera de los dos casos los criterios de valoración han de cumplir siempre con los principios de eficiencia que enmarcan las decisiones de la compañía en todos los planes de actuación.

2. Ambas partes se comprometen a poner en marcha los instrumentos procedimentales suficientes para garantizar al máximo la redistribución de los potenciales excedentes, en la línea establecida en la cláusula 6 de este Convenio y teniendo en cuenta la problemática global de los grupos o subgrupos laborales afectados.

#### Planes de empleo

Una vez aprobado el Plan Estratégico de la compañía, la dirección de la empresa informará a la representación de los trabajadores de la Comisión de Empleo de todos aquellos extremos que afecten a la evolución de los recursos humanos a medio y largo plazo y de las consiguientes políticas de recursos humanos planteadas en dicho Plan, con especial incidencia en aquellas que pudieran afectar cualitativa o cuantitativamente a los grupos laborales.

Con objeto de recoger la opinión de los representantes de los trabajadores sobre los planes de empleo, la dirección de la empresa se compromete a facilitar a la representación de los trabajadores de la Comisión de Empleo el documento en el que se detalle la propuesta de PAE para el año. La citada representación dispondrá de un plazo de quince días hábiles desde su entrega para emitir informe con las consideraciones que estime pertinentes. Si pasado el plazo no emitiera su informe, el proyecto de PAE seguirá su curso hasta su aprobación por la dirección de la empresa.

Durante la vigencia del presente Convenio se analizarán, en el seno de la Comisión de Empleo, los resultados del estudio comparativo que, en materia de empleo, se está efectuando con las principales operadoras de red europeas, cuyo principal objetivo es establecer el marco sobre el que proyectar la situación relativa actual de Telefónica, en cuanto al factor humano, y la previsible para finales de esta década.

#### Comisión de Empleo

Se mantiene la Comisión de Empleo, creada en anteriores Convenios, integrada por dos representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercentros más un representante por cada Sindicato más representativo y el mismo número de representantes de la dirección, cuyas competencias se refunden seguidamente:

1. Emitir informe sobre el proyecto de Programa Anual de Empleo antes de ser aprobado por la dirección de la empresa.

2. Tener conocimiento de las modificaciones cuantitativas y cualitativas que, a juicio de la dirección, se vayan a introducir en el Programa aprobado, en el transcurso de su gestión, así como de los puestos de trabajo que se propongan cubrir temporalmente.

3. Ser informada periódicamente del grado de cumplimiento y desviaciones del PAE en su desarrollo y a su cierre.

4. Ser informada sobre los Planes aprobados por la dirección de la empresa que puedan implicar variaciones cualitativas o cuantitativas en el empleo de forma global o con respecto a un colectivo determinado.

5. Determinar los procedimientos e instrumentos en orden a la aplicación de los artículos 184 y 151 bis de la Normativa Laboral con objeto de lograr una adecuada distribución del personal, facilitándose a la mencionada Comisión la información necesaria para la identificación de dichos excedentes.

6. Recibir la información que en relación a contrata se describe en el apartado correspondiente de esta cláusula.

7. Recibir información de las plazas que se generen para cursos, traslados, etc. así como de las que se amorticen.

#### Contratación temporal

Se recurrirá a la contratación temporal tan sólo en aquellos casos en que se hayan de cubrir puestos de trabajo que obedezcan a necesidades coyunturales y no permanentes. La dirección de la empresa facilitará a la Comisión de Empleo la relación de puestos de trabajo que vayan a cubrirse mediante contratación temporal. 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 de trabajo temporales que se suscriban no podrán contener cláusulas que contravengan lo dispuesto en Convenio y Normativa Laboral.

Durante la vigencia de este Convenio, la Póliza de Seguro de Grupo de Vida para el personal temporal a que se refiere el artículo 247 de la Normativa Laboral garantizará el pago de un capital de 6.000.000 de pesetas, en los supuestos contemplados en dicho precepto.

Control Sindical: Los derechos de información de los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación, recogidos en la

Ley 2/1991, de 7 de enero, se amplían a los Sindicatos más representativos a nivel estatal en el seno de Telefónica.

#### *Contratación directa de personal*

Se mantiene en vigor en todos sus aspectos el apartado e) de la cláusula 6.ª del Convenio Colectivo 1989-1990.

#### *Contratas*

En aquellas actividades para cuyo desarrollo se recurra a medios ajenos a la empresa, el volumen de trabajo a encomendar a las empresas contratistas será el mínimo indispensable, asegurándose en todo caso la plena ocupación del personal de Telefónica, en línea con lo apuntado anteriormente.

Telefónica se compromete a vigilar y supervisar la calidad de los trabajos efectuados por las contratas, así como el estricto cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

La dirección de la compañía se compromete a informar al Comité Intercentros, a través de la Comisión de Empleo, y a los Sindicatos más representativos, sobre la política de contratas, facilitando los datos relativos a concursos globales de contratación de planta exterior y asistencia técnica que se efectúen, especificando las empresas adjudicatarias y número de puntos contratados por cada provincia y precio unitario del punto.

#### *Integración de minusválidos*

A) Para la aplicación de la LISMI en Telefónica, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores acuerdan las siguientes normas, para concretar la reserva del 2 por 100 de las plazas en las convocatorias de ingreso:

1. Se reservará el 2 por 100 de las plazas publicadas para personal con minusvalía igual o superior al 33 por 100 en las convocatorias de ingreso:

- Titulados superiores.
- Titulados medios.
- Delineantes y Operadores audiovisuales.
- Administrativos-Ofimáticos.
- Operadores/as.
- Operadores de mantenimiento de edificios (sólo alguna especialidad).
- Operadores de Almacén.
- Auxiliares de Edificios y Servicios.
- Operador Técnico de Informática de Gestión.
- Operador Auxiliar de Informática de Gestión.

2. El número de plazas de este cupo que deberían cubrirse en las convocatorias en las que no se publica esta reserva, o bien aunque publicada no exista nivel, podrán incrementarse en aquellas otras en las que se contemple dicha reserva y haya suficiente nivel aunque en estas convocatorias se supere el mencionado 2 por 100.

3. Se pretenderá con esta medida que el resultado final, si existe nivel, sea el ingreso en Telefónica del 2 por 100 de minusválidos del total de plazas ofertadas a lo largo del año en las convocatorias de ingreso.

4. La aplicación de esta norma en cuanto a lo que a procesos de selección se refiere, se llevará a cabo de la forma siguiente:

a) Se publicará en cada convocatoria que se anuncie para cubrir plazas en las categorías mencionadas en el apartado 1, la reserva del 2 por 100 para el personal afectado por minusvalías iguales o superiores al 33 por 100, debiendo acreditar dichos aspirantes, junto a la solicitud, el certificado correspondiente actualizado.

b) Dichos aspirantes deberán estar en condiciones de realizar todas las funciones propias de la categoría a la que opositan, una vez introducidas las adaptaciones que se orienten, en su caso, al puesto de trabajo, publicándose al efecto en las bases de la convocatoria las condiciones psicofísicas mínimas para ejercer dichas funciones.

c) El Tribunal preparará un examen común para todos los aspirantes sin distinción, si bien la ejecución de éste, en los casos que sea preciso, se adaptará a los diferentes menoscabos que se pudieran presentar.

d) Una vez efectuados los exámenes el Tribunal confeccionará dos listados, uno correspondiente a los opositores del grupo general y otro referido a los afectados por la LISMI.

El Tribunal podrá fijar una puntuación mínima igual para los dos grupos, o bien bajar dicha puntuación para el grupo de candidatos afectados por la LISMI, siempre que considere que superan el nivel mínimo de conocimientos y aptitud para ejercer las tareas propias de la categoría a la que optan.

Una vez fijadas las puntuaciones de corte, si por encima de dicha puntuación existe un número de aspirantes igual al 2 por 100, se considerará

cumplida la norma. Si el número es superior al 2 por 100 se acumulará el excedente de acuerdo con lo establecido en el punto 2.

En el caso de no cubrirse el 2 por 100 por no haber suficiente nivel, se dejarán sin cubrir las correspondientes vacantes, actuándose según lo establecido en el punto 2.

e) Una vez determinados los aspirantes que superen la convocatoria, el Tribunal confeccionará la lista de seleccionados del grupo general y del grupo afectado por la LISMI.

5. Reconocimiento médico: Los reconocimientos médicos deberán estar en función de las condiciones psicofísicas mínimas establecidas en las bases de las convocatorias respectivas.

6. Adjudicación de plazas y nombramientos: La adjudicación de plazas se hará en base a lo establecido en la Normativa Laboral. No obstante lo anterior, con carácter excepcional, previo análisis de la situación del minusválido, la empresa podrá ofrecer aquellos acoplamientos que permitan su mejor integración.

7. Movilidad: La posibilidad estará sujeta a los mismos criterios que la adjudicación de plazas. En el caso de ser necesario introducir adaptaciones especiales en el puesto de trabajo para el total desarrollo de las funciones de éste, la posible movilidad estará en función de la valoración que realice la Comisión de Seguimiento correspondiente y, en todo caso, el nuevo puesto de trabajo deberá reunir características similares al anteriormente ocupado.

B) Durante la vigencia de este Convenio, se continuará el desarrollo de las acciones siguientes:

1. Continuar con la incorporación en la plantilla de Telefónica de beneficiarios de ATAM o trabajadores de los centros especiales de la misma, previo informe de la dirección de la asociación.

2. Seguimiento de la integración de los ingresados durante la vigencia del anterior Convenio que permita mejorar el sistema de integración que se puso en marcha.

3. Desarrollo paulatino del programa de eliminación de barreras arquitectónicas en edificios de la empresa que facilite el acceso de personas minusválidas. En los edificios de nueva creación se pondrán en práctica las medidas de accesibilidad necesarias, de manera que resulten transitables y utilizables por personal con discapacidad motriz.

#### CLAUSULA 10

##### **Previsión social**

Se incorporan al texto del presente Convenio, como anexo IV, los acuerdos sobre previsión social firmados por la representación de la empresa y el Comité Intercentros el 3 de noviembre de 1992, que se integrarán en el texto refundido de la Normativa Laboral, en aquellos aspectos en que sea susceptible su articulación, permaneciendo vigentes sus cláusulas, en tanto no se modifique por sucesivos Convenios Colectivos o por eventuales acuerdos que puedan alcanzarse durante la vigencia de este Convenio en desarrollo de las mismas. En este supuesto, dichos acuerdos ratificados por el Comité Intercentros y la dirección de la empresa se incorporarán, como parte integrante de este Convenio, realizándose los trámites oportunos para su registro y publicación.

En relación con el apartado 4 de los mencionados acuerdos y sin perjuicio de su ulterior desarrollo y aprobación en la forma descrita en el párrafo anterior, se acuerda que el Reglamento que desarrolle la citada prestación podrá contemplar la forma jurídica de una fundación laboral que se creará a estos fines.

#### CLAUSULA 11

##### **Jubilación**

Los acuerdos de previsión social firmados el 3 de noviembre de 1992, que se citan en la cláusula 10 y se incorporan al presente Convenio como anexo IV, contemplaban en el apartado f) del punto II la posibilidad de que los empleados pudieran al cumplir los sesenta y tres años y previa solicitud de baja en la empresa, suscribir voluntariamente un convenio especial con la Seguridad Social con derecho a la cobertura de las contingencias que estimaran convenientes, comprometiéndose la empresa a conceder la baja y a abonar al trabajador el coste del citado Convenio. En el mismo apartado se adaptaba dicho acuerdo a los empleados en activo que antes del 1 de enero de 1967 tuvieran la condición de mutualistas de alguna mutualidad de trabajadores por cuenta ajena, que podían adelantar su petición a los sesenta años, si bien la empresa abonaría al trabajador únicamente dos años del convenio especial que aquél suscribiese.

La experiencia obtenida a lo largo de un año en la aplicación del citado apartado aconseja ampliar las aportaciones de la empresa, con la finalidad de hacer efectivas las posibilidades de jubilación de sus empleados a partir

de los sesenta años para aquellos que lo deseen, compensando en lo posible la disminución que en la pensión de la Seguridad Social pudiera producirse por aplicación de las propias normas de cálculo del citado organismo. En su virtud se establece, durante la vigencia de este Convenio, lo siguiente:

a) Los actuales empleados fijos de la empresa que a la firma de este Convenio se encuentren en servicio activo y tengan sesenta o más años cumplidos o los cumplan a partir de dicha fecha, podrán, previa solicitud de baja en la empresa y aceptación de la misma, suscribir voluntariamente un convenio especial con la Seguridad Social con derecho a la cobertura de las contingencias que estimen pertinentes (tanto obligatorias como voluntarias). La empresa concederá la baja en la misma y abonará al trabajador el coste del convenio especial con la Seguridad Social para mantenerse en alta hasta el cumplimiento de los sesenta y cinco años, en los términos y la cuantía que el trabajador acredite haber concertado. El trabajador acreditará, con la periodicidad que la norma vigente establezca, las cantidades satisfechas que serán resarcidas por la empresa, por lo que Telefónica no asumirá en ningún caso responsabilidad alguna por las cotizaciones efectivas que el trabajador deba realizar con el INSS.

No obstante lo anterior, si el trabajador así lo desea, podrá percibir directamente y de una sola vez el importe necesario para cubrir el convenio especial hasta los sesenta y cinco años, calculado a la fecha en que se produzca la baja en la empresa y sin que quepa revisión posterior alguna. En este supuesto, Telefónica queda exonerada de cualquier obligación posterior en relación con el cumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones en materia de cotización.

b) Como complemento a lo indicado en el apartado anterior, el trabajador percibirá el importe correspondiente a la aportación del promotor al plan de pensiones calculado sobre el último salario regulador percibido y en función del tiempo que reste desde el momento de baja en la empresa hasta cumplir los sesenta y cinco años.

c) Asimismo, con la finalidad de compensar la disminución que aquellos empleados que por haber cotizado con anterioridad al 1 de enero de 1967 a alguna mutualidad puedan experimentar en su pensión de la Seguridad Social, si optan por la jubilación efectiva a partir de los sesenta años, o como ayuda a los que por no haberlo hecho tienen que esperar necesariamente a los sesenta y cinco años para recibir la pensión pública de jubilación, en el momento de la baja se percibirá por una sola vez una cantidad equivalente a un 5 por 100 de la retribución anual bruta que corresponda por cada año que falte para cumplir sesenta y cinco años y en función del tiempo que medie desde el momento de la baja en la empresa hasta cumplir dicha edad. Se considera retribución anual bruta la suma de devengos fijos que el empleado tenga acreditados en el momento de la baja.

d) La cantidad que resulte de sumar las compensaciones indicadas en los apartados a), b) y c) para cada empleado, tendrá un incremento adicional del 25 por 100 si la baja se solicita antes de cumplir sesenta y un años o de un 10 por 100 si es antes de cumplir sesenta y dos años. Dicha cantidad se podrá hacer efectiva directamente por una sola vez o podrá percibirse en forma de renta, en cuyo caso se instrumentará el pago a través de una compañía de seguros.

e) Aquellos empleados en activo que opten por pasar a la situación de jubilación antes de 1 de julio de 1994 y tengan sesenta o sesenta y un años cumplidos, percibirán un 10 por 100 de la retribución anual bruta que corresponda por cada año que falte para cumplir sesenta y cinco años de edad, en lugar del 5% indicado en el apartado c) de esta cláusula y en función igualmente del tiempo que reste desde el momento de baja en la empresa hasta cumplir dicha edad. A los empleados que cumplan sesenta años de edad a partir de dicha fecha se les mantendrá el percibo del 10 por 100 de la retribución anual antes citada si solicitan su pase a la situación de jubilación en el plazo de dos meses.

f) Por último, a aquellos empleados que, reuniendo los requisitos indicados en el apartado a) de esta cláusula accedan a la jubilación anticipada, se les acreditará el premio por servicios prestados en la forma establecida en el artículo 207 de la Normativa Laboral si tienen, al menos, treinta años de servicios efectivos.

## CLAUSULA 12

### Absentismo

El control y reducción del absentismo es responsabilidad de la línea jerárquica de la empresa, ejercida por la misma y asesorada por los grupos de absentismo y las unidades especializadas.

Para conseguir objetivos razonables de absentismo, se recurrirá a:

La utilización de las medidas preventivas y restauradoras de la salud, de eliminación de accidentes de trabajo y la utilización extensiva del trabajo social.

Para la oportuna verificación de que las ausencias por ILT están debidamente justificadas, se exigirá el justificante médico de baja, de con-

firmación o de asistencia médica en todos los supuestos, dentro de una lógica aplicación del precepto.

De igual forma y al objeto de garantizar que el absentismo debido a causas médicas se ajusta en todo momento a la legalidad vigente, la empresa aplicará en toda su extensión las facultades de control que le otorgan las disposiciones legales y convencionales vigentes en la materia y sus respectivas normas de desarrollo, tanto en relación con la suspensión del complemento por ILT como de las demás prestaciones establecidas.

De no alcanzarse con estas medidas los objetivos de reducción del absentismo, ambas partes se comprometen a la búsqueda e implantación de instrumentos que lo posibiliten.

## CLAUSULA 13

### Acceso a cargos

Ambas partes manifiestan su interés en disponer de un sistema de acceso a cargos (Negociado, Agrupación y Zona) que permita conjugar:

La facultad de la empresa para designar a la persona que considere más idónea para un puesto de trabajo de esta naturaleza.

Posibilitar, para quienes opten por esta vía de promoción, que puedan ver satisfechas sus lógicas aspiraciones con el reconocimiento de sus conocimientos y experiencia, a través de la valoración objetiva de estos méritos.

En consecuencia, ambas partes acuerdan la creación de un grupo de trabajo:

1. Que en el plazo de seis meses a partir de la firma de este Convenio, elaborará el sistema de acceso a los cargos de Negociado, Agrupación y las Zonas a que se refiere la sección 4, apartado B) del texto refundido de la Normativa Laboral, que aúne los principios enunciados en los párrafos precedentes.

De no lograrse acuerdo en el plazo indicado, ambas partes se comprometen a someter a arbitraje sus respectivos planteamientos, decidiendo de mutuo acuerdo la designación del árbitro, que deberá resolver antes del 31 de diciembre de 1994.

Tanto el acuerdo como, en su caso, la resolución arbitral se incorporarán al Convenio, y al articulado del texto de la Normativa Laboral, realizándose los trámites oportunos para su registro y consiguiente publicación.

2. El nuevo sistema tendrá en cuenta la existencia de empleados designados provisionalmente para estos cargos, de forma que pueda acordarse la normalización de los nombramientos que procedan, previa evaluación objetiva del desempeño del puesto, según los criterios que se pacten.

3. Mientras dure el proceso descrito en el apartado 1, quedará en suspenso el acuerdo alcanzado en desarrollo de la cláusula 13 del Convenio Colectivo 1987-1988, que fue plasmado en los artículos 66 a 69, ambos inclusive, del texto refundido de la Normativa Laboral.

## CLAUSULA 14

### Formación

Teniendo en cuenta el papel que la formación juega en la calidad del servicio y en la motivación individual de los trabajadores, durante la vigencia de este Convenio, se continuará impulsando esta actividad estratégica de Telefónica de España, considerando prioritarias las siguientes acciones tendentes a:

Optimizar la planificación de la formación, priorizando sobre los programas de adaptación al nuevo entorno.

Diseñar programas específicos para la formación continua, universalizando la formación para el conjunto de los trabajadores.

Normalizar y optimizar la gestión de la formación.

Reforzar la mentalización y la motivación de los participantes.

Garantizar la calidad de la formación.

1. Planificación de la formación: Con el fin de adecuar las actividades formativas a las necesidades reales de los diferentes puestos de trabajo, al tiempo que se garantiza la igualdad de oportunidades por áreas, categorías, sexo, etc.; se:

Intensificará la formación/información de los mandos en aquellos aspectos que incidan en el desarrollo de las acciones formativas de su responsabilidad (planificación, evaluación, etc.).

Generalizarán los diseños curriculares por categorías y áreas de especialidad, de cara a conocer de manera exhaustiva la demanda formativa real en cada momento.

Potenciará la formación cercana al puesto de trabajo mediante la utilización de las tecnologías de la información y la potenciación de la función de instrucción de los mandos.

Garantizará la eficacia de la formación mediante el establecimiento de requisitos de acuerdo con el expediente formativo del empleado. Ningún empleado podrá acceder a un curso sin que haya recibido anteriormente la formación necesaria y básica o demuestre tener el nivel de conocimientos adecuado que garantice el aprovechamiento de dicho curso de nivel superior.

2. Programas de formación continua: Conscientes de la importancia que tiene para la consolidación de la carrera profesional de los empleados dentro de Telefónica, para su motivación personal, así como para la consecución de los objetivos de calidad total que ha asumido la compañía ante la sociedad, la dirección de la empresa y la representación de sus trabajadores acuerdan poner en marcha un programa específico de formación continua, siguiendo el espíritu del Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC), cuyo objetivo fundamental consistirá en posibilitar, en un plazo de tiempo razonable, el acceso de todos los trabajadores a la formación básica y aplicada definida para ejercer las funciones del grupo laboral al que está adscrito. Todo ello sin perjuicio de los programas normalizados existentes de reciclaje, ingreso y promoción y preparación de convocatorias.

3. Optimización de la gestión de la formación: Con el fin de simplificar la gestión formativa, homogeneizar las acciones desarrolladas en diferentes centros y hacer más efectivos los procesos formativos, es necesario definir claramente el entorno sociolaboral en el que se desarrolla la formación.

A este respecto, en el presente Convenio, se configura el marco operativo del profesorado colaborador sobre la base de los aspectos siguientes:

a) Formación del profesorado: Actualización del plan de formación continua, con seguimiento evaluativo del mismo (tanto en las vertientes técnicas como pedagógicas).

b) Motivación del profesorado: Búsqueda de criterios de motivación, de cara a que el profesorado realice sus funciones con criterios homogéneos de calidad total.

c) Remuneración del profesorado: Se adaptará la actual compensación económica retributiva de esta función, reduciendo los actuales siete niveles a cinco. Aquellos profesores que posean un título universitario de grado superior o medio y hayan sido elegidos como profesores para una materia o curso por el nivel de cualificación que les da su titulación, se les aplicarán los niveles correspondientes a los grupos 32 y 33, respectivamente.

En lo que refiere a los alumnos y como norma general es de aplicación la normativa laboral común.

No obstante, durante la vigencia de este Convenio, se continuará con la elaboración de criterios que regulen la asistencia de los alumnos a los cursos impartidos por Telefónica, acordándose los siguientes criterios básicos:

a) El cómputo de horas lectivas diarias no excederá de seis.

b) El período mínimo de citación para cursos de menos de sesenta horas será de diez días naturales, indicando lugar, duración y horario del mismo.

c) La falta injustificada a un curso podrá suponer la baja en el mismo. Se informará a la Comisión Provincial de Gestión en la primera reunión que se celebre, haciendo constar los motivos.

d) Cuando un alumno, al final de un curso de reciclaje de más de sesenta horas, después de agotar las dos oportunidades de evaluación, obtenga la calificación de «no apto», el responsable de formación provincial, emitirá un informe, que se presentará en la Comisión Provincial de Gestión para que, una vez analizada la situación que se plantea, corregir las deficiencias que hubieran podido detectarse, proponiendo, en su caso, las soluciones oportunas. Se dará cuenta de todo ello a la Comisión Central de Formación.

4. Motivación de los alumnos: Como medio de aumentar la eficacia de la formación se promoverán las siguientes acciones encaminadas a incrementar la motivación de los alumnos:

a) Posibilidad de elección cuando se asista a un curso fuera de la provincia de residencia, entre viajar en las condiciones establecidas en la Normativa Laboral, percibiendo dietas o alojarse en hoteles concertados por la compañía en las condiciones que oportunamente se publiquen. Lo anterior sólo se aplicará en aquellas escuelas en que el número de alumnos haga posible dichos concertos.

b) Incorporación de los cursos recibidos así como el resultado de la evaluación, si es que el curso la lleva, al expediente formativo del empleado.

5. Calidad de la formación: Para garantizar la necesaria homogeneidad en el nivel de los alumnos que asisten a un curso, los asistentes al mismo deben cumplir los requisitos que se establezcan en la hoja de catálogo. El profesor responsable del mismo será el encargado de comprobar que los alumnos cumplen esos requisitos mínimos, realizando, en su caso, las

pruebas que considere oportunas y proponiendo la formación complementaria precisa a aquellos alumnos que lo necesiten.

Asimismo, con el fin de garantizar la calidad de las acciones formativas, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, se definirán los tipos de cursos en los cuales se realizará la evaluación que actualmente se efectúa a los alumnos que siguen cursos de más de sesenta horas; en este sentido, a título de ejemplo, se procederá a realizar el proceso de evaluación en aquellos cursos cuya superación positiva sea requisito para acceder a otro.

Se continuará con la política de acondicionamiento de edificios y maquetas, en función de la prioridad y necesidades planteadas por la introducción de nuevos equipos y sistemas.

6. Comisión Central de Formación: La Comisión Central de Formación estará formada por dos Vocales en representación de los trabajadores designados por el Comité Intercentros y uno más por cada Sindicato más representativo y otros tantos por parte de la dirección; las reuniones se establecerán con carácter ordinario con una frecuencia bimestral, dotándose a partir de la firma de este Convenio Colectivo a los representantes de los trabajadores en esta Comisión de un cupo adicional de veinte horas sindicales/mes para el ejercicio de sus funciones.

7. Subcomisiones Provinciales de Formación: Las Subcomisiones Provinciales de Formación desaparecen, asumiendo la Comisión Provincial de Gestión las competencias que aquella tenía atribuidas y que se concretan a continuación:

a) Tener conocimiento de los diferentes planes formativos provinciales y su difusión para el conocimiento del conjunto de los trabajadores.

b) Análisis de los cursos de ingreso, promoción y reciclaje que se desarrollen en la provincia.

c) Análisis de las necesidades de recursos provinciales (profesorado, documentación, aulas, herramientas).

d) Evaluación de la actividad formativa a través de los datos aportados por las encuestas a profesores, alumnos y centros.

e) Elaboración de actas que recojan lo tratado en las reuniones provinciales, actas que deberán ser remitidas a la Comisión Central.

f) Ejecución y desarrollo de las cuestiones acordadas en la Comisión Central que afecten a las Subcomisiones Provinciales.

g) Seguimiento trimestral de la asistencia a los correspondientes cursos.

h) Conocimiento del cuadro de profesores colaboradores y criterios de designación.

i) Definición en cada una de las provincias de los criterios que regulen los desplazamientos y/o compensaciones para la asistencia a cursos, teniendo en cuenta la Normativa Laboral, la ubicación de la escuela y/o otros centros formativos, así como los medios de locomoción públicos o las facilidades de comunicación con los mismos.

No obstante lo anterior, en aquellas provincias que por su dimensión, complejidad de gestión o impacto multiprovincial de la acción formativa que realizan así lo aconsejen, se estará a lo dispuesto en la cláusula 20, relativa a participación.

## CLAUSULA 15

### Selección y promoción

Durante la vigencia de este Convenio, se pondrá en funcionamiento un sistema que permita consultar de forma continuada (veinticuatro horas) información relativa a las diferentes fases de resolución de las convocatorias que se publiquen para la selección de personal, como por ejemplo, fechas de examen, listas de seleccionados, etc.

Igualmente se pondrá en funcionamiento un sistema de gestión que permita llevar a cabo tanto la adjudicación de plazas como la elaboración de los correspondientes nombramientos en las convocatorias de ingreso y promoción con mayor agilidad y eficacia.

Asimismo, se seguirá profundizando en el sistema de elaboración de exámenes incorporando a éste nuevos métodos de gestión que permitan una mayor agilidad y eficacia.

La Comisión de Selección, que a partir de la firma de este Convenio estará compuesta por dos Vocales designados por el Comité Intercentros y uno más por cada Sindicato más representativo y otros tantos por parte de la dirección, además de las funciones reconocidas en el artículo 37 de la Normativa Laboral, mantendrá actualizadas las normas de funcionamiento de Tribunales, con el objetivo de introducir las modificaciones que la práctica aconseje en orden a mejorar dicho funcionamiento.

Los artículos que se indican del texto refundido de la Normativa Laboral se modifican en la forma siguiente:

#### Artículo 39.

Modifica y añade: «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 por 100 de las mismas. Dicho plazo podrá ser ampliado siempre que las circunstancias así lo aconsejen y se llegue a un acuerdo en el seno de la Comisión de Selección. 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.

Por último, en todas las convocatorias se indicará, con carácter orientativo, la bibliografía aconsejable para la preparación de los ejercicios teóricos de las mismas, indicando al mismo tiempo la vía por la cual cualquier opositor puede acceder a la misma, si ésta es editada por la empresa.

#### Artículo 40.

Añadir nuevo párrafo: «Cuando se publiquen convocatorias provinciales o locales para cubrir vacantes con carácter fijo, se dará cuenta en el "Boletín Telefónico" de la publicación de las mismas, así como una referencia de los aspectos más relevantes».

#### Artículo 43.

Añadir: «Asimismo, cuando se celebren pruebas para ingreso y promoción en la empresa en más de un edificio, podrán asistir a su vigilancia, además del Tribunal nombrado al efecto, un miembro por cada Sindicato más representativo».

En el caso de Madrid, sede de los Tribunales Centrales, y aun celebrándose el examen en un solo edificio, podrá asistir a su vigilancia, en las convocatorias que se determinen en la Comisión de Selección, un representante de los trabajadores nombrado por el Comité de Empresa».

#### Artículo 47.

Añadir párrafo: «Los opositores seleccionados que no puedan elegir plaza por no haber superado el preceptivo reconocimiento médico o no hayan podido terminar el curso de capacitación eliminatorio por encontrarse en alguna de las situaciones de suspensión de contrato que dan derecho a reserva del puesto de trabajo, podrán presentarse, sin necesidad de examen, una vez superada la causa que motivó la no elección de plaza a la siguiente convocatoria de la misma categoría y especialidad que se produzca en el plazo de un año, siendo incluidos en el grupo que corresponda con la nota obtenida en la convocatoria anterior».

Los opositores que no puedan estar presentes en el acto de adjudicación por cualquier motivo justificado, como baja por enfermedad, servicio militar o social sustitutorio, podrán designar a tercera persona para que participe en dicho acto mediante la correspondiente autorización».

#### Artículo 48.

Añadir párrafo: «En las convocatorias sin curso de formación se establecerá un plazo para la incorporación con objeto de que todos los aprobados ajenos o excontratados puedan tener la misma antigüedad».

#### Artículo 49.

Se suprime el párrafo segundo, extendiendo, por tanto, la exigencia del período de prueba a todas las categorías.

#### Artículo 131.

Nueva redacción párrafo quinto: «Para asistir a exámenes convocados por la compañía el empleado tendrá derecho al tiempo necesario, con efecto de ocho horas antes, como mínimo, de la señalada en la convocatoria. Si los exámenes se celebran en lugar distinto a la residencia laboral del empleado se tendrá derecho al permiso para el desplazamiento, abono de los gastos de viaje y plus comida o dieta, según corresponda. En este supuesto, se iniciará el viaje con el tiempo inmediato necesario para llegar al lugar del examen ocho horas antes del inicio del mismo o de la hora de convocatoria en el caso de curso de formación. Asimismo, deberá iniciar el viaje de regreso, sin demora alguna, a no ser por causa plenamente justificada, una vez finalizado el examen o curso».

### CLAUSULA 16

#### Grupos laborales

Se ratifican los acuerdos sobre grupos laborales alcanzados en desarrollo de la cláusula 15 del Convenio Colectivo 1989-1990, de fechas 29 de junio de 1990, 25 de junio de 1991 y 23 de julio de 1993 (primera fase) y 20 de febrero de 1992 y su anexo (segunda fase).

La Comisión de Grupos Laborales, que fue creada en Convenio Colectivo 1989-1990 estará compuesta por dos miembros designados por el Comité

Intercentros y uno más por cada Sindicato más representativo e igual número por parte de la dirección de la empresa. Proseguirá su funcionamiento a lo largo de este Convenio con el objeto fundamental de concluir los trabajos iniciados en el Convenio 1989-1990 y adaptar los perfiles de las distintas categorías laborales a las nuevas realidades impuestas por las exigencias derivadas de un entorno competitivo, de las nuevas tecnologías que se están implantando y de los procesos organizativos necesarios, de manera que se puedan utilizar con toda su eficacia los acuerdos alcanzados en anteriores Convenios y conseguir los objetivos que en cuanto a una óptima asignación y utilización adecuada de los recursos humanos se ha fijado la compañía.

#### Conclusion trabajos pendientes Convenios anteriores

A) Agrupaciones y zonas: A tenor del primero de los objetivos enunciados anteriormente, esta Comisión finalizará la aplicación de la evaluación de agrupaciones y zonas, una vez desarrollado el procedimiento técnico, del que se adjuntará documento descriptivo a este Convenio, que permite ordenarlas, dentro de cada Dirección Provincial, en función de los puntos obtenidos, a cuyos efectos se establecen dos especialidades: Planta y resto.

Como criterio general el nuevo sistema conlleva la asignación de los niveles de gratificación a los puestos y no a las personas.

En cuanto a los específicos en los que se sustenta el sistema, responden a la valoración de las tres variables de gestión siguientes:

1. Personal asignado a la agrupación o zona.
2. Magnitudes físicas relativas a la gestión encomendada a la agrupación o zona de que se trate.
3. Situación organizativa o dependencia de la unidad descrita.

La asignación de niveles dentro de cada especialidad, ordenados de mayor a menor puntuación para cada Dirección Provincial o Subdirección General, en el caso de la organización central, será, tanto para agrupaciones como para zonas, la siguiente:

De primera: 20 por 100.

De segunda: 30 por 100.

De tercera: 50 por 100.

Esta jerarquización tendrá vigencia de un año, procediéndose al análisis y corrección de los posibles desajustes que se produzcan una vez transcurrido dicho plazo. Efectuada esta primera revisión, las futuras se realizarán cada dos años, excepto cuando se produzcan cambios organizativos profundos que afecten de manera significativa a unidades de gestión de gran relevancia.

B) Otros asuntos pendientes de negociar: Se desarrollará el acuerdo cuarto de la segunda fase de grupos laborales, relativo a los grupos de titulados y técnicos, y se estudiará la adecuación, en cuanto a las áreas de actividad descritas en dicho acuerdo, respecto a las definiciones funcionales para Técnicos superiores y para Técnicos medios.

En cuanto a los perfiles ya estudiados en las fases anteriores, se analizará el perfil de los Encargados de Grupo de Planta Externa por si fuera posible adecuarlo, con más precisión, a las necesidades futuras que se van a demandar, así como el estudio de las nuevas necesidades funcionales en la actividad comercial.

La Comisión de Grupos Laborales desarrollará el contenido de los acuerdos noveno de la primera fase y décimo y decimotercero de la segunda en cuanto a asignación de puestos de trabajo, recomposición de las líneas de promoción y estudio y propuestas sobre la estructura remunerativa resultante tras la implantación de las dos fases de grupos laborales.

C) Nuevo plazo de adscripción a los nuevos grupos laborales: A este respecto, se abre un nuevo plazo de adscripción a los nuevos grupos laborales para los trabajadores que, no habiéndolo solicitado hasta ahora, deseen incorporarse a los nuevos grupos laborales que, de acuerdo con los pactos existentes, les correspondan. Este período será de tres meses, a partir del día siguiente al de la firma del Convenio y la efectividad de la adscripción será la del día siguiente al de finalización de este plazo de adscripción.

Los empleados reclasificados, al amparo de las normas vigentes con anterioridad a la fecha de integración en el Régimen General de la Seguridad Social, únicamente podrán solicitar su adscripción al grupo laboral correspondiente a las funciones para las que fueron reclasificados.

### CLAUSULA 17

#### Salud laboral, seguridad y medio ambiente

Se aprueban las normas de seguridad e higiene en el trabajo en Telefónica que se incorporan al presente Convenio como anexo V, cuya vigencia se mantendrá en tanto no se acuerden modificaciones a su texto en sucesivos Convenios Colectivos.

La Unidad de Salud Laboral irá desarrollando, con los medios adecuados, el Plan Integral de Seguridad y Salud Laboral y las líneas de actuación derivadas del estudio del mapa de riesgos que se elabore a nivel nacional, extrapolando las conclusiones del realizado en Sevilla. Igualmente se concluirá el estudio médico sobre la población laboral de Telefónica. Además y concretamente:

En la gestión de las garantías normativas de seguridad y de condiciones higiénicas de los edificios se observarán con carácter prioritario y progresivo las siguientes líneas de actuación:

El correcto mantenimiento y mejora de los sistemas de climatización artificial de los edificios.

En los diseños de nuevos edificios se atenderá la independencia de instalaciones de aire acondicionado entre equipos y oficinas.

Se procurará evitar el uso de revestimientos (moquetas, etc.) que puedan ser reservorios de polvo en los edificios de nueva construcción.

En los actuales se realizarán las rutinas de conservación más eficaces y se controlarán adecuadamente estos elementos.

Cuando proceda su sustitución se considerarán alternativas de acuerdo con los puntos anteriores.

Con todo ello se tenderá a mejorar las condiciones higiénicas y medio-ambientales de los edificios.

Se diseñará e impartirá un curso de seguridad e higiene especialmente dirigido a los representantes de los trabajadores en los Comités de Seguridad e Higiene. Este curso será sometido a la consideración del Comité Central.

Los trabajos en turnos y en solitario se organizarán de tal modo que se salvaguarde la salud e integridad física del trabajador por un lado y la eficiencia del trabajo por otro. A tales efectos deberán tenerse en cuenta las situaciones críticas de riesgo previsible y las recomendaciones contenidas en las normas de seguridad e higiene.

El trabajador deberá reunir las condiciones psicofísicas adecuadas y deberá autoprotgerse y cooperar en la prevención de riesgos. Se facilitarán, para ello, los medios y procedimientos de seguridad e higiene contenidos en las normas.

Además de lo previsto en el artículo 157 de la Normativa Laboral, en situaciones de embarazo se adecuarán las tareas a fin de evitar posibles perjuicios, tanto a la gestante como al feto.

Se irán paulatinamente saneando los «puntos negros» de la red.

Se optimizará la oferta y eficiencia de los servicios de seguridad e higiene en toda la organización mejorando la coordinación, control y apoyo de los recursos preventivistas.

Se optimizarán los métodos, análisis y desarrollos para permitir la integración de la prevención de los riesgos laborales en todos los niveles de la empresa. En esta línea, la empresa analizará las necesidades de aquellas provincias aún no dotadas de Técnico de SHT.

Todos los proyectos de más de 100.000.000 de pesetas provistos de memoria y de documentación gráfica, así como aquellos que puedan implicar riesgos significativos, como trabajos bajo tensión, coexistencia con instalación de gas, túneles con tráfico rodado y antenas, deberán contar con un estudio de seguridad preceptivo que incluya la ordenación del proceso de trabajo.

El Comité Central de Seguridad e Higiene supervisará el desarrollo de este sistema de prevención.

Pantallas de visualización de datos: Las adaptaciones ergonómicas producidas por la evolución tecnológica de los puestos de trabajo de PVD se estudiarán técnicamente en el seno del Comité Central de SHT, y sus conclusiones serán divulgadas entre los mandos intermedios y los usuarios de esta herramienta de trabajo.

El control y vigilancia médica del personal de pantallas se llevará a cabo según las vigentes directrices de la CEE. Se llevará a cabo un estudio epidemiológico significativo del impacto del trabajo de PVD en la salud, evaluado a medio plazo (dos a cinco años) con protocolo sometido a la consideración del Comité Central de Seguridad e Higiene del Trabajo.

#### *Medio ambiente*

La Subcomisión de Medio Ambiente, dependiente del Comité Central, llevará a cabo aquellos estudios y líneas de trabajo que se determinen en el mismo.

Dicha Subcomisión se reunirá con la periodicidad que requiera la consecución de sus objetivos.

Se establecerá por el Comité Central de SHT un registro de agentes químicos con especificación de sus riesgos potenciales e indicación de medidas protectoras.

Se analizará la posibilidad de sustituir los agentes químicos, reemplazándolos por otros menos nocivos.

Reciclado de productos: La eliminación de residuos peligrosos sólo se realizará por medios propios, cuando se tenga la certeza de que no son perjudiciales para el hombre y medio ambiente. En otro caso la eliminación, transformación o reciclado, se hará vía suministrador y con estipulación contractual.

#### CLAUSULA 18

##### **Medicina de empresa**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se renovarán los protocolos de los reconocimientos médicos de empresa atendiendo las líneas de actuación derivadas del mapa de riesgos piloto.

Se priorizará la prevención, protección y promoción de la salud laboral de los empleados en relación a:

Riesgos específicos: Los relacionados con trabajos en alturas, cámaras de registro, pantallas, conducción de vehículos, trabajos en solitario y turnos.

Riesgos genéricos: Lucha contra el cáncer, especialmente dirigidos al cáncer de pulmón, colon, próstata, mama y cuello uterino.

Asimismo, se potenciarán los ejes salubristas del alcoholismo, drogodependencias, tabaquismo, accidente de tránsito vial, prevención de riesgos cardiovasculares u otros de relevancia epidemiológica.

Todas estas acciones preventivistas se programarán siguiendo las pautas generalmente recomendadas y en posible colaboración con instituciones sanitarias públicas.

La empresa podrá verificar en los reconocimientos médicos de aptitud psicofísica (ingreso, promoción, cambio de categoría, ...) de los trabajadores, previo conocimiento de éstos, si consumen sustancias psicotrópicas que puedan alterar su alerta y capacidad laboral en detrimento de la seguridad y la salud colectivas. Los métodos y garantías de confidencialidad serán informados previamente al Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo, junto con la oferta de programas de tratamiento voluntario y rehabilitación médica, que integren un marco global de abordaje para la prevención o tratamiento del consumo de drogas.

Se creará una Unidad Piloto de Menopausia, a fin de evaluar la eficiencia del impacto en la salud de la mujer trabajadora y para que asesore adecuadamente la ulterior toma de decisiones sobre el desarrollo y extensión de otros programas o unidades.

Se procurará una mayor accesibilidad y disponibilidad local de servicios de prevención de enfermedades oncoginecológicas.

#### CLAUSULA 19

##### **Empresa colaboradora**

Se fijará y desarrollará la figura de Secretario administrador de la empresa colaboradora en las Direcciones Provinciales de más de 500 trabajadores donde aún no se haya establecido, con los mismos criterios establecidos en la primera fase concluida.

Se implantarán planes específicos de formación y reciclaje en esta materia, para el personal directamente relacionado con la gestión, administración y control.

Finalizado el ejercicio 1993 la Junta Rectora determinará, caso de saldar con excedentes, el incremento a aplicar en aquellas prestaciones que se consideren prioritarias para el mantenimiento y mejora de la salud. Especialmente considerará la subida de prestaciones económicas de dietas y desplazamientos debidamente prescritas y justificadas, en línea con los criterios que estén establecidos en Convenio para estos supuestos.

Se mantendrán las prestaciones graciables según las normas pactadas.

La Junta Rectora dictaminará, previo estudio sanitario, la conveniencia de incluir programas de terapias alternativas en casos y circunstancias donde se haya agotado la oferta científicomédica, previa consulta al Ministerio de Sanidad y Consumo a fin de recabar su preceptiva autorización.

#### CLAUSULA 20

##### **Participación**

Al objeto de optimizar los mecanismos de información y negociación se tenderá en unos casos a globalizar Comisiones con contenidos interrelacionados, y en otros, a racionalizar las reuniones a nivel de calendarios y contenidos, todo ello con el fin de comprometer un sistema de funcionamiento que sea asumido y que pueda ser cumplido por toda la organización.

Comisión de Tecnología e Impacto Directivas CEE.

Se modifican los artículos 74 y 75 de la Normativa Laboral en el siguiente sentido:

«Esta Comisión estará formada por dos miembros en representación del Comité Intercentros y uno más por cada Sindicato más representativo y otros tantos por parte de la dirección de la empresa, para hacerla más

operativa y dinamizar su funcionamiento en orden a los verdaderos objetivos de la misma.»

La Junta Rectora Central de la empresa colaboradora, a partir de la firma del presente Convenio, estará formada por dos Vocales designados por el Comité Intercentros y uno más por cada Sindicato más representativo y un número igual en representación de la dirección, uno de los cuales actuará como Presidente.

**Modificación del artículo 41 de la Normativa Laboral:**

«El contenido de las bases de las convocatorias, incluidos los concursos especiales de traslado, se discutirá con una Comisión integrada por dos representantes del Comité Intercentros y uno por cada Sindicato más representativo, con igual o superior categoría laboral que las de las plazas objeto de la convocatoria, levantándose acta de sus reuniones.»

El resto de las Comisiones establecidas a nivel nacional permanecerán vigentes y desarrollarán las funciones contenidas en la Normativa Laboral, en su caso con las modificaciones introducidas en este Convenio Colectivo.

**Grupos o Comisiones de trabajo.**—En cuanto a los Grupos o Subcomisiones de trabajo que se acuerden para la negociación e implantación de temas específicos de especial relevancia, su creación determinada por la dirección, debe llevar aparejada la definición clara de sus cometidos, el plazo concreto en que debe desarrollarlos, su composición, facilidades, régimen de reuniones y necesariamente mecanismos para su disolución tanto si se completa el mandato asignado como si no.

**Grupo de Igualdad de Oportunidades.**—Específicamente y al objeto de garantizar la igualdad de trato para el acceso a la formación, promoción y condiciones de trabajo de todos los empleados, se crea el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Oportunidades, compuesto por dos representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercentros y otros tantos de la dirección para, en el plazo de seis meses desde la firma del presente Convenio, identificar obstáculos para una efectiva igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras de Telefónica, formulando propuestas concretas de acciones positivas orientadas a promover una efectiva paridad en los puestos de trabajo. Concluido el plazo previsto, se entregará a la Comisión de Interpretación y Vigilancia el texto último, conteniendo los acuerdos y las discrepancias para decisión en aquélla.

**Comisión Estatal de Operación.**—Específicamente y al objeto de desarrollar y aplicar los criterios de gestión y ordenación de los centros de operación nacional como consecuencia de la introducción del sistema ESPATEL y la coordinación necesaria para los centros de operación internacional, se crea la Comisión Estatal de Operación, compuesta por dos representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercentros y otros tantos de la dirección. Aquellos aspectos que supongan modificaciones de carácter normativo o laboral serán ratificados en la Comisión Paritaria correspondiente. Esta Comisión recibirá también información relativa a los cambios tecnológicos que afecten a los procesos de trabajo y organización, así como los estudios sobre la introducción de nuevos servicios en el ámbito del Área de Operación e Información. El mandato asignado permanecerá vigente hasta la finalización de los trabajos o en todo caso, la vigencia del presente Convenio.

**Comisión Provincial de Gestión.**—Con carácter general, se constituirá en cada Dirección Provincial, una Comisión de Gestión, al objeto de racionalizar las relaciones entre la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa en su respectivo ámbito en cuanto a los aspectos relativos a la gestión, globalizando las actuaciones de información y seguimiento de la misma.

Ambas partes se comprometen, en el plazo de un mes, a determinar la composición de las Comisiones de Gestión, así como a estudiar la creación de otros grupos de trabajo específicos en aquellas Direcciones Provinciales que, por sus peculiaridades, tamaño y complejidad de la gestión, así lo precisen y, en consecuencia, qué Comisiones de las actuales dejan de tener vigencia.

El Comité Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Comisión Provincial de Empresa Colaboradora seguirá funcionando como en la actualidad.

#### CLAUSULA 21

##### Negociación permanente

Para conseguir una participación efectiva de los trabajadores en los procesos de cambio para hacer frente al entorno competitivo, se hace necesario y conveniente establecer, paralelamente a las pautas ordinarias de la negociación colectiva, un foro de negociación permanente, que permita anticiparse a las necesidades de la empresa y dé soluciones oportunas a los problemas que se planteen.

Las soluciones propuestas o los acuerdos alcanzados, tanto de las líneas de trabajo expresadas a continuación, como de las que ambas partes pro-

pongan, una vez ratificadas por la Comisión de Interpretación y Vigilancia, se incorporarán al Convenio Colectivo siguiendo los mismos requisitos de registro y publicación de este último.

En concreto, durante la vigencia de este Convenio, se abordarán tres líneas de trabajo:

1. **Área de Red:** Con la implantación y desarrollo de la nueva estructura de operación y conservación, en atención a los objetivos de calidad y operatividad encomendados a esta área, es necesario disponer de unas condiciones laborales apropiadas y las oportunas medidas de flexibilidad.

Se constituirá a tal fin un grupo de trabajo para, a partir del nuevo modelo, establecer los instrumentos para la utilización óptima de los recursos (turnos, guardias, disponibilidad, etc.).

2. **Área comercial:** Se desarrollarán las medidas necesarias para su adaptación al mercado y se completará la regulación de esta área, extendiéndolas al segmento residencial.

3. **Otras Áreas y Servicios:** Se evaluarán las situaciones, requerimientos y circunstancias en que se desarrolla la prestación de servicios en aquellas Áreas que requieren condiciones laborales no previstas en la Normativa, o cuyas condiciones de trabajo se retribuyen sin apoyo en dicha norma.

El grupo de trabajo que se constituya tendrá en cuenta, en particular, los supuestos en los que, por la índole de los servicios, se hace precisa la implantación de un sistema de flexibilización de la prestación, centrándose en:

- Gabinete de prensa y relaciones públicas.
- Centros de demostraciones.
- Acontecimientos especiales
- Servicios audiovisuales.
- Mantenimiento de edificios singulares, etc.

De igual forma, habrá de proceder a homogeneizar y reconsiderar las condiciones de trabajo y los instrumentos de compensación de aquellos servicios que por su ubicación, el grado de especialización requerido o su importancia estratégica, han exigido en el tiempo soluciones puntuales que, en la actualidad, no resultan eficientes e incluso provocan desequilibrios en la forma de remunerar el trabajo, afectando a:

- Centros de comunicaciones por satélite.
- Estaciones de cables submarinos.
- Estaciones de radio.
- Almacenes, etc.

#### CLAUSULA 22

##### Varios

1. **Reconocimiento cargas familiares:** En los supuestos de acogimiento familiar, sean o no previos a la adopción, los menores de edad tendrán la misma consideración que los hijos legalmente reconocidos.

Igualmente tendrán esta consideración, a los efectos previstos en la Normativa Laboral, los hijos del cónyuge que sean beneficiarios del empleado a efectos de Seguridad Social y no perciban prestación económica alguna (pensión por alimentos, de orfandad, etc.)

En consecuencia, el artículo 198 del texto refundido de la Normativa Laboral quedará redactado de la forma siguiente:

«A los efectos previstos en esta Normativa y salvo que expresamente se disponga otra cosa, se entenderán como cargas familiares o familiares a cargo del empleado, el cónyuge, los hijos menores de edad y mayores incapacitados, los menores de edad durante el período de acogimiento familiar, y los hijos del cónyuge que sean beneficiarios del empleado a efectos de Seguridad Social y no perciban prestación económica alguna. Asimismo tendrán tal consideración los padres del empleado, siempre que dependan económicamente de éste. En todo caso será requisito indispensable la convivencia de los familiares mencionados con el empleado».

2. **Ayuda Escolar:** A efectos de percepción de la ayuda escolar regulada en el artículo 96 del texto refundido de la Normativa Laboral, tendrán la consideración de estudios, los realizados en el extranjero para la obtención de un título que sea convalidable en España.

3. **Permisos con sueldo:** Se amplía al cónyuge del hermano el derecho al permiso retribuido regulado en los apartados b) y c) del artículo 131 del texto refundido de la Normativa Laboral.

4. **Protección a la intimidad:** Los datos de carácter personal referidos a los empleados, incluidos en ficheros automatizados serán los adecuados e imprescindibles para el mantenimiento de la relación laboral. Dichos ficheros habrán de reunir las condiciones de integridad y seguridad que garanticen la debida confidencialidad.

Los datos de carácter personal objeto de tratamiento automatizado no podrán utilizarse para fines distintos de aquellos para los que han

sido recabados ni podrán cederse a terceros sin el consentimiento del afectado.

Aquellos empleados que por razón del puesto de trabajo que ocupan deban acceder y utilizar ficheros que contengan datos de carácter personal, están obligados a guardar el secreto profesional respecto de los mismos, incluso después de cambiar de función.

5. Seguro colectivo: Se abre un plazo máximo de seis meses a partir del 1 de enero de 1995 para que todos aquellos empleados en activo que no estén dados de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo puedan solicitar su inclusión en el mismo.

6. Fondos sociales: La cuantía destinada a fondos sociales para 1994 y 1995 se incrementará en la misma media que la masa salarial, a partir de las cantidades realizadas en 1993.

Durante la vigencia de este Convenio la empresa, con objeto de poner al día las instalaciones de su propiedad desde las que se prestan servicios sociales (residencias, polideportivos, economatos ...), y en orden a mejorar la calidad de dichas prestaciones, dedicará a su cargo y según su criterio, una cantidad equivalente al 15 por ciento de la cuantía asignada a fondos sociales para cada año de vigencia del Convenio.

Economatos: En cuanto a los establecimientos adscritos, la empresa acordará con la Comisión de Fondos Sociales la posible modificación de los compromisos actuales o asunción de otros nuevos.

Para los economatos propiedad de Telefónica, se buscarán conjuntamente con la Comisión de Fondos Sociales las fórmulas necesarias para adaptarlas a la normativa de la Comunidad Europea en esta materia.

Avales para adquisición de vivienda habitual: Todos los empleados de Telefónica podrán solicitar de la misma un aval, cuya cuantía durante la vigencia de este Convenio será de 3.500.000 pesetas como máximo.

Actividades sociorecreativas: La dirección de la empresa estudiará las iniciativas que por parte de las asociaciones de los trabajadores les sean presentadas, cuyo coste, en su caso, será asumido por la propia empresa.

Vacaciones hijos de empleado: La dirección de la empresa se compromete a estudiar, junto con la Comisión de Fondos Sociales, las situaciones especiales de hijos de empleados en lo referente a sus desplazamientos dentro del plan específico de vacaciones.

Anticipo de una a tres mensualidades: De carácter normal: Se fija un cupo de 150 semanales.

7. Se introduce un nuevo nivel en la compensación relativa a «Quebranto de moneda» para aquellos empleados que, cumpliendo los requisitos exigidos en el artículo 95 del texto refundido de la Normativa Laboral, ejerzan la función de control, custodia y distribución de fondos.

En consecuencia, el último párrafo del precepto citado quedará redactado de la forma siguiente:

«La cuantía de la compensación variará en función de los siguientes niveles:

- De 20.000 a 500.000.
- De 500.001 a 1.000.000.
- De 1.000.001 a 5.000.000.
- De 5.000.001 a 10.000.000.
- De 10.000.001 a 15.000.000.
- De 15.000.001 a 20.000.000.
- Más de 20.000.000.»

La cuantía de la compensación queda establecida para 1994 en:

- De 15.000.001 a 20.000.000: 13.399 pesetas.
- Más de 20.000.000: 16.750 pesetas.

#### CLAUSULA 23

##### Comisión de Interpretación 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 Convenio Colectivo, así como para la aprobación y ratificación de los acuerdos en los términos previstos en el mismo o, en su caso, la culminación de los trabajos no finalizados en los plazos previstos en desarrollo de sus cláusulas. En este último supuesto, si existiere discrepancia en el seno de la Comisión, ambas partes se someterán a la decisión de un árbitro, cuyo laudo pondrá fin a las cuestiones planteadas.

A estos efectos, en el plazo de seis meses desde la firma del Convenio, se designarán, de mutuo acuerdo, tanto el árbitro que pudiese precisarse en desarrollo de la cláusula 6 como el árbitro a que se refiere la cláusula 13.

Además de lo anterior, las partes podrán, de mutuo acuerdo, designar árbitro a quien se someta cualquier cuestión derivada de discrepancias surgidas en el ámbito de competencias de dicha Comisión.

#### CLAUSULA 24

El texto refundido de la Normativa Laboral a que alude la cláusula 3 de este Convenio, con las modificaciones y adiciones acordadas en el mismo, como norma que sustituye y por tanto deroga a la Reglamentación Nacional de Trabajo, Reglamento de Régimen Interior y cláusulas vigentes de Convenios Colectivos, será aplicable en la empresa y gozará de plena eficacia y validez a todos los efectos.

La representación de los trabajadores y de la dirección de la empresa firman el presente texto del Convenio Colectivo 1993/1995 de Telefónica en prueba de conformidad y para la debida constancia, firmando asimismo la señora Presidenta de las deliberaciones y los Secretarios

#### ANEXO I

##### Tablas salariales 1993

	Sueldo 1993 Pesetas
<i>Grupo 01. General de jefaturas</i>	
Jefe mayor .....	307.370
Jefe principal de 1. <sup>a</sup> .....	292.728
Jefe principal de 2. <sup>a</sup> .....	278.443
Jefe de 1. <sup>a</sup> .....	263.936
Jefe de 2. <sup>a</sup> .....	249.630
Jefe de 3. <sup>a</sup> .....	235.805

##### *Grupo 32. Titulados y Técnicos superiores*

###### Subgrupo 1. Titulados superiores

Titulado superior mayor .....	383.145
Titulado superior principal de 1. <sup>a</sup> .....	364.892
Titulado superior principal de 2. <sup>a</sup> .....	347.080
Titulado superior de ascenso de 1. <sup>a</sup> .....	328.996
Titulado superior de ascenso de 2. <sup>a</sup> .....	311.154
Titulado superior de entrada (+ 3 años) .....	293.916
Titulado superior de entrada (- 3 años) .....	276.917
Titulado superior de entrada (N.I.) .....	249.545

###### Subgrupo 2. Técnicos superiores

Técnico superior mayor .....	383.145
Técnico superior principal de 1. <sup>a</sup> .....	364.892
Técnico superior principal de 2. <sup>a</sup> .....	347.080
Técnico superior de ascenso de 1. <sup>a</sup> .....	328.996
Técnico superior de ascenso de 2. <sup>a</sup> .....	311.154
Técnico superior de entrada .....	293.916

##### *Grupo 33. Titulados y técnicos medios*

###### Subgrupo 1. Titulados y técnicos medios

Titulado o Técnico medio mayor .....	307.370
Titulado o Técnico medio principal de 1. <sup>a</sup> .....	292.728
Titulado o Técnico medio principal de 2. <sup>a</sup> .....	278.443
Titulado o Técnico medio de 1. <sup>a</sup> .....	263.936
Titulado o Técnico medio de 2. <sup>a</sup> .....	249.630
Titulado o Técnico medio de entrada (+ 3 años) .....	235.805
Titulado o Técnico medio de entrada (- 3 años) .....	222.169
Titulado o Técnico medio de entrada (N.I.) .....	200.388

##### *Grupo 34. Delineantes y operadores audiovisuales*

###### Subgrupo 1. Delineantes (N.G.L.)

Delineante (N.G.L.) mayor .....	216.596
Delineante (N.G.L.) principal de 1. <sup>a</sup> .....	208.193
Delineante (N.G.L.) principal de 2. <sup>a</sup> .....	200.116
Delineante (N.G.L.) de 1. <sup>a</sup> .....	192.359
Delineante (N.G.L.) de 2. <sup>a</sup> .....	184.095
Delineante (N.G.L.) de entrada (+ 3 años) .....	176.953
Delineante (N.G.L.) de entrada (- 3 años) .....	166.568
Delineante (N.G.L.) de entrada (N.I.) .....	150.710

###### Subgrupo 2. Operadores audiovisuales

Operador audiovisual mayor .....	216.596
Operador audiovisual principal de 1. <sup>a</sup> .....	208.193
Operador audiovisual principal de 2. <sup>a</sup> .....	200.116

	Sueldo 1993 Pesetas
Operador audiovisual de 1. <sup>a</sup> .....	192.359
Operador audiovisual de 2. <sup>a</sup> .....	184.095
Operador audiovisual entrada (+ 3 años) .....	176.953
Operador audiovisual entrada (- 3 años) .....	166.568
Operador audiovisual entrada (N.I.) .....	150.710

**Grupo 35. Equipos****Subgrupo 1. Encargados de planta interna**

Encargado de planta interna mayor .....	262.673
Encargado de planta interna principal de 1. <sup>a</sup> .....	253.790
Encargado de planta interna principal de 2. <sup>a</sup> .....	245.207
Encargado de planta interna de 1. <sup>a</sup> .....	236.914
Encargado de planta interna de 2. <sup>a</sup> .....	228.900
Encargado de planta interna de 3. <sup>a</sup> .....	221.159

**Subgrupo 2. Operadores técnicos planta interna**

Operador técnico planta interna mayor .....	237.715
Operador técnico planta interna principal de 1. <sup>a</sup> .....	225.086
Operador técnico planta interna principal de 2. <sup>a</sup> .....	213.621
Operador técnico planta interna principal de 3. <sup>a</sup> .....	204.955
Operador técnico planta interna de 1. <sup>a</sup> .....	198.024
Operador técnico planta interna de 2. <sup>a</sup> (+ 3 años) .....	191.327
Operador técnico planta interna de 2. <sup>a</sup> (- 3 años) .....	180.982
Operador técnico planta interna de 2. <sup>a</sup> (N.I.) .....	164.053

**Subgrupo 3. Operador auxiliar planta interna**

Operador auxiliar. Planta interna mayor .....	205.015
Operador auxiliar. Planta interna principal de 1. <sup>a</sup> .....	197.481
Operador auxiliar. Planta interna principal de 2. <sup>a</sup> .....	190.802
Operador auxiliar. Planta interna de 1. <sup>a</sup> .....	184.349
Operador auxiliar. Planta interna de 2. <sup>a</sup> .....	173.111
Operador auxiliar. Planta interna de entrada (+ 3 años) .....	162.416
Operador auxiliar. Planta interna de entrada (- 3 años) .....	154.260
Operador auxiliar. Planta interna de entrada (N.I.) .....	138.668

**Grupo 36. Redes****Subgrupo 1. Encargados de planta externa**

Encargado planta externa mayor .....	262.673
Encargado planta externa principal de 1. <sup>a</sup> .....	253.790
Encargado planta externa principal de 2. <sup>a</sup> .....	245.207
Encargado planta externa de 1. <sup>a</sup> .....	236.914
Encargado planta externa de 2. <sup>a</sup> .....	228.900
Encargado planta externa de 3. <sup>a</sup> .....	221.159

**Subgrupo 2. Encargados grupo planta externa**

Encargado grupo planta externa mayor .....	227.363
Encargado grupo planta externa principal de 1. <sup>a</sup> .....	219.674
Encargado grupo planta externa principal de 2. <sup>a</sup> .....	212.245
Encargado grupo planta externa principal de 3. <sup>a</sup> .....	205.067
Encargado grupo planta externa de 1. <sup>a</sup> .....	198.132
Encargado grupo planta externa de 2. <sup>a</sup> (+ 3 años) .....	191.431
Encargado grupo planta externa de 2. <sup>a</sup> (- 3 años) .....	180.931

**Subgrupo 3. Operadores auxiliares planta externa**

Operador auxiliar planta externa mayor .....	205.015
Operador auxiliar planta externa principal de 1. <sup>a</sup> .....	197.481
Operador auxiliar planta externa principal de 2. <sup>a</sup> .....	190.802
Operador auxiliar planta externa de 1. <sup>a</sup> .....	184.349
Operador auxiliar planta externa de 2. <sup>a</sup> .....	173.111
Operador auxiliar planta externa de entrada (+ 3 años) .....	162.416
Operador auxiliar planta externa de entrada (- 3 años) .....	154.260
Operador auxiliar planta externa de entrada (N.I.) .....	138.668

**Subgrupo 4. Operadores auxiliares servicio postventa**

Operador auxiliar servicio postventa mayor .....	205.015
Operador auxiliar servicio postventa principal de 1. <sup>a</sup> .....	197.481
Operador auxiliar servicio postventa principal de 2. <sup>a</sup> .....	190.802
Operador auxiliar servicio postventa de 1. <sup>a</sup> .....	184.349
Operador auxiliar servicio postventa de 2. <sup>a</sup> .....	173.111
Operador auxiliar servicio postventa de entrada (+ 3 años) .....	162.416
Operador auxiliar servicio postventa de entrada (- 3 años) .....	154.260
Operador auxiliar servicio postventa de entrada (N.I.) .....	138.668

Sueldo 1993  
Pesetas**Grupo 37. Administr. ofimática y servicio comercial****Subgrupo 1. Encargados ofimáticos**

Encargado ofimático mayor .....	243.833
Encargado ofimático principal de 1. <sup>a</sup> .....	235.587
Encargado ofimático principal de 2. <sup>a</sup> .....	227.619
Encargado ofimático de 1. <sup>a</sup> .....	219.921
Encargado ofimático de 2. <sup>a</sup> .....	212.483
Encargado ofimático de 3. <sup>a</sup> .....	204.279

**Subgrupo 2. Encargados de servicio comercial**

Encargado servicio comercial mayor .....	243.833
Encargado servicio comercial principal de 1. <sup>a</sup> .....	235.587
Encargado servicio comercial principal de 2. <sup>a</sup> .....	227.619
Encargado servicio comercial de 1. <sup>a</sup> .....	219.921
Encargado servicio comercial de 2. <sup>a</sup> .....	212.483
Encargado servicio comercial de 3. <sup>a</sup> .....	204.279

**Subgrupo 3. Asesores del servicio comercial**

Asesor servicio comercial mayor .....	226.001
Asesor servicio comercial principal de 1. <sup>a</sup> .....	217.707
Asesor servicio comercial principal de 2. <sup>a</sup> .....	209.575
Asesor servicio comercial de 1. <sup>a</sup> .....	201.061
Asesor servicio comercial de 2. <sup>a</sup> .....	193.276
Asesor servicio comercial de 3. <sup>a</sup> .....	185.789

**Subgrupo 4. Administrativos ofimáticos**

Jefe de negociado ofimático .....	198.829
Subjefe de negociado ofimático .....	191.566
Oficial administrativo ofimático de 1. <sup>a</sup> .....	185.087
Oficial administrativo ofimático de 2. <sup>a</sup> .....	178.828
Auxiliar administrativo ofimático de 1. <sup>a</sup> .....	167.992
Auxiliar administrativo ofimático de 2. <sup>a</sup> (+ 3 años) .....	157.485
Auxiliar administrativo ofimático de 2. <sup>a</sup> (- 3 años) .....	149.652
Auxiliar administrativo ofimático de 2. <sup>a</sup> (N.I.) .....	134.555

**Grupo 38. Operación****Subgrupo 1. Encargados de operación**

Encargado de operación mayor .....	243.234
Encargado de operación principal de 1. <sup>a</sup> .....	235.008
Encargado de operación principal de 2. <sup>a</sup> .....	227.060
Encargado de operación de 1. <sup>a</sup> .....	219.381
Encargado de operación de 2. <sup>a</sup> .....	211.960
Encargado de operación de 3. <sup>a</sup> .....	204.345
Encargado de operación de 3. <sup>a</sup> (G.L.1) .....	199.515
Encargado de operación de 3. <sup>a</sup> (G.L.2) .....	177.919

**Subgrupo 2. Operador**

Operador/a mayor .....	194.282
Operador/a principal de 1. <sup>a</sup> .....	187.109
Operador/a principal de 2. <sup>a</sup> .....	180.790
Operador/a de 1. <sup>a</sup> .....	174.665
Operador/a de 2. <sup>a</sup> .....	165.188
Operador/a de 3. <sup>a</sup> (+ 3 años) .....	155.053
Operador/a de 3. <sup>a</sup> (- 3 años) .....	147.139
Operador/a de 3. <sup>a</sup> (N.I.) .....	132.191

**Grupo 80. Encargados de mantenimiento de vehículos**

Encargado de mantenimiento de vehículos mayor .....	243.376
Encargado de mantenimiento de vehículos principal de 1. <sup>a</sup> .....	235.303
Encargado de mantenimiento de vehículos principal de 2. <sup>a</sup> .....	227.500
Encargado de mantenimiento de vehículos de 1. <sup>a</sup> .....	219.961
Encargado de mantenimiento de vehículos de 2. <sup>a</sup> .....	212.678
Encargado de mantenimiento de vehículos de 3. <sup>a</sup> .....	205.471

**Grupo 81. Edificios****Subgrupo 1. Encargados de mantenimiento de edificios**

Encargado de mantenimiento edificios mayor .....	223.156
Encargado de mantenimiento edificios principal de 1. <sup>a</sup> .....	215.606
Encargado de mantenimiento edificios principal de 2. <sup>a</sup> .....	208.316
Encargado de mantenimiento edificios de 1. <sup>a</sup> .....	201.274

Sueldo 1993  
Pesetas

	Sueldo 1993 — Pesetas
Encargado de mantenimiento edificios de 2. <sup>a</sup> .....	194.465
Encargado de mantenimiento edificios de 3. <sup>a</sup> .....	187.410
<b>Subgrupo 2. Operador de mantenimiento de edificios</b>	
Operador de mantenimiento edificios mayor .....	197.872
Operador de mantenimiento edificios principal de 1. <sup>a</sup> .....	192.017
Operador de mantenimiento edificios principal de 2. <sup>a</sup> .....	185.523
Operador de mantenimiento edificios de 1. <sup>a</sup> .....	179.249
Operador de mantenimiento edificios de 2. <sup>a</sup> .....	169.440
Operador de mantenimiento edificios de entrada (+ 3 años) .....	162.416
Operador de mantenimiento edificios de entrada (- 3 años) .....	154.260
Operador de mantenimiento edificios de entrada (N.I.) .....	138.668

**Grupo 82. Almacenes****Subgrupo 1. Encargados operación almacenes**

Encargado operación almacenes mayor .....	223.156
Encargado operación almacenes principal de 1. <sup>a</sup> .....	215.606
Encargado operación almacenes principal de 2. <sup>a</sup> .....	208.316
Encargado operación almacenes de 1. <sup>a</sup> .....	201.274
Encargado operación almacenes de 2. <sup>a</sup> .....	194.465
Encargado operación almacenes de 3. <sup>a</sup> .....	187.410

**Subgrupo 2. Operador almacenes**

Operador almacenes mayor .....	192.561
Operador almacenes principal de 1. <sup>a</sup> .....	185.655
Operador almacenes principal de 2. <sup>a</sup> .....	179.376
Operador almacenes de 1. <sup>a</sup> .....	173.309
Operador almacenes de 2. <sup>a</sup> .....	163.878
Operador almacenes de entrada (+ 3 años) .....	153.728
Operador almacenes de entrada (- 3 años) .....	145.868
Operador almacenes de entrada (N.I.) .....	131.086

**Grupo 83. Auxiliar edificios y servicios**

Auxiliar edificios y servicios mayor .....	185.537
Auxiliar edificios y servicios principal de 1. <sup>a</sup> .....	178.345
Auxiliar edificios y servicios principal de 2. <sup>a</sup> .....	171.433
Auxiliar edificios y servicios de 1. <sup>a</sup> .....	164.790
Auxiliar edificios y servicios de 2. <sup>a</sup> .....	158.407
Auxiliar edificios y servicios de entrada (+ 3 años) .....	151.274
Auxiliar edificios y servicios de entrada (- 3 años) .....	142.347
Auxiliar edificios y servicios de entrada (N.I.) .....	126.694

**Grupo 84. Operadores técnicos informática gestión**

Operador técnico informática gestión mayor .....	231.798
Operador técnico informática gestión principal de 1. <sup>a</sup> .....	219.484
Operador técnico informática gestión principal de 2. <sup>a</sup> .....	208.304
Operador técnico informática gestión de 1. <sup>a</sup> .....	199.854
Operador técnico informática gestión de 2. <sup>a</sup> .....	193.095
Operador técnico informática gestión de entrada (+ 3 años) .....	186.565
Operador técnico informática gestión de entrada (- 3 años) .....	176.477
Operador técnico informática gestión de entrada (N.I.) .....	159.971

**Grupo 85. Operador auxiliar informática gestión**

Operador auxiliar informática gestión mayor .....	202.985
Operador auxiliar informática gestión principal de 1. <sup>a</sup> .....	195.541
Operador auxiliar informática gestión principal de 2. <sup>a</sup> .....	188.928
Operador auxiliar informática gestión de 1. <sup>a</sup> .....	182.537
Operador auxiliar informática gestión de 2. <sup>a</sup> .....	171.427
Operador auxiliar informática gestión de entrada (+ 3 años) .....	160.802
Operador auxiliar informática gestión de entrada (- 3 años) .....	152.747
Operador auxiliar informática gestión de entrada (N.I.) .....	137.317

**Grupo 86. Radiotelefonistas (ngl)**

Radiotelefonista mayor .....	198.923
Radiotelefonista principal de 1. <sup>a</sup> .....	191.472
Radiotelefonista principal de 2. <sup>a</sup> .....	184.996
Radiotelefonista de 1. <sup>a</sup> .....	178.739
Radiotelefonista de 2. <sup>a</sup> .....	168.946
Radiotelefonista de entrada (+ 3 años) .....	158.652
Radiotelefonista de entrada (- 3 años) .....	150.475
Radiotelefonista de entrada (N.I.) .....	135.120

**Grupo 02. Titulados facultativos y técnicos especiales****Subgrupo 3. Técnicos especiales informática**

Técnico especial informática mayor .....	383.145
Técnico especial informática principal de 1. <sup>a</sup> .....	364.892
Técnico especial informática principal de 2. <sup>a</sup> .....	347.090
Técnico especial informática ascenso de 1. <sup>a</sup> .....	328.996
Técnico especial informática ascenso de 2. <sup>a</sup> .....	311.154
Técnico especial informática de entrada (+ 3 años) .....	293.916
Técnico especial informática de entrada (- 3 años) .....	276.917
Técnico especial informática de entrada (N.I.) .....	249.545

**Grupo 03. Titulados auxiliares y técnicos****Subgrupo 4. Técnicos auxiliares informática**

Técnico auxiliar informática mayor .....	307.370
Técnico auxiliar informática principal de 1. <sup>a</sup> .....	292.728
Técnico auxiliar informática principal de 2. <sup>a</sup> .....	278.443
Técnico auxiliar informática ascenso de 1. <sup>a</sup> .....	263.936
Técnico auxiliar informática ascenso de 2. <sup>a</sup> .....	249.630
Técnico auxiliar informática de entrada (+ 3 años) .....	235.805
Técnico auxiliar informática de entrada (- 3 años) .....	222.169
Técnico auxiliar informática de entrada (N.I.) .....	200.388

**Grupo 02. Titulados facultativos y técnicos especiales****Subgrupo 1. Titulados facultativos**

Titulado facultativo mayor .....	373.545
Titulado facultativo principal de 1. <sup>a</sup> .....	355.720
Titulado facultativo principal de 2. <sup>a</sup> .....	337.048
Titulado facultativo ascenso de 1. <sup>a</sup> .....	319.503
Titulado facultativo ascenso de 2. <sup>a</sup> .....	300.098
Titulado facultativo de entrada (+ 3 años) .....	280.380
Titulado facultativo de entrada (- 3 años) .....	266.098
Titulado facultativo de entrada (N.I.) .....	240.776

**Subgrupo 2. Técnicos especiales**

Técnico especial mayor .....	373.545
Técnico especial principal de 1. <sup>a</sup> .....	355.720
Técnico especial principal de 2. <sup>a</sup> .....	337.048
Técnico especial ascenso de 1. <sup>a</sup> .....	319.503
Técnico especial ascenso de 2. <sup>a</sup> .....	300.098
Técnico especial de entrada .....	280.380

**Grupo 03. Titulados auxiliares y técnicos****Subgrupo 1. Titulados auxiliares o técnicos**

Titulado auxiliar o técnico mayor .....	299.056
Titulado auxiliar o técnico principal de 1. <sup>a</sup> .....	284.796
Titulado auxiliar o técnico principal de 2. <sup>a</sup> .....	269.859
Titulado auxiliar o técnico de 1. <sup>a</sup> .....	255.820
Titulado auxiliar o técnico de 2. <sup>a</sup> .....	240.298
Titulado auxiliar o técnico de entrada (+ 3 años) .....	224.521
Titulado auxiliar o técnico de entrada (- 3 años) .....	213.097
Titulado auxiliar o técnico de entrada (N.I.) .....	193.528

**Subgrupo 3. Gestores comerciales**

Gestor comercial mayor .....	299.056
Gestor comercial principal de 1. <sup>a</sup> .....	284.796
Gestor comercial principal de 2. <sup>a</sup> .....	269.859
Gestor comercial de 1. <sup>a</sup> .....	255.820
Gestor comercial de 2. <sup>a</sup> .....	240.298
Gestor comercial de entrada (+ 3 años) .....	224.521
Gestor comercial de entrada (- 3 años) .....	213.097
Gestor comercial de entrada (N.I.) .....	193.528

**Grupo 04. Delineantes, dibujantes, fotógrafos**

Delineante, dibujante, fotógrafo mayor .....	201.973
Delineante, dibujante, fotógrafo principal de 1. <sup>a</sup> .....	195.142
Delineante, dibujante, fotógrafo principal de 2. <sup>a</sup> .....	188.542
Delineante, dibujante, fotógrafo de 1. <sup>a</sup> .....	182.166
Delineante, dibujante, fotógrafo de 2. <sup>a</sup> .....	172.781
Delineante, dibujante, fotógrafo de entrada (+ 3 años) .....	166.938
Delineante, dibujante, fotógrafo de entrada (- 3 años) .....	157.840
Delineante, dibujante, fotógrafo de entrada (N.I.) .....	142.729

	Sueldo 1993 Pesetas		Sueldo 1993 Pesetas
<b>Grupo 05. Equipos</b>			
Subgrupo 6. Encargados de equipo			
Encargado de equipo mayor .....	237.712	Encargado administrativo principal de 2. <sup>a</sup> .....	217.037
Encargado de equipo principal de 1. <sup>a</sup> .....	229.673	Encargado administrativo de 1. <sup>a</sup> .....	209.697
Encargado de equipo principal de 2. <sup>a</sup> .....	221.906	Encargado administrativo de 2. <sup>a</sup> .....	202.605
Encargado de equipo de 1. <sup>a</sup> .....	214.401	Encargado administrativo de 3. <sup>a</sup> .....	191.678
Encargado de equipo de 2. <sup>a</sup> .....	207.150	Subgrupo 7. Supervisores	
Encargado de equipo de 3. <sup>a</sup> .....	200.144	Supervisor servicio abonados mayor .....	232.497
Subgrupo 7. Operadores técnicos			
Operador técnico mayor .....	215.126	Supervisor servicio abonados principal de 1. <sup>a</sup> .....	224.634
Operador técnico principal de 1. <sup>a</sup> .....	203.698	Supervisor servicio abonados principal de 2. <sup>a</sup> .....	217.037
Operador técnico principal de 2. <sup>a</sup> .....	193.321	Supervisor servicio abonados de 1. <sup>a</sup> .....	209.697
Operador técnico principal de 3. <sup>a</sup> .....	185.480	Supervisor servicio abonados de 2. <sup>a</sup> .....	202.605
Operador técnico de 1. <sup>a</sup> .....	179.207	Supervisor servicio abonados de 3. <sup>a</sup> .....	191.678
Operador técnico de 2. <sup>a</sup> (+ 3 años) .....	173.146	Subgrupo 8. Representantes	
Operador técnico de 2. <sup>a</sup> (- 3 años) .....	163.783	Representante servicio abonados mayor .....	214.944
Operador técnico de 2. <sup>a</sup> (N.I.) .....	148.465	Representante servicio abonados principal de 1. <sup>a</sup> .....	207.674
Subgrupo 8. Auxiliares técnicos de planta			
Auxiliar técnico de planta mayor .....	198.081	Representante servicio abonados principal de 2. <sup>a</sup> .....	200.651
Auxiliar técnico de planta principal de 1. <sup>a</sup> .....	190.802	Representante servicio abonados de 1. <sup>a</sup> .....	192.308
Auxiliar técnico de planta principal de 2. <sup>a</sup> .....	184.349	Representante servicio abonados de 2. <sup>a</sup> .....	185.804
Auxiliar técnico de planta de 1. <sup>a</sup> .....	178.114	Representante servicio abonados de 3. <sup>a</sup> .....	179.520
Auxiliar técnico de planta de 2. <sup>a</sup> .....	167.257	Subgrupo 9. Administrativos	
Auxiliar técnico de planta de entrada (+ 3 años) .....	156.923	Jefe de negociado .....	188.042
Auxiliar técnico de planta de entrada (- 3 años) .....	149.042	Subjefe de negociado .....	178.802
Subgrupo 9. Mecánicos			
Mecánico mayor .....	184.919	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	172.755
Mecánico principal de 1. <sup>a</sup> .....	178.665	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	166.913
Mecánico principal de 2. <sup>a</sup> .....	172.623	Auxiliar de 1. <sup>a</sup> .....	155.922
Mecánico de 1. <sup>a</sup> .....	166.785	Auxiliar de 2. <sup>a</sup> (+ 3 años) .....	147.364
Mecánico de 2. <sup>a</sup> .....	161.144	Auxiliar de 2. <sup>a</sup> (- 3 años) .....	139.129
Mecánico de entrada (+ 3 años) .....	149.288	Auxiliar de 2. <sup>a</sup> (N.I.) .....	124.491
Mecánico de entrada (- 3 años) .....	140.940	<b>Grupo 08. Operación</b>	
Mecánico de entrada (N.I.) .....	124.990	Subgrupo 7. Supervisoras de operación	
<b>Grupo 06. Redes</b>			
Subgrupo 7. Encargados de grupo de redes			
Encargado de grupo de redes mayor .....	209.551	Supervisora de operación mayor .....	202.275
Encargado de grupo de redes principal de 1. <sup>a</sup> .....	202.464	Supervisora de operación principal de 1. <sup>a</sup> .....	195.433
Encargado de grupo de redes principal de 2. <sup>a</sup> .....	195.617	Supervisora de operación principal de 2. <sup>a</sup> .....	188.824
Encargado de grupo de redes principal de 3. <sup>a</sup> .....	189.001	Supervisora de operación de 1. <sup>a</sup> .....	180.980
Encargado de grupo de redes de 1. <sup>a</sup> .....	182.609	Supervisora de operación de 2. <sup>a</sup> .....	174.859
Encargado de grupo de redes de 2. <sup>a</sup> (+ 3 años) .....	176.433	Supervisora de operación de 3. <sup>a</sup> .....	168.945
Encargado de grupo de redes de 2. <sup>a</sup> (- 3 años) .....	166.756	Subgrupo 8. Telefonistas	
Subgrupo 8. Auxiliares técnicos de redes			
Auxiliar técnico de red mayor .....	198.081	Telefonista mayor .....	183.459
Auxiliar técnico de red principal de 1. <sup>a</sup> .....	190.802	Telefonista principal de 1. <sup>a</sup> .....	176.414
Auxiliar técnico de red principal de 2. <sup>a</sup> .....	184.349	Telefonista principal de 2. <sup>a</sup> .....	170.448
Auxiliar técnico de red de 1. <sup>a</sup> .....	178.114	Telefonista principal de 3. <sup>a</sup> .....	164.683
Auxiliar técnico de red de 2. <sup>a</sup> .....	167.257	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	159.113
Auxiliar técnico de red de entrada (+ 3 años) .....	156.923	Telefonista de 2. <sup>a</sup> (+ 3 años) .....	149.970
Auxiliar técnico de red de entrada (- 3 años) .....	149.042	Telefonista de 2. <sup>a</sup> (- 3 años) .....	141.689
Auxiliar técnico de red de entrada (N.I.) .....	133.976	Telefonista de 2. <sup>a</sup> (N.I.) .....	126.967
Subgrupo 9. Celadores, empalmadores, conductores			
Celador, empalmador, conductor mayor .....	184.919	<b>Grupo 11. Oficinas</b>	
Celador, empalmador, conductor principal de 1. <sup>a</sup> .....	178.665	Subgrupo 7. Oficial oficinas	
Celador, empalmador, conductor principal de 2. <sup>a</sup> .....	172.623	Oficial mayor oficinas .....	176.579
Celador, empalmador, conductor de 1. <sup>a</sup> .....	166.785	Oficial principal oficinas .....	170.607
Celador, empalmador, conductor de 2. <sup>a</sup> .....	161.144	Oficial de 1. <sup>a</sup> oficinas .....	164.837
Celador, empalmador, conductor de entrada (+ 3 años) .....	149.288	Oficial de 2. <sup>a</sup> oficinas (+ 3 años) .....	159.262
Celador, empalmador, conductor de entrada (- 3 años) .....	140.940	Oficial de 2. <sup>a</sup> oficinas (- 3 años) .....	150.342
Celador, empalmador, conductor de entrada (N.I.) .....	124.990	Oficial de 2. <sup>a</sup> oficinas (N.I.) .....	134.517
<b>Grupo 07. Administrativos y servicios de abonados</b>			
Subgrupo 6. Encargados			
Encargado administrativo mayor .....	232.497	Ayudante de oficinas .....	153.875
Encargado administrativo principal de 1. <sup>a</sup> .....	224.634	Ayudante de entrada de oficinas (+ 3 años) .....	144.669
		Ayudante de entrada de oficinas (- 3 años) .....	136.606
		Ayudante de entrada de oficinas (N.I.) .....	122.545
		<b>Grupo 12. Almacenes</b>	
		Subgrupo 6. Encargados almacenes	
		Encargado mayor almacenes .....	209.225
		Encargado principal de 1. <sup>a</sup> almacenes .....	202.149
		Encargado principal de 2. <sup>a</sup> almacenes .....	195.313
		Encargado de 1. <sup>a</sup> almacenes .....	188.707
		Encargado de 2. <sup>a</sup> almacenes .....	182.325
		Encargado de 3. <sup>a</sup> almacenes .....	174.239

	Sueldo 1993 Pesetas
<b>Subgrupo 7. Oficial almacenes</b>	
Oficial mayor de almacenes .....	176.579
Oficial principal de almacenes .....	170.607
Oficial de 1. <sup>a</sup> almacenes .....	164.837
Oficial de 2. <sup>a</sup> almacenes (+ 3 años) .....	159.262
Oficial de 2. <sup>a</sup> almacenes (- 3 años) .....	150.342
Oficial de 2. <sup>a</sup> almacenes (N.I.) .....	134.517
Ayudante de almacenes .....	153.875
Ayudante de entrada de almacenes (+ 3 años) .....	144.669
Ayudante de entrada de almacenes (- 3 años) .....	136.606
Ayudante de entrada de almacenes (N.I.) .....	122.545

**Grupo 14. Subalternos**

Subalterno mayor .....	176.362
Subalterno principal de 1. <sup>a</sup> .....	170.398
Subalterno principal de 2. <sup>a</sup> .....	164.635
Subalterno de 1. <sup>a</sup> .....	159.067
Subalterno de 2. <sup>a</sup> .....	153.687
Subalterno de entrada (+ 3 años) .....	144.499
Subalterno de entrada (- 3 años) .....	136.437
Subalterno de entrada (N.I.) .....	117.113

**Grupo 17. Radiotelegrafistas**

Radiotelegrafista mayor .....	215.126
Radiotelegrafista principal de 1. <sup>a</sup> .....	203.698
Radiotelegrafista principal de 2. <sup>a</sup> .....	193.321
Radiotelegrafista de 1. <sup>a</sup> .....	185.480
Radiotelegrafista de 2. <sup>a</sup> .....	179.207
Radiotelegrafista de entrada (+ 3 años) .....	173.146
Radiotelegrafista de entrada (- 3 años) .....	163.783
Radiotelegrafista de entrada (N.I.) .....	148.465

**Grupo 22. Categorías especiales****Subgrupo 6**

Ayudante tráfico .....	237.712
Ayudante tráfico .....	229.673
Ayudante tráfico .....	221.906
Ayudante tráfico .....	214.401
Ayudante tráfico .....	207.150
Ayudante tráfico .....	200.144
Ayudante técnico .....	237.712
Ayudante técnico .....	229.673
Ayudante técnico .....	221.906
Ayudante técnico .....	214.401
Ayudante técnico .....	207.150
Ayudante técnico .....	200.144

**Grupo 40. Informáticos****Subgrupo 7. Analistas de sistemas**

Analista de sistemas mayor .....	344.667
Analista de sistemas principal de 1. <sup>a</sup> .....	326.015
Analista de sistemas principal de 2. <sup>a</sup> .....	307.310
Analista de sistemas de 1. <sup>a</sup> .....	289.990
Analista de sistemas de 2. <sup>a</sup> .....	270.668
Analista de sistemas de entrada (+ 3 años) .....	255.973
Analista de sistemas de entrada (- 3 años) .....	242.458
Analista de sistemas de entrada (N.I.) .....	218.989

**Subgrupo 8. Analistas-programadores**

Analista-programador mayor .....	306.555
Analista-programador principal de 1. <sup>a</sup> .....	288.277
Analista-programador principal de 2. <sup>a</sup> .....	269.746
Analista-programador de 1. <sup>a</sup> .....	260.623
Analista-programador de 2. <sup>a</sup> .....	247.069
Analista-programador de entrada (+ 3 años) .....	231.442
Analista-programador de entrada (- 3 años) .....	219.651
Analista-programador de entrada (N.I.) .....	200.641

**Grupo 44. Operadores informáticos**

Operador informático mayor .....	215.126
Operador informático principal de 1. <sup>a</sup> .....	203.698

	Sueldo 1993 Pesetas
Operador informático principal de 2. <sup>a</sup> .....	193.321
Operador informático de 1. <sup>a</sup> .....	185.480
Operador informático de 2. <sup>a</sup> .....	179.207
Operador informático de entrada (+ 3 años) .....	173.146
Operador informático de entrada (- 3 años) .....	163.783
Operador informático de entrada (N.I.) .....	148.465

**Grupo 45. Ayudantes informáticos**

Ayudante informático mayor .....	197.889
Ayudante informático principal de 1. <sup>a</sup> .....	190.672
Ayudante informático principal de 2. <sup>a</sup> .....	184.223
Ayudante informático de 1. <sup>a</sup> .....	177.993
Ayudante informático de 2. <sup>a</sup> .....	167.212
Ayudante informático de entrada (+ 3 años) .....	156.747
Ayudante informático de entrada (- 3 años) .....	148.956
Ayudante informático de entrada (N.I.) .....	133.933

**ANEXO II****Tablas salariales 1994**

Sueldo 1994

Pesetas

**Grupo 01. General de jefaturas**

Jefe mayor .....	316.345
Jefe principal de 1. <sup>a</sup> .....	301.282
Jefe principal de 2. <sup>a</sup> .....	286.935
Jefe de 1. <sup>a</sup> .....	271.976
Jefe de 2. <sup>a</sup> .....	257.797
Jefe de 3. <sup>a</sup> .....	244.357

**Grupo 32. Titulados y Técnicos superiores****Subgrupo 1. Titulados superiores**

Titulado superior mayor .....	394.074
Titulado superior principal de 1. <sup>a</sup> .....	375.307
Titulado superior principal de 2. <sup>a</sup> .....	357.435
Titulado superior ascenso de 1. <sup>a</sup> .....	338.802
Titulado superior ascenso de 2. <sup>a</sup> .....	321.139
Titulado superior de entrada (+ 3 años) .....	304.397
Titulado superior de entrada (- 3 años) .....	286.135
Titulado superior de entrada (N.I.) .....	257.521

**Subgrupo 2. Técnicos superiores**

Técnico superior mayor .....	394.074
Técnico superior principal de 1. <sup>a</sup> .....	375.307
Técnico superior principal de 2. <sup>a</sup> .....	357.435
Técnico superior ascenso de 1. <sup>a</sup> .....	338.802
Técnico superior ascenso de 2. <sup>a</sup> .....	321.139
Técnico superior de entrada .....	304.397

**Grupo 33. Titulados y técnicos medios****Subgrupo 1. Titulados y técnicos medios**

Titulado o técnico medio mayor .....	316.345
Titulado o técnico medio principal de 1. <sup>a</sup> .....	301.282
Titulado o técnico medio principal de 2. <sup>a</sup> .....	286.935
Titulado o técnico medio de 1. <sup>a</sup> .....	271.976
Titulado o técnico medio de 2. <sup>a</sup> .....	257.797
Titulado o técnico medio de entrada (+ 3 años) .....	244.357
Titulado o técnico medio de entrada (- 3 años) .....	229.696
Titulado o técnico medio de entrada (N.I.) .....	206.727

**Grupo 34. Delineantes y operadores audiovisuales****Subgrupo 1. Delineantes (N.G.L.)**

Delineante (N.G.L.) mayor .....	225.901
Delineante (N.G.L.) principal de 1. <sup>a</sup> .....	216.795
Delineante (N.G.L.) principal de 2. <sup>a</sup> .....	208.056
Delineante (N.G.L.) de 1. <sup>a</sup> .....	199.671
Delineante (N.G.L.) de 2. <sup>a</sup> .....	191.621
Delineante (N.G.L.) de entrada (+ 3 años) .....	183.898
Delineante (N.G.L.) de entrada (- 3 años) .....	172.864
Delineante (N.G.L.) de entrada (N.I.) .....	156.438

	Sueldo 1994 — Pesetas		Sueldo 1994 — Pesetas
<b>Subgrupo 2. Operadores audiovisuales</b>		Operador auxiliar servicio postventa de entrada (+3 años) .....	165.665
Operador audiovisual mayor .....	225.901	Operador auxiliar servicio postventa de entrada (-3 años) .....	157.346
Operador audiovisual principal de 1. <sup>a</sup> .....	216.795	Operador auxiliar servicio postventa de entrada (N.I.) .....	141.442
Operador audiovisual principal de 2. <sup>a</sup> .....	208.056	<b>Grupo 37. Administr. ofimática y servicio comercial</b>	
Operador audiovisual de 1. <sup>a</sup> .....	199.671	<b>Subgrupo 1. Encargados ofimáticos</b>	
Operador audiovisual de 2. <sup>a</sup> .....	191.621	Encargado ofimático mayor .....	252.565
Operador audiovisual de entrada (+ 3 años) .....	183.898	Encargado ofimático principal de 1. <sup>a</sup> .....	244.022
Operador audiovisual de entrada (- 3 años) .....	172.864	Encargado ofimático principal de 2. <sup>a</sup> .....	235.770
Operador audiovisual de entrada (N.I.) .....	156.438	Encargado ofimático de 1. <sup>a</sup> .....	227.797
<b>Grupo 35. Equipos</b>		Encargado ofimático de 2. <sup>a</sup> .....	220.093
<b>Subgrupo 1. Encargados de planta interna</b>		Encargado ofimático de 3. <sup>a</sup> .....	212.650
Encargado de planta interna mayor .....	267.927	<b>Subgrupo 2. Encargados de servicio comercial</b>	
Encargado de planta interna principal de 1. <sup>a</sup> .....	258.866	Encargado servicio comercial mayor .....	252.565
Encargado de planta interna principal de 2. <sup>a</sup> .....	250.112	Encargado servicio comercial principal de 1. <sup>a</sup> .....	244.022
Encargado de planta interna de 1. <sup>a</sup> .....	241.653	Encargado servicio comercial principal de 2. <sup>a</sup> .....	235.770
Encargado de planta interna de 2. <sup>a</sup> .....	233.479	Encargado servicio comercial de 1. <sup>a</sup> .....	227.797
Encargado de planta interna de 3. <sup>a</sup> .....	225.583	Encargado servicio comercial de 2. <sup>a</sup> .....	220.093
<b>Subgrupo 2. Operadores técnicos planta interna</b>		Encargado servicio comercial de 3. <sup>a</sup> .....	212.650
Operador técnico planta interna mayor .....	242.470	<b>Subgrupo 3. Asesores del servicio comercial</b>	
Operador técnico planta interna principal de 1. <sup>a</sup> .....	229.588	Asesor servicio comercial mayor .....	234.281
Operador técnico planta interna principal de 2. <sup>a</sup> .....	217.894	Asesor servicio comercial principal de 1. <sup>a</sup> .....	225.473
Operador técnico planta interna principal de 3. <sup>a</sup> .....	209.055	Asesor servicio comercial principal de 2. <sup>a</sup> .....	216.799
Operador técnico planta interna de 1. <sup>a</sup> .....	201.985	Asesor servicio comercial de 1. <sup>a</sup> .....	208.060
Operador técnico planta interna de 2. <sup>a</sup> (+ 3 años) .....	195.154	Asesor servicio comercial de 2. <sup>a</sup> .....	199.678
Operador técnico planta interna de 2. <sup>a</sup> (- 3 años) .....	184.602	Asesor servicio comercial de 3. <sup>a</sup> .....	191.636
Operador técnico planta interna de 2. <sup>a</sup> (N.I.) .....	167.335	<b>Subgrupo 4. Administrativos ofimáticos</b>	
<b>Subgrupo 3. Operador auxiliar planta interna</b>		Jefe de negociado ofimático .....	202.806
Operador auxiliar planta interna mayor .....	209.116	Subjefe de negociado ofimático .....	195.398
Operador auxiliar planta interna principal de 1. <sup>a</sup> .....	201.431	Oficial administrativo ofimático de 1. <sup>a</sup> .....	188.790
Operador auxiliar planta interna principal de 2. <sup>a</sup> .....	194.619	Oficial administrativo ofimático de 2. <sup>a</sup> .....	182.405
Operador auxiliar planta interna de 1. <sup>a</sup> .....	188.036	Auxiliar administrativo ofimático de 1. <sup>a</sup> .....	171.353
Operador auxiliar planta interna de 2. <sup>a</sup> .....	176.574	Auxiliar administrativo ofimático de 2. <sup>a</sup> (+ 3 años) .....	160.635
Operador auxiliar planta interna de entrada (+ 3 años) .....	165.665	Auxiliar administrativo ofimático de 2. <sup>a</sup> (- 3 años) .....	152.646
Operador auxiliar planta interna de entrada (- 3 años) .....	157.346	Auxiliar administrativo ofimático de 2. <sup>a</sup> (N.I.) .....	137.247
Operador auxiliar planta interna de entrada (N.I.) .....	141.442	<b>Grupo 38. Operación</b>	
<b>Grupo 36. Redes</b>		<b>Subgrupo 1. Encargados de operación</b>	
<b>Subgrupo 1. Encargados de planta externa</b>		Encargado de operación mayor .....	252.565
Encargado planta externa mayor .....	267.927	Encargado de operación principal de 1. <sup>a</sup> .....	244.022
Encargado planta externa principal de 1. <sup>a</sup> .....	258.866	Encargado de operación principal de 2. <sup>a</sup> .....	235.770
Encargado planta externa principal de 2. <sup>a</sup> .....	250.112	Encargado de operación de 1. <sup>a</sup> .....	227.797
Encargado planta externa de 1. <sup>a</sup> .....	241.653	Encargado de operación de 2. <sup>a</sup> .....	220.093
Encargado planta externa de 2. <sup>a</sup> .....	233.479	Encargado de operación de 3. <sup>a</sup> .....	212.650
Encargado planta externa de 3. <sup>a</sup> .....	225.583	Encargado de operación de 3. <sup>a</sup> (G.L.1) .....	207.668
<b>Subgrupo 2. Encargados grupo planta externa</b>		<b>Subgrupo 2. Operador</b>	
Encargado grupo planta externa mayor .....	231.911	Operador/a mayor .....	202.806
Encargado grupo planta externa principal de 1. <sup>a</sup> .....	224.068	Operador/a principal de 1. <sup>a</sup> .....	195.398
Encargado grupo planta externa principal de 2. <sup>a</sup> .....	216.490	Operador/a principal de 2. <sup>a</sup> .....	188.790
Encargado grupo planta externa principal de 3. <sup>a</sup> .....	209.169	Operador/a de 1. <sup>a</sup> .....	182.405
Encargado grupo planta externa de 1. <sup>a</sup> .....	202.095	Operador/a de 2. <sup>a</sup> .....	171.353
Encargado grupo planta externa de 2. <sup>a</sup> (+3 años) .....	195.260	Operador/a de 3. <sup>a</sup> (+ 3 años) .....	160.635
Encargado grupo planta externa de 2. <sup>a</sup> (-3 años) .....	184.550	Operador/a de 3. <sup>a</sup> (- 3 años) .....	152.646
<b>Subgrupo 3. Operadores auxiliares planta externa</b>		Operador/a de 3. <sup>a</sup> (N.I.) .....	137.247
Operador auxiliar planta externa mayor .....	209.116	<b>Grupo 80. Encargados de mantenimiento de vehículos</b>	
Operador auxiliar planta externa principal de 1. <sup>a</sup> .....	201.431	Encargado de mantenimiento de vehículos mayor .....	252.565
Operador auxiliar planta externa principal de 2. <sup>a</sup> .....	194.619	Encargado de mantenimiento de vehículos principal de 1. <sup>a</sup> .....	244.022
Operador auxiliar planta externa de 1. <sup>a</sup> .....	188.036	Encargado de mantenimiento de vehículos principal de 2. <sup>a</sup> .....	235.770
Operador auxiliar planta externa de 2. <sup>a</sup> .....	176.574	Encargado de mantenimiento de vehículos de 1. <sup>a</sup> .....	227.797
Operador auxiliar planta externa ent. (+3 años) .....	165.665	Encargado de mantenimiento de vehículos de 2. <sup>a</sup> .....	220.093
Operador auxiliar planta externa ent. (-3 años) .....	157.346	Encargado de mantenimiento de vehículos de 3. <sup>a</sup> .....	212.650
Operador auxiliar planta externa ent. (N.I.) .....	141.442	<b>Grupo 81. Edificios</b>	
<b>Subgrupo 4. Operadores auxiliar servicio postventa</b>		<b>Subgrupo 1. Encargados mantenimiento edificios</b>	
Operador auxiliar servicio postventa mayor .....	209.116	Encargado mantenimiento edificios mayor .....	232.357
Operador auxiliar servicio postventa principal de 1. <sup>a</sup> .....	201.431	Encargado mantenimiento edificios principal de 1. <sup>a</sup> .....	224.499
Operador auxiliar servicio postventa principal de 2. <sup>a</sup> .....	194.619	Encargado mantenimiento edificios principal de 2. <sup>a</sup> .....	216.907
Operador auxiliar servicio postventa de 1. <sup>a</sup> .....	188.036		
Operador auxiliar servicio postventa de 2. <sup>a</sup> .....	176.574		

	Sueldo 1994 Pesetas
Encargado mantenimiento edificios de 1. <sup>a</sup> .....	209.571
Encargado mantenimiento edificios de 2. <sup>a</sup> .....	202.484
Encargado mantenimiento edificios de 3. <sup>a</sup> .....	195.636

## Subgrupo 2. Operador mantenimiento edificios

Operador mantenimiento edificios mayor .....	209.116
Operador mantenimiento edificios principal de 1. <sup>a</sup> .....	201.431
Operador mantenimiento edificios principal de 2. <sup>a</sup> .....	194.619
Operador mantenimiento edificios de 1. <sup>a</sup> .....	188.036
Operador mantenimiento edificios de 2. <sup>a</sup> .....	176.574
Operador mantenimiento edificios de entrada (+ 3 años) .....	165.665
Operador mantenimiento edificios de entrada (- 3 años) .....	157.346
Operador mantenimiento edificios de entrada (N.I.) .....	141.442

## Grupo 82. Almacenes

## Subgrupo 1. Encargados operación almacenes

Encargado operación almacenes mayor .....	232.357
Encargado operación almacenes principal de 1. <sup>a</sup> .....	224.499
Encargado operación almacenes principal de 2. <sup>a</sup> .....	216.907
Encargado operación almacenes de 1. <sup>a</sup> .....	209.571
Encargado operación almacenes de 2. <sup>a</sup> .....	202.484
Encargado operación almacenes de 3. <sup>a</sup> .....	195.636

## Subgrupo 2. Operador almacenes

Operador almacenes mayor .....	202.806
Operador almacenes principal de 1. <sup>a</sup> .....	195.398
Operador almacenes principal de 2. <sup>a</sup> .....	188.790
Operador almacenes de 1. <sup>a</sup> .....	182.405
Operador almacenes de 2. <sup>a</sup> .....	171.353
Operador almacenes de entrada (+ 3 años) .....	160.635
Operador almacenes de entrada (- 3 años) .....	152.646
Operador almacenes de entrada (N.I.) .....	137.247

## Grupo 83. Auxiliar edificios y servicios

Auxiliar edificio y servicio mayor .....	192.368
Auxiliar edificios y servicios principal de 1. <sup>a</sup> .....	184.614
Auxiliar edificios y servicios principal de 2. <sup>a</sup> .....	177.173
Auxiliar edificios y servicios de 1. <sup>a</sup> .....	170.032
Auxiliar edificios y servicios de 2. <sup>a</sup> .....	163.179
Auxiliar edificios y servicios de entrada (+ 3 años) .....	156.601
Auxiliar edificios y servicios de entrada (- 3 años) .....	147.206
Auxiliar edificios y servicios de entrada (N.I.) .....	132.485

## Grupo 84. Operadores técnicos informática gestión

Operador técnico informática gestión mayor .....	242.470
Operador técnico informática gestión principal de 1. <sup>a</sup> .....	229.588
Operador técnico informática gestión principal de 2. <sup>a</sup> .....	217.894
Operador técnico informática gestión de 1. <sup>a</sup> .....	209.055
Operador técnico informática gestión de 2. <sup>a</sup> .....	201.985
Operador técnico informática gestión de entrada (+ 3 años) .....	195.154
Operador técnico informática gestión de entrada (- 3 años) .....	184.602
Operador técnico informática gestión de entrada (N.I.) .....	167.335

## Grupo 85. Operador auxiliar informática gestión

Operador auxiliar informática gestión mayor .....	209.116
Operador auxiliar informática gestión principal de 1. <sup>a</sup> .....	201.431
Operador auxiliar informática gestión principal de 2. <sup>a</sup> .....	194.619
Operador auxiliar informática gestión de 1. <sup>a</sup> .....	188.036
Operador auxiliar informática gestión de 2. <sup>a</sup> .....	176.574
Operador auxiliar informática gestión de entrada (+ 3 años) .....	165.665
Operador auxiliar informática gestión de entrada (- 3 años) .....	157.346
Operador auxiliar informática gestión de entrada (N.I.) .....	141.442

## Grupo 86. Radiotelefonistas (ngl)

Radiotelefonista mayor .....	209.116
Radiotelefonista principal de 1. <sup>a</sup> .....	201.431
Radiotelefonista principal de 2. <sup>a</sup> .....	194.619
Radiotelefonista de 1. <sup>a</sup> .....	188.036
Radiotelefonista de 2. <sup>a</sup> .....	176.574
Radiotelefonista de entrada (+ 3 años) .....	165.665
Radiotelefonista de entrada (- 3 años) .....	157.346
Radiotelefonista de entrada (N.I.) .....	141.442

## Grupo 02. Titulados facultativos y Técnicos especiales

## Subgrupo 1. Titulados facultativos

Titulado facultativo mayor .....	381.016
Titulado facultativo principal de 1. <sup>a</sup> .....	362.835
Titulado facultativo principal de 2. <sup>a</sup> .....	343.789
Titulado facultativo ascenso de 1. <sup>a</sup> .....	325.894
Titulado facultativo ascenso de 2. <sup>a</sup> .....	306.100
Titulado facultativo de entrada (+ 3 años) .....	285.988
Titulado facultativo de entrada (- 3 años) .....	271.420
Titulado facultativo de entrada (N.I.) .....	245.592

## Grupo 03. Titulados auxiliares y técnicos

## Subgrupo 1. Titulados auxiliares o técnicos

Titulado auxiliar o técnico mayor .....	305.038
Titulado auxiliar o técnico principal de 1. <sup>a</sup> .....	290.492
Titulado auxiliar o técnico principal de 2. <sup>a</sup> .....	275.257
Titulado auxiliar o técnico de 1. <sup>a</sup> .....	260.937
Titulado auxiliar o técnico de 2. <sup>a</sup> .....	245.104
Titulado auxiliar o técnico de entrada (+ 3 años) .....	229.012
Titulado auxiliar o técnico de entrada (- 3 años) .....	217.359
Titulado auxiliar o técnico de entrada (N.I.) .....	197.399

## Subgrupo 3. Gestores comerciales

Gestor comercial mayor .....	305.038
Gestor comercial principal de 1. <sup>a</sup> .....	290.492
Gestor comercial principal de 2. <sup>a</sup> .....	275.257
Gestor comercial de 1. <sup>a</sup> .....	260.937
Gestor comercial de 2. <sup>a</sup> .....	245.104
Gestor comercial de entrada (+ 3 años) .....	229.012
Gestor comercial de entrada (- 3 años) .....	217.359
Gestor comercial de entrada (N.I.) .....	197.399

## Grupo 05. Equipos

## Subgrupo 6. Encargados de equipo

Encargado de equipo mayor .....	242.468
Encargado de equipo principal de 1. <sup>a</sup> .....	234.268
Encargado de equipo principal de 2. <sup>a</sup> .....	226.345
Encargado de equipo de 1. <sup>a</sup> .....	218.690
Encargado de equipo de 2. <sup>a</sup> .....	211.293
Encargado de equipo de 3. <sup>a</sup> .....	204.147

## Subgrupo 7. Operadores técnicos

Operador técnico mayor .....	219.429
Operador técnico principal de 1. <sup>a</sup> .....	207.772
Operador técnico principal de 2. <sup>a</sup> .....	197.188
Operador técnico principal de 3. <sup>a</sup> .....	189.190
Operador técnico de 1. <sup>a</sup> .....	182.792
Operador técnico de 2. <sup>a</sup> (+ 3 años) .....	176.609
Operador técnico de 2. <sup>a</sup> (- 3 años) .....	167.059
Operador técnico de 2. <sup>a</sup> (N.I.) .....	151.435

## Subgrupo 8. Auxiliares técnicos de planta

Auxiliar técnico de planta mayor .....	202.043
Auxiliar técnico de planta principal de 1. <sup>a</sup> .....	194.619
Auxiliar técnico de planta principal de 2. <sup>a</sup> .....	188.036
Auxiliar técnico de planta de 1. <sup>a</sup> .....	181.677
Auxiliar técnico de planta de 2. <sup>a</sup> .....	170.603
Auxiliar técnico de planta de entrada (+ 3 años) .....	160.062
Auxiliar técnico de planta de entrada (- 3 años) .....	152.023

## Subgrupo 9. Mecánicos

Mecánico mayor .....	188.618
Mecánico principal de 1. <sup>a</sup> .....	182.239
Mecánico principal de 2. <sup>a</sup> .....	176.076
Mecánico de 1. <sup>a</sup> .....	170.121
Mecánico de 2. <sup>a</sup> .....	164.367
Mecánico de entrada (+ 3 años) .....	152.274
Mecánico de entrada (- 3 años) .....	143.759
Mecánico de entrada (N.I.) .....	127.490

	Sueldo 1994 Pesetas		Sueldo 1994 Pesetas
<b>Grupo 06. Redes</b>		<b>Subgrupo 8. Telefonistas</b>	
<b>Subgrupo 7. Encargados de grupo de redes</b>		Telefonista mayor .....	187.129
Encargado de grupo de redes mayor .....	213.743	Telefonista principal de 1. <sup>a</sup> .....	179.943
Encargado de grupo de redes principal de 1. <sup>a</sup> .....	206.514	Telefonista principal de 2. <sup>a</sup> .....	173.857
Encargado de grupo de redes principal de 2. <sup>a</sup> .....	199.530	Telefonista principal de 3. <sup>a</sup> .....	167.977
Encargado de grupo de redes principal de 3. <sup>a</sup> .....	192.782	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	162.296
Encargado de grupo de redes de 1. <sup>a</sup> .....	186.262	Telefonista de 2. <sup>a</sup> (+ 3 años) .....	152.970
Encargado de grupo de redes de 2. <sup>a</sup> (+ 3 años) .....	179.962	Telefonista de 2. <sup>a</sup> (- 3 años) .....	144.523
Encargado de grupo de redes de 2. <sup>a</sup> (- 3 años) .....	170.092	Telefonista de 2. <sup>a</sup> (N.I.) .....	129.507
<b>Subgrupo 8. Auxiliares técnicos de redes</b>		<b>Grupo 11. Oficinas</b>	
Auxiliar técnico de red mayor .....	202.043	<b>Subgrupo 7. Oficial oficinas</b>	
Auxiliar técnico de red principal de 1. <sup>a</sup> .....	194.619	Oficial mayor oficinas .....	180.111
Auxiliar técnico de red principal de 2. <sup>a</sup> .....	188.036	Oficial principal oficinas .....	174.020
Auxiliar técnico de red de 1. <sup>a</sup> .....	181.677	Oficial de 1. <sup>a</sup> oficinas .....	168.134
Auxiliar técnico de red de 2. <sup>a</sup> .....	170.603	Oficial de 2. <sup>a</sup> oficinas (+ 3 años) .....	162.448
Auxiliar técnico de red de entrada (+ 3 años) .....	160.062	Oficial de 2. <sup>a</sup> oficinas (- 3 años) .....	153.349
Auxiliar técnico de red de entrada (- 3 años) .....	152.023	Oficial de 2. <sup>a</sup> oficinas (N.I.) .....	137.208
Auxiliar técnico de red de entrada (N.I.) .....	136.656	Ayudante de oficinas .....	156.953
<b>Subgrupo 9. Celadores, empalmadores, conductores</b>		Ayudante de entrada oficinas (+ 3 años) .....	147.563
Celador, empalmador, conductor mayor .....	188.618	Ayudante de entrada oficinas (- 3 años) .....	139.339
Celador, empalmador, conductor principal de 1. <sup>a</sup> .....	182.239	Ayudante de entrada oficinas (N.I.) .....	124.996
Celador, empalmador, conductor principal de 2. <sup>a</sup> .....	176.076	<b>Grupo 12. Almacenes</b>	
Celador, empalmador, conductor de 1. <sup>a</sup> .....	170.121	<b>Subgrupo 6. Encargados almacenes</b>	
Celador, empalmador, conductor de 2. <sup>a</sup> .....	164.367	Encargado mayor almacenes .....	213.410
Celador, empalmador, conductor de entrada (+ 3 años) .....	152.274	Encargado principal de 1. <sup>a</sup> almacenes .....	206.193
Celador, empalmador, conductor de entrada (- 3 años) .....	143.759	Encargado principal de 2. <sup>a</sup> almacenes .....	199.220
Celador, empalmador, conductor de entrada (N.I.) .....	127.490	Encargado de 1. <sup>a</sup> almacenes .....	192.482
<b>Grupo 07. Administrativos y servicio de abonados</b>		Encargado de 2. <sup>a</sup> almacenes .....	185.972
<b>Subgrupo 6. Encargados</b>		Encargado de 3. <sup>a</sup> almacenes .....	177.724
Encargado administrativo mayor .....	237.148	<b>Subgrupo 7. Oficial almacenes</b>	
Encargado administrativo principal de 1. <sup>a</sup> .....	229.128	Oficial mayor de almacenes .....	180.111
Encargado administrativo principal de 2. <sup>a</sup> .....	221.379	Oficial principal de almacenes .....	174.020
Encargado administrativo de 1. <sup>a</sup> .....	213.892	Oficial de 1. <sup>a</sup> almacenes .....	168.134
Encargado administrativo de 2. <sup>a</sup> .....	206.658	Oficial de 2. <sup>a</sup> almacenes (+ 3 años) .....	162.448
Encargado administrativo de 3. <sup>a</sup> .....	195.512	Oficial de 2. <sup>a</sup> almacenes (- 3 años) .....	153.349
<b>Subgrupo 7. Supervisores</b>		Oficial de 2. <sup>a</sup> almacenes (N.I.) .....	137.208
Supervisor servicio abonados mayor .....	237.148	Ayudante de almacenes .....	156.953
Supervisor servicio abonados principal de 1. <sup>a</sup> .....	229.128	Ayudante de entrada almacenes (+ 3 años) .....	147.563
Supervisor servicio abonados principal de 2. <sup>a</sup> .....	221.379	Ayudante de entrada almacenes (- 3 años) .....	139.339
Supervisor servicio abonados de 1. <sup>a</sup> .....	213.892	Ayudante de entrada almacenes (N.I.) .....	124.996
Supervisor servicio abonados de 2. <sup>a</sup> .....	206.658	<b>Grupo 14. Subalternos</b>	
Supervisor servicio abonados de 3. <sup>a</sup> .....	195.512	Subalterno mayor .....	179.890
<b>Subgrupo 8. Representantes</b>		Subalterno principal de 1. <sup>a</sup> .....	173.806
Representante servicio abonados mayor .....	219.244	Subalterno principal de 2. <sup>a</sup> .....	167.928
Representante servicio abonados principal de 1. <sup>a</sup> .....	211.829	Subalterno de 1. <sup>a</sup> .....	162.249
Representante servicio abonados principal de 2. <sup>a</sup> .....	204.665	Subalterno de 2. <sup>a</sup> .....	156.761
Representante servicio abonados de 1. <sup>a</sup> .....	196.155	Subalterno de entrada (+ 3 años) .....	147.389
Representante servicio abonados de 2. <sup>a</sup> .....	189.521	Subalterno de entrada (- 3 años) .....	139.166
Representante servicio abonados de 3. <sup>a</sup> .....	183.111	Subalterno de entrada (N.I.) .....	119.456
<b>Subgrupo 9. Administrativos</b>		<b>Grupo 17. Radiotelegrafistas</b>	
Jefe de negociado .....	191.803	Radiotelegrafista mayor .....	219.429
Subjefe de negociado .....	182.379	Radiotelegrafista principal de 1. <sup>a</sup> .....	207.772
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	176.211	Radiotelegrafista principal de 2. <sup>a</sup> .....	197.188
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	170.252	Radiotelegrafista de 1. <sup>a</sup> .....	189.190
Auxiliar de 1. <sup>a</sup> .....	159.041	Radiotelegrafista de 2. <sup>a</sup> .....	182.792
Auxiliar de 2. <sup>a</sup> (+ 3 años) .....	150.312	Radiotelegrafista de entrada (+ 3 años) .....	176.609
Auxiliar de 2. <sup>a</sup> (- 3 años) .....	141.912	Radiotelegrafista de entrada (- 3 años) .....	167.059
Auxiliar de 2. <sup>a</sup> (N.I.) .....	126.981	Radiotelegrafista de entrada (N.I.) .....	151.435
<b>Grupo 08. Operación</b>		<b>Grupo 22. Categorías especiales</b>	
<b>Subgrupo 7. Supervisoras de operación</b>		<b>Subgrupo 6</b>	
Supervisora de operación mayor .....	206.321	Ayudante tráfico .....	242.468
Supervisora de operación principal de 1. <sup>a</sup> .....	199.343	Ayudante tráfico .....	234.268
Supervisora de operación principal de 2. <sup>a</sup> .....	192.601		
Supervisora de operación de 1. <sup>a</sup> .....	184.600		
Supervisora de operación de 2. <sup>a</sup> .....	178.357		
Supervisora de operación de 3. <sup>a</sup> .....	172.324		

	Sueldo 1994 Pesetas
Ayudante tráfico .....	226.345
Ayudante tráfico .....	218.690
Ayudante tráfico .....	211.293
Ayudante tráfico .....	204.147
Ayudante técnico .....	242.468
Ayudante técnico .....	234.268
Ayudante técnico .....	226.345
Ayudante técnico .....	218.690
Ayudante técnico .....	211.293
Ayudante técnico .....	204.147

**Grupo 40. Informáticos****Subgrupo 7. Analistas de sistemas**

Analista de sistemas mayor .....	351.561
Analista de sistemas principal de 1. <sup>a</sup> .....	332.536
Analista de sistemas principal de 2. <sup>a</sup> .....	313.457
Analista de sistemas de 1. <sup>a</sup> .....	295.790
Analista de sistemas de 2. <sup>a</sup> .....	276.082
Analista de sistemas de entrada (+ 3 años) .....	261.093
Analista de sistemas de entrada (- 3 años) .....	247.308
Analista de sistemas de entrada (N.I.) .....	223.369

**Subgrupo 8. Analistas-programadores**

Analista-programador mayor .....	312.687
Analista-programador principal de 1. <sup>a</sup> .....	294.043
Analista-programador principal de 2. <sup>a</sup> .....	275.141
Analista-programador de 1. <sup>a</sup> .....	265.836
Analista-programador de 2. <sup>a</sup> .....	252.011
Analista-programador de entrada (+ 3 años) .....	236.071
Analista-programador de entrada (- 3 años) .....	224.045
Analista-programador de entrada (N.I.) .....	204.654

**Grupo 44. Operadores informáticos**

Operador informático mayor .....	219.429
Operador informático principal de 1. <sup>a</sup> .....	207.772
Operador informático principal de 2. <sup>a</sup> .....	197.188
Operador informático de 1. <sup>a</sup> .....	189.190
Operador informático de 2. <sup>a</sup> .....	182.792
Operador informático de entrada (+ 3 años) .....	176.609
Operador informático de entrada (- 3 años) .....	167.059
Operador informático de entrada (N.I.) .....	151.435

**Grupo 45. Ayudantes informáticos**

Ayudante informático mayor .....	201.847
Ayudante informático principal de 1. <sup>a</sup> .....	194.486
Ayudante informático principal de 2. <sup>a</sup> .....	187.908
Ayudante informático de 1. <sup>a</sup> .....	181.553
Ayudante informático de 2. <sup>a</sup> .....	170.557
Ayudante informático de entrada (+ 3 años) .....	159.882
Ayudante informático de entrada (- 3 años) .....	151.936
Ayudante informático de entrada (N.I.) .....	136.612

**ANEXO III****CAPITULO I****Disposiciones generales****SECCIÓN 1.<sup>a</sup> AMBITO DE APLICACIÓN****Artículo 1.**

Las presentes normas regularán las relaciones de trabajo entre «Telefónica de España, Sociedad Anónima» y sus empleados en todo el territorio del Estado Español.

A los trabajadores contratados con carácter temporal al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores les será de aplicación esta normativa, salvo en aquellos supuestos en los que la naturaleza y tiempo de su respectiva relación laboral impidan su aplicación (como solicitar traslado, cambio de acoplamiento o excedencia), respetando las condi-

ciones específicas de sus contratos y lo establecido en las disposiciones legales que les afecten.

**Artículo 2.**

Quedan excluidos de esta normativa:

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

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

3. Los empleados que ocupen puestos de trabajo 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 Servicio, Subdirector de Departamento o Servicio, 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 de esta normativa.

4. Los Jefes de Sección, Jefes Provinciales y expertos asimilados, en tanto mantengan la situación de «fuera de Convenio» quedarán excluidos de la misma, si bien podrán incorporarse mediante declaración individual del interesado.

No obstante lo establecido en los dos apartados anteriores, el personal a que los mismos se refiere que posea la condición de empleado fijo, conservará todos los beneficios y derechos que correspondan a su categoría profesional reglamentaria.

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

La empresa facilitará al Comité Intercentros y las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos a que se refiere el artículo 263 de esta normativa, la información relativa al número de cargos fuera de Convenio, con indicación de haberes asignados genéricamente a cada cargo.

**SECCIÓN 2.<sup>a</sup> ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA****Artículo 3.**

La organización de la empresa es facultad de la Dirección de la misma, quien la ejercerá con arreglo a la normativa legal y convencional vigente, poniendo en conocimiento de la representación legal de los trabajadores los cambios que se produzcan.

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 contrata, recursos humanos, etc.

**SECCIÓN 3.<sup>a</sup> ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 4.**

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

**CAPITULO II****Grupos y categorías laborales****SECCIÓN 1.<sup>a</sup> CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA****Artículo 5.**

El personal de «Telefónica de España, Sociedad Anónima», se clasificará, según su permanencia al servicio de la misma, en fijo y temporal.

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

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

## SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN SEGÚN FUNCIÓN Y ANTIGÜEDAD

## Artículo 6.

El personal fijo de la empresa se clasificará en los grupos o subgrupos laborales que a continuación se indican, en razón de las funciones asignadas, concretándose para cada Grupo y Subgrupo asimismo, las categorías o niveles de ascenso por antigüedad.

Los ascensos por antigüedad, dentro de cada grupo, tienen lugar por el simple transcurso del tiempo de servicio efectivo en cada categoría, con arreglo al siguiente cuadro y en relación con las distintas categorías y grupos enumerados en este artículo.

De categoría sexta a categoría quinta: Tres años de servicios efectivos en la inferior.

De categoría quinta a categoría cuarta: Seis años de servicios efectivos en la inferior.

De categoría cuarta a categoría tercera: Ocho años de servicios efectivos en la inferior.

De categoría tercera a categoría segunda: Ocho años de servicios efectivos en la inferior.

De categoría segunda a categoría primera: Ocho años de servicios efectivos en la inferior.

A estos efectos, se entenderá por tiempo de servicio efectivo, en todo caso, el realizado perteneciendo a la plantilla de la empresa en la categoría de que se trate, a partir de la fecha de efectividad del nombramiento para la misma.

Además, se considerarán de servicio efectivo los siguientes períodos:

Los permisos sin sueldo de duración inferior a un mes.

Los de baja por enfermedad o accidente, en tanto el empleado permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria o asimilada, y con una duración máxima de dos años.

*Grupo 01. General de jefaturas*

- 1.ª Jefe mayor
- 2.ª Jefe principal de primera.
- 3.ª Jefe principal de segunda.
- 4.ª Jefe de primera.
- 5.ª Jefe de segunda.
- 6.ª Jefe de tercera.

*Grupo 32. Titulados superiores y Técnicos superiores*

## Subgrupo 1. Titulados superiores

- 1.ª Titulado superior mayor
- 2.ª Titulado superior principal de primera.
- 3.ª Titulado superior principal de segunda.
- 4.ª Titulado superior ascenso de primera.
- 5.ª Titulado superior ascenso de segunda.
- 6.ª Titulado superior de entrada (más tres años).
- 6.ª Titulado superior de entrada (menos tres años).
- 6.ª Titulado superior de entrada (nuevo ingreso).

## Subgrupo 2. Técnicos superiores

- 1.ª Técnico superior mayor.
- 2.ª Técnico superior principal de primera.
- 3.ª Técnico superior principal de segunda.
- 4.ª Técnico superior ascenso de primera.
- 5.ª Técnico superior ascenso de segunda.
- 6.ª Técnico superior de entrada (más tres años).
- 6.ª Técnico superior de entrada (menos tres años).
- 6.ª Técnico superior de entrada (nuevo ingreso).

*Grupo 33. Titulados medios y Técnicos medios*

- 1.ª Titulado medio/Técnico medio mayor.
- 2.ª Titulado medio/Técnico medio principal de primera.
- 3.ª Titulado medio/Técnico medio principal de segunda.
- 4.ª Titulado medio/Técnico medio de primera.
- 5.ª Titulado medio/Técnico medio de segunda.
- 6.ª Titulado medio/Técnico medio de entrada (más tres años).
- 6.ª Titulado medio/Técnico medio de entrada (menos tres años).
- 6.ª Titulado medio/Técnico medio de entrada (nuevo ingreso).

*Grupo 34. Delineantes (NGL) y Operadores audiovisuales*

## Subgrupo 1. Delineantes (NGL)

- 1.ª Delineante mayor.
- 2.ª Delineante principal de primera.
- 3.ª Delineante principal de segunda.
- 4.ª Delineante de primera.
- 5.ª Delineante de segunda.
- 6.ª Delineante de entrada (más tres años).
- 6.ª Delineante de entrada (menos tres años).
- 6.ª Delineante de entrada (nuevo ingreso).

## Subgrupo 2. Operadores audiovisuales

- 1.ª Operador audiovisual mayor.
- 2.ª Operador audiovisual principal de primera.
- 3.ª Operador audiovisual principal de segunda.
- 4.ª Operador audiovisual de primera.
- 5.ª Operador audiovisual de segunda.
- 6.ª Operador audiovisual de entrada (más tres años).
- 6.ª Operador audiovisual de entrada (menos tres años).
- 6.ª Operador audiovisual de entrada (nuevo ingreso).

*Grupo 35. Equipos*

## Subgrupo 1. Encargados de planta interna

- 1.ª Encargado de planta interna mayor.
- 2.ª Encargado de planta interna principal de primera.
- 3.ª Encargado de planta interna principal de segunda.
- 4.ª Encargado de planta interna de primera.
- 5.ª Encargado de planta interna de segunda.
- 6.ª Encargado de planta interna de tercera.

## Subgrupo 2. Operadores técnicos de planta interna

- 1.ª Operador técnico de planta interna mayor.
- 2.ª Operador técnico de planta interna principal de primera.
- 3.ª Operador técnico de planta interna principal de segunda.
- 4.ª Operador técnico de planta interna principal de tercera.
- 5.ª Operador técnico de planta interna de primera.
- 6.ª Operador técnico de planta interna de segunda (más tres años).
- 6.ª Operador técnico de planta interna de segunda (menos tres años).
- 6.ª Operador técnico de planta interna de segunda (nuevo ingreso).

## Subgrupo 3. Operadores auxiliares de planta interna

- 1.ª Operador auxiliar de planta interna mayor.
- 2.ª Operador auxiliar de planta interna principal de primera.
- 3.ª Operador auxiliar de planta interna principal de segunda.
- 4.ª Operador auxiliar de planta interna de primera.
- 5.ª Operador auxiliar de planta interna de segunda.
- 6.ª Operador auxiliar de planta interna de entrada (más tres años).
- 6.ª Operador auxiliar de planta interna de entrada (menos tres años).
- 6.ª Operador auxiliar de planta interna de entrada (nuevo ingreso).

*Grupo 36. Redes*

## Subgrupo 1. Encargados de planta externa

- 1.ª Encargado de planta externa mayor.
- 2.ª Encargado de planta externa principal de primera.
- 3.ª Encargado de planta externa principal de segunda.
- 4.ª Encargado de planta externa de primera.
- 5.ª Encargado de planta externa de segunda.
- 6.ª Encargado de planta externa de tercera.

## Subgrupo 2. Encargados de grupo de planta externa

- 1.ª Encargado de grupo de planta externa mayor.
- 2.ª Encargado de grupo de planta externa principal de primera.
- 3.ª Encargado de grupo de planta externa principal de segunda.
- 4.ª Encargado de grupo de planta externa principal de tercera.
- 5.ª Encargado de grupo de planta externa de primera.
- 6.ª Encargado de grupo de planta externa de segunda (más tres años).
- 6.ª Encargado de grupo de planta externa de segunda (menos tres años).

## Subgrupo 3. Operadores auxiliares de planta externa

- 1.ª Operador auxiliar de planta externa mayor.
- 2.ª Operador auxiliar de planta externa principal de primera.
- 3.ª Operador auxiliar de planta externa principal de segunda.
- 4.ª Operador auxiliar de planta externa de primera.

- 5.<sup>a</sup> Operador auxiliar de planta externa de segunda.
- 6.<sup>a</sup> Operador auxiliar de planta externa de entrada (más tres años).
- 6.<sup>a</sup> Operador auxiliar de planta externa de entrada (menos tres años).
- 6.<sup>a</sup> Operador auxiliar de planta externa de entrada (nuevo ingreso).

#### Subgrupo 4. Operadores auxiliares de servicio postventa

- 1.<sup>a</sup> Operador auxiliar de servicio postventa mayor.
- 2.<sup>a</sup> Operador auxiliar de servicio postventa principal de primera.
- 3.<sup>a</sup> Operador auxiliar de servicio postventa principal de segunda.
- 4.<sup>a</sup> Operador auxiliar de servicio postventa de primera.
- 5.<sup>a</sup> Operador auxiliar de servicio postventa de segunda.
- 6.<sup>a</sup> Operador auxiliar de servicio postventa de entrada (más tres años).
- 6.<sup>a</sup> Operador auxiliar de servicio postventa de entrada (menos tres años).
- 6.<sup>a</sup> Operador auxiliar de servicio postventa de entrada (nuevo ingreso).

### Grupo 37. Administrativos y servicio atención clientes

#### Subgrupo 1. Encargados ofimáticos

- 1.<sup>a</sup> Encargado ofimático mayor.
- 2.<sup>a</sup> Encargado ofimático principal de primera.
- 3.<sup>a</sup> Encargado ofimático principal de segunda.
- 4.<sup>a</sup> Encargado ofimático de primera.
- 5.<sup>a</sup> Encargado ofimático de segunda.
- 6.<sup>a</sup> Encargado ofimático de tercera.

#### Subgrupo 2. Encargados de servicios comerciales

- 1.<sup>a</sup> Encargado de servicios comerciales mayor.
- 2.<sup>a</sup> Encargado de servicios comerciales principal de primera.
- 3.<sup>a</sup> Encargado de servicios comerciales principal de segunda.
- 4.<sup>a</sup> Encargado de servicios comerciales de primera.
- 5.<sup>a</sup> Encargado de servicios comerciales de segunda.
- 6.<sup>a</sup> Encargado de servicios comerciales de tercera.

#### Subgrupo 3. Asesores de servicios comerciales

- 1.<sup>a</sup> Asesor de servicios comerciales mayor.
- 2.<sup>a</sup> Asesor de servicios comerciales principal de primera.
- 3.<sup>a</sup> Asesor de servicios comerciales principal de segunda.
- 4.<sup>a</sup> Asesor de servicios comerciales de primera.
- 5.<sup>a</sup> Asesor de servicios comerciales de segunda.
- 6.<sup>a</sup> Asesor de servicios comerciales de tercera.

#### Subgrupo 4. Administrativos ofimáticos

- 1.<sup>a</sup> Jefe de negociado ofimático.
- 2.<sup>a</sup> Subjefe de negociado ofimático.
- 3.<sup>a</sup> Oficial ofimático de primera.
- 4.<sup>a</sup> Oficial ofimático de segunda.
- 5.<sup>a</sup> Auxiliar ofimático de primera.
- 6.<sup>a</sup> Auxiliar ofimático de segunda (más tres años).
- 6.<sup>a</sup> Auxiliar ofimático de segunda (menos tres años).
- 6.<sup>a</sup> Auxiliar ofimático de segunda (nuevo ingreso).

### Grupo 38. Operación e información

#### Subgrupo 1. Encargados/as de operación

- 1.<sup>a</sup> Encargado/a de operación mayor.
- 2.<sup>a</sup> Encargado/a de operación principal de primera.
- 3.<sup>a</sup> Encargado/a de operación principal de segunda.
- 4.<sup>a</sup> Encargado/a de operación de primera.
- 5.<sup>a</sup> Encargado/a de operación de segunda.
- 6.<sup>a</sup> Encargado/a de operación de tercera.

#### Subgrupo 2. Operadores/as

- 1.<sup>a</sup> Operador/a mayor.
- 2.<sup>a</sup> Operador/a principal de primera.
- 3.<sup>a</sup> Operador/a principal de segunda.
- 4.<sup>a</sup> Operador/a de primera.
- 5.<sup>a</sup> Operador/a de segunda.
- 6.<sup>a</sup> Operador/a de entrada (más tres años).
- 6.<sup>a</sup> Operador/a de entrada (menos tres años).
- 6.<sup>a</sup> Operador/a de entrada (nuevo ingreso).

### Grupo 80. Encargados de mantenimiento de vehículos

- 1.<sup>a</sup> Encargado de mantenimiento de vehículos mayor.
- 2.<sup>a</sup> Encargado de mantenimiento de vehículos principal de primera.

- 3.<sup>a</sup> Encargado de mantenimiento de vehículos principal de segunda.
- 4.<sup>a</sup> Encargado de mantenimiento de vehículos de primera.
- 5.<sup>a</sup> Encargado de mantenimiento de vehículos de segunda.
- 6.<sup>a</sup> Encargado de mantenimiento de vehículos de tercera.

### Grupo 81. Oficinas

#### Subgrupo 1. Encargados de mantenimiento de edificios

- 1.<sup>a</sup> Encargado de mantenimiento de edificios mayor.
- 2.<sup>a</sup> Encargado de mantenimiento de edificios principal de primera.
- 3.<sup>a</sup> Encargado de mantenimiento de edificios principal de segunda.
- 4.<sup>a</sup> Encargado de mantenimiento de edificios de primera.
- 5.<sup>a</sup> Encargado de mantenimiento de edificios de segunda.
- 6.<sup>a</sup> Encargado de mantenimiento de edificios de tercera.

#### Subgrupo 2. Operadores de mantenimiento de edificios

- 1.<sup>a</sup> Operador de mantenimiento de edificios mayor.
- 2.<sup>a</sup> Operador de mantenimiento de edificios principal de primera.
- 3.<sup>a</sup> Operador de mantenimiento de edificios principal de segunda.
- 4.<sup>a</sup> Operador de mantenimiento de edificios de primera.
- 5.<sup>a</sup> Operador de mantenimiento de edificios de segunda.
- 6.<sup>a</sup> Operador de mantenimiento de edificios de entrada (más tres años).
- 6.<sup>a</sup> Operador de mantenimiento de edificios de entrada (menos tres años).
- 6.<sup>a</sup> Operador de mantenimiento de edificios de entrada (nuevo ingreso).

### Grupo 82. Almacenes

#### Subgrupo 1. Encargados de operación de almacenes

- 1.<sup>a</sup> Encargado de operación de almacenes mayor.
- 2.<sup>a</sup> Encargado de operación de almacenes principal de primera.
- 3.<sup>a</sup> Encargado de operación de almacenes principal de segunda.
- 4.<sup>a</sup> Encargado de operación de almacenes de primera.
- 5.<sup>a</sup> Encargado de operación de almacenes de segunda.
- 6.<sup>a</sup> Encargado de operación de almacenes de tercera.

#### Subgrupo 2. Operadores de almacenes

- 1.<sup>a</sup> Operador de almacenes mayor.
- 2.<sup>a</sup> Operador de almacenes principal de primera.
- 3.<sup>a</sup> Operador de almacenes principal de segunda.
- 4.<sup>a</sup> Operador de almacenes de primera.
- 5.<sup>a</sup> Operador de almacenes de segunda.
- 6.<sup>a</sup> Operador de almacenes de entrada (más tres años).
- 6.<sup>a</sup> Operador de almacenes de entrada (menos tres años).
- 6.<sup>a</sup> Operador de almacenes de entrada (nuevo ingreso).

### Grupo 83. Auxiliares de edificios y servicios

- 1.<sup>a</sup> Auxiliar de edificios y servicios mayor.
- 2.<sup>a</sup> Auxiliar de edificios y servicios principal de primera.
- 3.<sup>a</sup> Auxiliar de edificios y servicios principal de segunda.
- 4.<sup>a</sup> Auxiliar de edificios y servicios de primera.
- 5.<sup>a</sup> Auxiliar de edificios y servicios de segunda.
- 6.<sup>a</sup> Auxiliar de edificios y servicios de entrada (más tres años).
- 6.<sup>a</sup> Auxiliar de edificios y servicios de entrada (menos tres años).
- 6.<sup>a</sup> Auxiliar de edificios y servicios de entrada (nuevo ingreso).

### Grupo 86. Radiotelefonistas (NGL)

- 1.<sup>a</sup> Radiotelefonista mayor.
- 2.<sup>a</sup> Radiotelefonista principal de primera.
- 3.<sup>a</sup> Radiotelefonista principal de segunda.
- 4.<sup>a</sup> Radiotelefonista de primera.
- 5.<sup>a</sup> Radiotelefonista de segunda.
- 6.<sup>a</sup> Radiotelefonista de entrada (más tres años).
- 6.<sup>a</sup> Radiotelefonista de entrada (menos tres años).
- 6.<sup>a</sup> Radiotelefonista de entrada (nuevo ingreso).

### Grupo 84. Operadores técnicos de informática de gestión

- 1.<sup>a</sup> Operador técnico de informática de gestión mayor.
- 2.<sup>a</sup> Operador técnico de informática de gestión principal de primera.
- 3.<sup>a</sup> Operador técnico de informática de gestión principal de segunda.
- 4.<sup>a</sup> Operador técnico de informática de gestión de primera.
- 5.<sup>a</sup> Operador técnico de informática de gestión de segunda.
- 6.<sup>a</sup> Operador técnico de informática de gestión de entrada (más tres años).
- 6.<sup>a</sup> Operador técnico de informática de gestión de entrada (menos tres años).
- 6.<sup>a</sup> Operador técnico de informática de gestión de entrada (nuevo ingreso).

*Grupo 85. Operadores auxiliares de informática de gestión*

- 1.ª Operador auxiliar de informática de gestión mayor.
- 2.ª Operador auxiliar de informática de gestión principal de primera.
- 3.ª Operador auxiliar de informática de gestión principal de segunda.
- 4.ª Operador auxiliar de informática de gestión de primera.
- 5.ª Operador auxiliar de informática de gestión de segunda.
- 6.ª Operador auxiliar de informática de gestión de entrada (más tres años).
- 6.ª Operador auxiliar de informática de gestión de entrada (menos tres años).
- 6.ª Operador auxiliar de informática de gestión de entrada (nuevo ingreso).

*Categorías a extinguir*

Titulados facultativos y Técnicos especiales.  
 Titulados auxiliares, Técnicos y Gestores comerciales.  
 Delineantes y Fotógrafos.  
 Encargados de equipo.  
 Operadores técnicos.  
 Auxiliares técnicos de planta.  
 Mecánicos.  
 Encargados de brigadas.  
 Encargados de grupo de redes.  
 Auxiliares técnicos de red.  
 Celadores/Empalmadores.  
 Encargados administrativos.  
 Supervisores servicio de abonados.  
 Representantes servicio de abonados.  
 Administrativos.  
 Jefas.  
 Supervisoras de operación.  
 Telefonistas.  
 Encargados de conservación de vehículos.  
 Encargados de oficios.  
 Oficiales y Ayudantes de oficios.  
 Encargados de almacenes.  
 Oficiales y Ayudantes de almacenes.  
 Subalternos.  
 Radiotelefonistas.  
 Técnicos de sistemas.  
 Analistas de sistemas.  
 Analistas-Programadores.  
 Programadores de sistemas.  
 Programadores.  
 Operadores de sistemas.  
 Operadores de aplicaciones.  
 Operadores informáticos.  
 Ayudantes informáticos.  
 Ayudantes de tráfico.  
 Ayudante técnico.  
 Operador de cables (más diez años).  
 Telegrafistas.  
 Radiotelegrafistas.

## SECCIÓN 3.ª DEFINICIÓN DE FUNCIONES

## Artículo 7.

El contenido de las definiciones que a continuación se consignan, tan sólo pretende recoger los rasgos fundamentales de los Grupos, como contenido genérico indistintamente atribuible a cualquiera de las categorías de ascenso por antigüedad que lo integran.

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

## Artículo 8. Grupo 01. General de jefaturas.

Integrarán este grupo aquellos empleados que con la debida preparación teórica y práctica, ejercen, en la Organización Central o Territorial, funciones de mando, dirección, coordinación y gestión al frente de los servicios, teniendo a su cargo una o varias unidades a nivel de sección o equivalentes.

## Artículo 9. Grupo 32. Titulados superiores y Técnicos superiores.

## Misión:

Integran este grupo laboral los empleados que, con el correspondiente título universitario superior, es decir, el obtenido por superar un ciclo

de estudios universitarios de duración igual o superior a cinco años, cuya posesión les fue exigida para acceder al grupo, y sin sujeción a honorarios o aranceles profesionales, realizan las funciones o tareas para las cuales les capacita el referido título en el área de actividad a la que han sido destinados, de acuerdo con la formación requerida en la misma y el nivel de conocimientos demostrado en el proceso de selección mediante el cual han sido contratados. Igualmente forman parte de este grupo laboral los empleados que, mediante la oportuna convocatoria, demuestran poseer los conocimientos y experiencia necesarios para el desempeño de las responsabilidades que en dicho grupo tienen encomendadas, de acuerdo con la legalidad vigente.

Para la mejor realización de su cometido, el personal integrado en este grupo utilizará como elementos de apoyo a su actividad cuantos medios técnicos sean puestos a su disposición, incluidos los informáticos.

Este grupo está constituido por los subgrupos de:

Titulados superiores: Subgrupo al que se accede, supuestos los conocimientos de la titulación superior exigida, mediante el proceso selectivo diseñado al efecto.

Técnicos superiores: Subgrupo al que se accede mediante un sistema en el que los candidatos, además de cumplir los requisitos formales que se determinen, demostrarán sus conocimientos y experiencia de acuerdo con los requerimientos funcionales de las áreas de actividad.

## A.1 Área de Actividad de Planta:

Se integran en este área de actividad, independientemente de la unidad organizativa donde se realicen, todas las funciones relacionadas con el análisis, control, diseño y seguimiento de planificación, programación e ingeniería, así como la supervisión y apoyo de máximo nivel a la operación y mantenimiento de equipos, sistemas, redes y servicios de telecomunicación, cuando los responsables del mantenimiento de dichas instalaciones así lo requieran.

## A.2 Área de Actividad de Gestión Económico-Empresarial:

Se integran en este área de actividad, independientemente de la unidad organizativa donde se realicen, todas las funciones relacionadas con el análisis, evaluación, control y seguimiento económico de planes, programas, proyectos y/o presupuestos, así como el análisis y diseño de procesos administrativos, organizativos y de gestión económico-financiera.

## A.3 Área de Actividad de Comercial:

Se integran en este área de actividad, independientemente de la unidad organizativa donde se realicen, todas las funciones relacionadas con el análisis, diseño, programación, control y seguimiento de planes y campañas comerciales y otras funciones técnico-administrativas derivadas de estas actividades.

## A.4 Área de Actividad de Informática:

Se integran en este área de actividad, independientemente de la unidad organizativa donde se realicen, todas las funciones relacionadas con el diseño, análisis, control y seguimiento de planificación, programación, ingeniería y mantenimiento de programas, paquetes y aplicaciones, sistemas, redes y equipos informáticos, de acuerdo con el siguiente perfil funcional:

Analizar las necesidades informáticas de las diferentes áreas y servicios de Telefónica.

Elaborar y proponer proyectos de informatización, definiendo los recursos humanos, técnicos y presupuestarios necesarios.

Evaluar y seleccionar productos informáticos, tanto de la compañía como de los existentes en el mercado, que cubran las necesidades de informatización de los usuarios.

Diseñar, desarrollar e implantar aplicaciones informáticas, y efectuar la puesta al día de las mismas.

Facilitar a los usuarios el asesoramiento preciso para una eficaz utilización de las aplicaciones y productos desarrollados.

Diseñar, desarrollar e implantar la arquitectura informática de Telefónica.

Realizar el diseño físico, dimensionamiento e instalación de los centros de proceso de datos de la compañía y puesta al día de los mismos.

Realizar la selección, pruebas e implantación de los diferentes productos informáticos (máquinas, sistemas operativos, monitores de teleproceso, productos de comunicaciones y paquetes complementarios) necesarios para soportar las aplicaciones informáticas y mantenimiento actualizado de los mismos.

Diseñar, desarrollar e implantar las metodologías informáticas y ofrecer el soporte técnico necesario en la utilización de las mismas.

Planificar, dirigir y controlar la puesta en marcha de los nuevos sistemas, atendiendo a las especificaciones de las diferentes áreas de informática y a las necesidades de los usuarios, desde las pruebas funcionales hasta la puesta en marcha del proyecto.

### Artículo 10. Grupo 33. Titulados medios y Técnicos medios.

#### Misión:

Integran este grupo laboral los empleados que, con el correspondiente título universitario de grado medio, es decir, el obtenido por superar un ciclo de estudios universitarios de duración inferior a cinco años, cuya posesión les fue exigida para acceder al grupo, y sin sujeción a honorarios o aranceles profesionales, realizan las funciones o tareas para las cuales les capacita el referido título en el área de actividad a la que han sido destinados, de acuerdo con la formación requerida en la misma y el nivel de conocimientos demostrado en el proceso de selección mediante el cual han sido contratados. Igualmente forman parte de este grupo laboral los empleados que, mediante la oportuna convocatoria, demuestran poseer los conocimientos y experiencia necesarios para el desempeño de las funciones que en dicho grupo tienen encomendadas, de acuerdo con la legalidad vigente.

Para la mejor realización de sus funciones, el personal integrado en este grupo utilizará como elementos de apoyo a su actividad cuantos medios técnicos sean puestos a su disposición, incluidos los informáticos.

#### Funciones:

Elaborar propuestas e informes, en el ámbito de su especialidad y de acuerdo con los datos obtenidos en estudios de su área de actividad, que faciliten la toma de decisiones a su propia unidad, a otras unidades y a la dirección.

Realizar la planificación, la programación, el diseño, la redacción, la implantación y el seguimiento de proyectos y aplicaciones, efectuando las modificaciones necesarias para la optimización de los recursos utilizados. Colaborar en la realización de proyectos multidisciplinarios que exijan la participación de diversos profesionales.

Coordinar y apoyar las tareas de operación y mantenimiento con el fin de facilitar la resolución de incidencias de especial complejidad cuando los responsables de dichas tareas así lo requieran, y utilizando, si fuera preciso, equipos y sistemas informáticos y de ayuda a la explotación.

Mantener las relaciones profesionales necesarias con otras unidades de Telefónica o con personal e instituciones ajenas, tanto nacionales como extranjeros, cuando el buen fin de sus trabajos así lo requiera.

Diseñar, desarrollar e implantar metodologías de trabajo orientadas a la optimización de actuaciones o a facilitar la toma de decisiones de la organización.

Analizar, diagnosticar, gestionar y resolver las anomalías, las incidencias y las disfunciones que se presenten en las diversas áreas de actividad y negocio de la compañía.

Recopilar, analizar, elaborar y actualizar documentaciones técnicas, normativas, manuales y publicaciones internas, sistematizando procedimientos y adecuándolos a las necesidades de su área de actividad, así como para su utilización con fines formativos.

Colaborar y participar en el diseño e impartición de cursos de formación, según la normativa vigente, en relación con la especialidad en que desarrollen su trabajo.

Realizar los trabajos complementarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión en los que participan y que les han sido encomendados, utilizando los medios más adecuados, incluyendo paquetes informáticos o aplicaciones que faciliten su labor a nivel de usuario.

La realización efectiva de las funciones anteriores, en lo que se refiere a los técnicos, se concretará en cada una de las diversas áreas de actividad, sin perjuicio de lo que se establece en el acuerdo correspondiente, que a continuación se relacionan:

- A.1 Actividad de Planta.
- A.2 Actividad de Gestión Económico-Empresarial.
- A.3 Actividad de Gestión Comercial.
- A.4 Actividad de Informática de Gestión de acuerdo con el siguiente perfil funcional:

Diseñar y codificar rutinas y programas de acuerdo con las especificaciones establecidas.

Realizar la compilación, ensamblaje, puesta a punto y modificación de programas.

Determinar los parámetros de explotación de las aplicaciones adecuando los procedimientos, resolviendo los parámetros de ejecución, planificando las actividades y preparando la carga de trabajo.

Resolver incidencias y colaborar en la resolución de las mismas.

Planificar las rutinas de mantenimiento y sistemas.

Apoyar la instalación, probar e implantar productos y servicios de comunicaciones informáticas.

Probar y evaluar los diferentes elementos de «hardware», controlando sus incidencias y coordinando el trabajo de los servicios de mantenimiento, así como configurar la instalación de acuerdo con las necesidades.

Colaborar en las tareas de análisis, evaluación y optimización de sistemas, productos y aplicaciones.

Administrar operativamente las bases de datos, sistemas y productos de explotación.

A.5 Actividad de Recursos Humanos y Organización.

A.6 Actividad de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

A.7 Actividad de Ventas.

### Artículo 11. Grupo 34. Delineantes y operadores audiovisuales.

#### Delineantes:

#### Misión:

Integran este grupo laboral aquellos empleados que, con cualificación técnica específica de F.P. 2 o equivalente, se dedican a las actividades de delineación e igualmente realizan aquellos trabajos que requieran composición, manejo de color e iniciativa para el desarrollo del dibujo, en el área de actividad de su acoplamiento, utilizando para ello los medios y elementos requeridos, incluidos los informáticos.

#### Funciones:

Dibujar, a partir de datos, croquis y proyectos que se le faciliten, planos y esquemas de instalaciones, equipos, circuitos, edificios.

Delinear mapas cartográficos y topográficos a partir de la cartografía editada, depurando y comprobando los datos y tomando medidas sobre el terreno si es necesario.

Levantar y delinear planos de edificaciones y construcciones, tomando medidas para las acotaciones necesarias.

Incorporar a la cartografía los datos de la red telefónica y sus características, tanto referidos a la red existente como a proyectos o previsiones.

Actualizar mapas, planos, esquemas, incorporando las modificaciones que se produzcan.

Realizar croquis y dibujos de piezas y aparatos en perspectiva, vistas y secciones, con sus distintos elementos y las acotaciones correspondientes.

Efectuar el montaje de textos, gráficos, ilustraciones y fotografías, así como la maqueta para diversas publicaciones de Telefónica.

Crear y dibujar murales y carteles para campañas y otros fines de la compañía.

Realizar bocetos y gráficos e ilustraciones para folletos, catálogos, textos y medios audiovisuales de la compañía.

Diseñar portadas de publicaciones de la compañía.

Colaborar con empresas de artes gráficas en la preparación y edición de publicaciones relacionadas con Telefónica.

Convertir la cartografía existente a soporte informático, digitalizando los elementos de la red telefónica, aplicando la oportuna codificación a los elementos de la misma.

Incorporar gráficamente, en estación gráfica, la planta telefónica y/o sus modificaciones a la cartografía correspondiente.

Delinear dibujos técnicos con utilización de soporte informático.

Efectuar reproducciones, utilizando los medios más adecuados, partiendo de croquis, cartografía, planos, fotografías, dibujos y diseños.

Realizar los trabajos complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos y de la gestión, utilizando los medios adecuados incluidos los informáticos.

#### Operadores audiovisuales:

#### Misión:

Integran este subgrupo laboral los empleados cuya misión consiste en obtener fotografías, diapositivas, transparencias y soportes audiovisuales tales como videos, casetes y películas y reproducir por estos procedimientos planos y documentos, así como realizar ampliaciones y reducciones de los mismos, realizando trabajos de laboratorio y los complementarios para finalizar los trabajos encomendados utilizando los medios adecuados, incluidos los ofimáticos.

### Artículo 12. Grupo 35. Equipos: Subgrupos encargados de planta interna.

#### Misión:

Integran esta categoría aquellos empleados que, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, ostentan la responsabilidad, tanto de gestión como técnica, sobre los recursos humanos, materiales y técnicos de la planta (comutación, transmisión-radio, telemática, energía y sistemas de supervisión y prueba) que tengan asignada en función de su acoplamiento y cuyas instalaciones sean propiedad de Telefónica o ésta asuma el compromiso de actuación sobre ellas. En el correspondiente nombramiento se especificará el nivel del cargo que hayan de desempeñar

en el ejercicio de sus funciones, siendo el mínimo atribuido el de encargado de zona de tercera.

#### Funciones:

Organizar, supervisar y controlar los trabajos encomendados a los empleados a su cargo, orientando e instruyendo sobre los aspectos técnicos específicos y los de carácter administrativo necesarios para su cometido.

Supervisar y controlar la calidad del servicio, la cumplimentación de los métodos de conservación y mantenimiento, y las instalaciones y materiales a su cargo. Asimismo vigilar el correcto cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad e higiene, gestionando las correcciones oportunas.

Informar sobre los resultados obtenidos, elaborar los informes precisos y proponer iniciativas encaminadas a la mejora de la operatividad.

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

Mantener el funcionamiento general de los sistemas de conmutación, transmisión-radio, telemática, energía y sistemas de supervisión y prueba, incluidos los que están controlados por ordenador, en sus diferentes variedades y aplicaciones, manteniendo un control permanente de las configuraciones «hardware» y «software» instaladas, e introduciendo las actualizaciones de programa, calificadas técnicamente para la configuración del sistema, necesarias para su correcta operatividad y supervisando las instalaciones del equipo, efectuando o gestionando la realización de pruebas de control e inspecciones oportunas. Asimismo, en caso necesario, en los sistemas controlados por ordenador, podrá elaborar los datos pertinentes para la correcta operatividad del equipo, los introducirá y supervisará su funcionamiento.

Colaborar con el personal del Área de Creación de Planta, contratistas, proveedores, firmas instaladoras, clientes u otros, para comprobar la instalación, conservación y puesta en servicio de equipos de planta telefónica o telemáticos y sus elementos asociados.

Relacionarse con personal de otras áreas de la propia empresa, proveedores, suministradores, contratistas, clientes, etc. que intervengan en todo aquello que afecte al personal y a la planta a su cargo, con el fin de cumplimentar y supervisar los objetivos globales de Telefónica.

#### Subgrupo Operadores Técnicos de Planta Interna:

##### Misión:

Integran esta categoría aquellos empleados cuya misión principal es la de analizar, diagnosticar y localizar, con la mayor exactitud posible, las averías que se produzcan en los equipos de conmutación, transmisión, radio, telemática, energía y de supervisión y prueba, en función de su acoplamiento, así como en los equipos de abonado que por su complejidad superen la capacidad de actuación del Operador auxiliar, reparando o gestionando la reparación de dichas averías, siempre que la planta o equipo sea propiedad o asuma Telefónica el compromiso de actuación sobre ellos.

##### Funciones:

Diagnosticar, localizar y reparar o gestionar la reparación de las averías detectadas a través de comprobaciones, inspecciones, reclamaciones de abonados u otros medios similares, en la planta o equipos que tenga asignados. Para ello deberán interpretar circuitos, planos, soportes gráficos, informes y análisis estadísticos o cualquier otro medio adecuado a sus conocimientos.

Operar y supervisar el funcionamiento de los citados equipos.

Realizar las labores de operación, mantenimiento, revisión y colaboración con los responsables de la puesta en servicio de la planta que tengan asignada, incluidos los que estén controlados por ordenador, utilizando para ello las pruebas, medidas, datos estadísticos u otros métodos que sean necesarios, adecuados a sus conocimientos.

Realizar las labores de operación, revisión y puesta en servicio de equipos de abonado, asociadas a otras actuaciones propias de su función principal, así como la instalación de aquellos equipos que por su complejidad superen la capacidad de actuación del Operador auxiliar correspondiente. Asimismo colaborarán con los responsables de la puesta en servicio de los equipos que tengan asignados, utilizando para ello las pruebas, medidas, datos estadísticos u otros métodos que sean necesarios, adecuados a sus conocimientos, asesorando e instruyendo al cliente en aquellos equipos y servicios que así lo requieran, una vez instalados.

Colaborar con el personal del Área de Creación de Planta, contratistas, proveedores, firmas instaladoras, clientes u otros, para comprobar la instalación, conservación y puesta en servicio de equipos de planta telefónica o telemáticos y sus elementos asociados.

Asesorar y supervisar sobre las instrucciones técnicas necesarias a los Operadores auxiliares en aquellos trabajos en los que intervengan, para que se realicen de acuerdo a las normas y necesidades.

Analizar las averías detectadas y los datos estadísticos en la Planta o equipo, o en sus elementos asociados, estableciendo las actuaciones o conclusiones oportunas para la correcta operatividad de los servicios.

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

Informar a sus mandos o, en su ausencia, al personal de otras áreas de Telefónica o empresas colaboradoras, de aquellas deficiencias o circunstancias que puedan afectar a la calidad del servicio y a la seguridad de las instalaciones que tenga asignadas, adoptando en su caso las medidas de emergencia oportunas dentro de su competencia.

#### Subgrupo Operadores Auxiliares de Planta Interna:

##### Misión:

Integran esta categoría aquellos empleados que realizan los trabajos precisos para la instalación, modificación, desmontaje, reinstalación y puesta en servicio de terminales, equipos y líneas de servicio de conmutación, transmisión, radio, telemática, energía y sistemas de supervisión y prueba de la planta telefónica, en función de su acoplamiento, así como la conservación y supervisión de los mismos.

##### Funciones:

Realizar la instalación, reparación, limpieza y ajuste mecánico o eléctrico de los diversos elementos que componen los equipos, líneas y servicios de conmutación, transmisión, radio, telemática, energía y sistemas de supervisión y prueba y efectuar en ellos las pruebas rutinarias que sean precisas; asimismo realizar tareas elementales de conservación.

Atender equipos de supervisión y prueba y repartidores, llevando a cabo su mantenimiento e instalación; tirar puentes, cambio de portadores, realización de pruebas, u otras tareas de índole similar.

Atender el mantenimiento y uso de cuadros de fuerza y baterías. Asimismo, realizar en su caso rutinas de prueba en grupos electrogénos.

Utilizar como usuario terminales manuales, automáticos o informáticos, para la introducción y obtención de los datos necesarios para su cometido y para la instalación y mantenimiento de los distintos circuitos y equipos.

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

Colaborar con el personal del área de creación de planta, contratistas, proveedores, firmas instaladoras y clientes, para comprobar la correcta instalación, conservación y puesta en servicio de equipos de abonado y sus elementos asociados, realizando asimismo la necesaria supervisión de los trabajos ejecutados para Telefónica por las empresas contratistas.

Colaborar, si fuera necesario, en la distribución de trabajos en los repartidores, bajo la supervisión del mando responsable.

#### Artículo 13. Grupo 36. Redes.

#### Subgrupo Encargados de planta externa:

##### Misión:

Integran esta categoría aquellos empleados que, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, organizan, supervisan, dirigen e instruyen al personal a su cargo en los trabajos realizados en la planta externa (construcciones, conservación de planta exterior y transmisión asociada a la misma: Regeneradores, repetidores y la conservación de los elementos de planta externa asociados a los equipos dispersos, tales como protecciones, puentes en regletas, tomas de tierra y elementos similares), y sistemas de supervisión y prueba correspondientes, en función de su acoplamiento. Trabajos de asistencia técnica, siempre que éstos estén referenciados a instalaciones o equipos propios de Telefónica, o que ésta asuma el compromiso de actuación sobre ellos. En el correspondiente nombramiento se especificará el nivel del cargo que hayan de desempeñar en el ejercicio de sus funciones, siendo el mínimo atribuido el de Encargado de zona de tercera.

##### Funciones:

Organizar, supervisar y controlar los trabajos encomendados a los empleados a su cargo, orientando e instruyendo sobre los aspectos técnicos específicos y los de carácter administrativo necesarios para su cometido.

Supervisar y controlar la calidad del servicio, la cumplimentación de los métodos de conservación y las instalaciones y materiales a su cargo. Asimismo, vigilar el correcto cumplimiento de las normativas laboral y de seguridad e higiene, gestionando las correcciones oportunas.

Comprobar las valoraciones realizadas en los proyectos de instalación de líneas y cables recibidos de ingeniería, informando de las modificaciones que sea necesario realizar.

Asignar la obra a administración o contratas, dando la orden de iniciación una vez conseguidos los permisos que, previamente, habrá supervisado; del mismo modo, aceptarlas posteriormente revisando y autorizando en su caso las valoraciones finales y facturas.

Elaborar informes y realizar valoraciones económicas de material, mano de obra y de lucro cesante de daños producidos por terceros en la red telefónica, asesorando a los letrados en los aspectos técnicos, cuando aquéllos lo requieran.

Controlar la resolución de las averías e instalaciones en asistencia técnica o planta externa, dependiendo de su acoplamiento.

Recibir de los empleados a su cargo propuestas de mejora o sustitución de red, comprobándolas e informando sobre ellas para su ejecución.

Estudiar y enviar propuestas a los departamentos correspondientes de las modificaciones importantes en la planta a su cargo.

Vigilar y facilitar el cumplimiento de la normativa, tanto en los aspectos técnicos como en los de seguridad e higiene y seguridad de las instalaciones a su cargo.

Mantener relaciones con personal de otras áreas de la empresa, y con otras empresas en lo relacionado con sus tareas de supervisión de la planta a su cargo. Asimismo atender reclamaciones, tanto de clientes como de terceros, relacionadas con la planta a su cargo.

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

Subgrupo encargados de grupo de planta externa:

Misión:

Integran esta categoría aquellos empleados que, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, distribuyen, controlan e instruyen al personal a su cargo en los trabajos relacionados con la Planta Externa (construcciones, conservación de planta exterior y transmisión asociada a la misma: Regeneradores, repetidores y la conservación de los elementos de planta externa asociados a los equipos dispersos tales como protecciones, puentes en regletas, tomas de tierra y elementos similares), los sistemas de supervisión y prueba correspondientes, así como con redes y equipos de abonado, dependiendo de su acoplamiento, siempre que dicha planta o equipos sean propiedad de Telefónica o asuma ésta el compromiso de actuación sobre ellos.

Funciones:

Organizar y distribuir los trabajos que realicen los empleados a su cargo, supervisar y controlar dichos trabajos, así como los realizados por personal de contratas.

Comunicar a las áreas competentes de la empresa las deficiencias y causas de las averías más frecuentes, proponiendo las acciones pertinentes para su mejora.

Tramitar la dotación al personal a su cargo de todas las herramientas, útiles y aparatos de medida necesarios para el desempeño de su trabajo, así como controlar que permanentemente se mantengan en perfecto estado de uso.

Determinar sobre el terreno si las obras a realizar son posibles según la normativa vigente, así como gestionar los permisos puntuales que surjan como problemáticos.

Formular propuestas de mejora o sustitución de la planta externa, realizando los oportunos croquis y, en pequeños trabajos de red (P.T.R.) y similares, la valoración de las unidades de obra.

Controlar el correcto cumplimiento de las normas establecidas, así como de los planes y programas de seguridad e higiene, instruyendo y asesorando en este sentido a las personas de su grupo.

Vigilar la realización de obras en curso ejecutadas por empresas y organismos ajenos a Telefónica para evitar posibles daños a las instalaciones.

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

Supervisar y controlar los trabajos de instalación y mantenimiento, asignación y ordenación, así como la coordinación de permisos.

Realizar medidas de tiempos (cronometrajes), en operaciones elementales, para efectuar baremos.

Subgrupo operadores auxiliares de planta externa:

Misión:

Integran esta categoría aquellos empleados que se dedican a la construcción, conservación de líneas y redes telefónicas de la planta externa (construcciones, conservación de planta exterior y transmisión asociada

a la misma: Regeneradores, repetidores y la conservación de los elementos de planta externa asociados a los equipos dispersos, tales como protecciones, puentes en regletas, tomas de tierra y elementos similares), y los sistemas de supervisión y prueba correspondientes, en función de su acoplamiento, desarrollando sus trabajos desde el repartidor de la central hasta su finalización en la caja terminal.

Funciones:

Efectuar las tareas necesarias para el mantenimiento, la instalación y para la localización y reparación de averías en líneas, cables y redes, así como en los elementos asociados a los mismos, en su infraestructura y en los sistemas de protección, utilizando para ello los aparatos de medida propios para realizar estas tareas, interpretando los planos y esquemas que para ello fuera necesario.

Llevar a cabo las reparaciones en aquellos equipos de transmisión instalados en la planta externa (repetidores, regeneradores) cuyo mal funcionamiento habrá sido previamente diagnosticado y localizado si fuera necesario.

Realizar el mantenimiento del flujo continuo de los cables con las tareas auxiliares que ello comporta (control de presiones, reparación de fugas, etc.), avisando de cualquier anomalía que se observe a su jefe inmediato.

Realizar actividades de operación en equipos de prueba y en repartidores, en los momentos en que no estén atendidos, siempre que esta actuación sea derivada de su función principal.

Instalar, conservar y desmontar puentes en los repartidores no atendidos, siempre que esta actuación sea derivada de su función principal.

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

Realizar tareas de ordenador de servicios (organización y distribución del trabajo al personal de instalaciones, mantenimiento y averías, manteniendo y actualizando ficheros de órdenes de servicio y boletines de averías, cumplimentación de partes de actividad, etc.).

Realizar tareas de Asignador (adjudicar números de equipos y/o red, atender altas y bajas de abonados, preparar hojas de corte, de cambio o de reasignación, etc.).

Realizar labores de supervisión y vigilancia de equipos y redes de abonado y elementos dispersos de la planta, así como tareas de Vigilante de obras (control del trabajo que realizan para Telefónica empresas contratadas, atendiendo a cantidad, calidad, medios utilizados, fidelidad al proyecto, medios de seguridad e higiene). Vigilar, igualmente, la realización de obras que, sin ser para Telefónica, puedan dañar las instalaciones de la compañía.

Realizar las tareas de Agente de Permisos, obteniendo cuantos permisos sean necesarios para realizar las instalaciones telefónicas, así como todas aquellas tareas previas y subsiguientes.

Subgrupo Operadores Auxiliares de Servicio Postventa:

Misión:

Integran esta categoría aquellos empleados que instalan y mantienen los equipos de abonado y sistemas de supervisión y pruebas correspondientes, así como la red de acceso de los mismos (desde la caja terminal), realizando las tareas previas y complementarias inherentes a su cometido, en función de su acoplamiento. Asimismo realizan el tendido y desmontaje de líneas y redes en la planta exterior.

Funciones:

Instalar, reinstalar, poner en servicio, reparar averías, realizar mantenimiento y desmontaje de equipos de abonado, realizando los trabajos necesarios para su ejecución tanto en la red telefónica como en el domicilio del abonado o en los servicios de asistencia técnica.

Realizar en la red telefónica (cajas terminales, puntos de interconexión, acometidas, etc.), en el domicilio de los abonados o en los Servicios de Asistencia Técnica (SAT), los trabajos complementarios y las tareas auxiliares necesarias para la adecuada realización del trabajo.

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

Realizar la configuración y programación de unidades de control.

Inspeccionar y mantener las redes interiores propiedad del abonado, así como los equipos de energía instalados en el domicilio del mismo, cuando proceda.

Inspeccionar los equipos de conmutación, transmisión y radio instalados en los domicilios de los abonados, cuando proceda.

Realizar actividades de operación en equipos de prueba y en repartidores, en los momentos en que no estén atendidos, siempre que esta actuación sea derivada de su función principal.

Realizar tendido y desmontaje de líneas y redes en planta exterior.

Realizar tareas de ordenador de servicios (organización y distribución del trabajo al personal de instalaciones, mantenimiento y averías, manteniendo y actualizando ficheros de órdenes de servicio y boletines de averías, cumplimentación de partes de actividad, etc.).

Realizar tareas de Asignador (adjudicar números de equipos y/o red, atender altas y bajas de abonados, preparar hojas de corte, de cambio o de reasignación, etc.).

Realizar labores de supervisión y vigilancia de equipos y redes de abonado y elementos dispersos de la planta, así como tareas de Vigilante de obras (control del trabajo que realizan para Telefónica empresas contratadas, atendiendo a cantidad, calidad, medios utilizados, fidelidad al proyecto, medios de seguridad e higiene). Vigilar, igualmente, la realización de obras que, sin ser para Telefónica, puedan dañar las instalaciones de la compañía.

Realizar las tareas de Agente de Permisos, obteniendo cuantos permisos sean necesarios para realizar las instalaciones telefónicas, así como todas aquellas tareas previas y subsiguientes.

#### Artículo 14. Grupo 37. Administrativos y servicio de atención a clientes.

##### Subgrupo Encargados Ofimáticos:

###### Misión:

Integran esta categoría los empleados/as que, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, ostentan la responsabilidad de la gestión técnico-administrativa, así como sobre los recursos humanos, materiales y técnicos que tengan asignados en función de su acoplamiento, y distribuyen el trabajo, hacen seguimiento e instruyen al personal a su cargo, supervisando y gestionando y tramitando los trabajos administrativos de mayor complejidad dentro del ámbito de actuación de su área de actividad, asesorando técnicamente sobre su ejecución, cuando procede y utilizando para ello los medios establecidos, incluidos los informáticos. En el correspondiente nombramiento se especificará el nivel del cargo que hayan de desempeñar en el ejercicio de sus funciones, siendo el mínimo atribuido el de Encargado de zona de tercera.

###### Funciones:

Organizar, controlar y supervisar los trabajos encomendados a los empleados a su cargo asesorando e instruyendo sobre los aspectos técnicos precisos para la correcta cumplimentación de los mismos.

Resolver y/o dar curso a las incidencias de índole laboral que se generen en el grupo de trabajo a su cargo.

Supervisar que en el desarrollo de las actividades encomendadas se cumplen las normativas, instrucciones, circulares y normas específicas de procedimiento.

Ayudar en la realización de aquellos trabajos que por sus especiales características no puedan ser efectuados por el personal a su cargo.

Elaborar informes y redactar escritos dentro del ámbito de su responsabilidad, cuidando la calidad de los mismos y de los datos que los integran.

Mantener relaciones con otras áreas de Telefónica, o con otras empresas, y resolver o gestionar la resolución de las incidencias que las entidades antedichas planteen, en relación con su trabajo y nivel de responsabilidad.

Mantener relaciones con clientes y usuarios para resolver incidencias, reclamaciones o realizar gestiones referidas al cobro de recibos.

Participar en el tratamiento, análisis y elaboración de información, utilizando para ello los recursos habituales existentes en cada momento, incluidos los ofimáticos.

Realizar los trabajos complementarios para la correcta finalización de los procesos operativos, de gestión y administrativos que les son encomendados, utilizando los medios más adecuados.

##### Subgrupo Encargados de Servicios Comerciales:

###### Misión:

Integran esta categoría aquellos empleados/as que, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, ostentan la responsabilidad, tanto de la gestión administrativa y técnico-comercial, como de los recursos humanos, materiales y técnicos que tengan asignados en función de su acoplamiento, para conseguir los objetivos comerciales fijados, la correcta atención de abonados y clientes y el cumplimiento de las gestiones y la administración de las ventas generadas por otros canales de Telefónica, siempre de acuerdo con la normativa en vigor y utilizando los medios establecidos, incluidos los informáticos. En el correspondiente nombramiento se especificará el nivel del cargo que hayan de desempeñar en

el ejercicio de sus funciones, siendo el mínimo atribuido el de Encargado de zona de tercera.

###### Funciones:

Organizar, supervisar y controlar los trabajos encomendados a los empleados a su cargo, orientando e instruyendo sobre los aspectos técnico-comerciales y normativos específicos y los de carácter administrativo necesarios para la atención al cliente, aplicando las normas en vigor, controlando la gestión y elaborando los informes pertinentes de solicitudes de abono al servicio telefónico y telemático, su tramitación, contratación y atención derivada de ésta.

Supervisar, apoyar y controlar la promoción y la contratación o venta de servicios y equipos ofertados por Telefónica, tanto por venta directa, como la realizada por televenta.

Asesorar, supervisar, instruir y apoyar al Asesor comercial en sus relaciones con los clientes, atendiendo personalmente cuando sea necesario y resolviendo aquellas incidencias que excedan de las competencias o formación reconocida del personal a su cargo.

Propiciar un correcto trato al cliente así como el cumplimiento de las directrices y normativas comerciales.

Autorizar personalmente las devoluciones de importes de recibos: concederlas o denegarlas, siempre que no exceda el límite de su competencia; proponer su devolución, en caso de exceso, previa investigación de la reclamación.

Resolver o gestionar la resolución de las incidencias derivadas de la tramitación de altas, cambios y bajas de anuncios e inserciones de pago en guías en colaboración con facturación y fichero mecanizado guías.

Supervisar la elaboración de los documentos requeridos para atender la gestión, así como los informes periódicos correspondientes a su grupo y a la gestión encomendada.

Conocer los objetivos comerciales fijados, propiciar su cumplimiento y participar en su confección, efectuando el seguimiento periódico de cotas alcanzadas en cada uno de los capítulos, según las directrices marcadas.

Coordinar la recepción y envío de documentos derivados de las ventas efectuadas por canales distintos a su grupo.

Coordinar actuaciones y resolver incidencias con otras áreas o unidades de Telefónica y/o empresas del Grupo Telefónica.

##### Subgrupo Asesores de Servicios Comerciales:

###### Misión:

Integran esta categoría laboral los empleados/as que, en nombre y representación de la compañía, asesoran, venden y prestan atención a sus clientes actuales y potenciales sobre los equipos y servicios relacionados con las telecomunicaciones ofertados por Telefónica, realizando su actividad, con carácter general, en los centros de trabajo de la compañía habilitados al efecto. Asimismo desarrollarán aquellas actividades complementarias, necesarias para la realización de su gestión y para la administración de las ventas que se generen por otros canales de Telefónica utilizando los medios establecidos, incluidos los informáticos.

###### Funciones:

Informar, a peticionarios y clientes, de características y tarifas de los distintos servicios y equipos comercializados por Telefónica como funcionamiento, formalidades de contratación, sistemas de abono, tarifas existentes, facilidades o demoras en la prestación de servicios.

Informar sobre equipos en venta y sus correspondientes tarifas y, con la formación precisa, explicar las prestaciones y demostrar el funcionamiento de los mismos.

Gestionar abonos y efectuar la venta de servicios y equipos ofertados por Telefónica, en oficinas comerciales, oficinas móviles o por telegestión, siendo competencia del Asesor de Servicios Comerciales la verificación de firma, acreditación de peticionarios y efectuar el cobro y entrega del equipo cuando estas dos actividades tuvieran lugar en la Oficina Comercial, sin que el hecho del cobro represente para el Asesor de Servicios Comerciales responsabilidad en cuanto a la custodia del dinero.

Con carácter excepcional, realizar visitas a clientes cuando el tipo de gestión o característica de la venta así lo aconsejen y siempre referido al Sector Negocios.

Atender, resolver y/o gestionar todas las consultas y reclamaciones derivadas de la relación comercial de Telefónica con sus clientes.

Realizar campañas comerciales de venta y promoción de equipos y servicio y participar en Ferias y Exposiciones.

Cumplimentar la documentación establecida para la consecución de estas tareas y para el registro y controles internos de la función comercial, utilizando los procedimientos y medios manuales o informáticos establecidos.

Apoyar, revisar, tramitar y acreditar boletines de los participantes en el concurso «Un saludo, una sugerencia». Revisar, formular y tramitar peticiones realizadas en la Red de Ventas de Grandes Clientes y Telyco.

Confirmar y actualizar peticiones relacionadas con la lista de espera y resolver incidencias derivadas de la misma.

Producir las comunicaciones necesarias, con otros servicios de la Compañía, para la realización de la gestión comercial.

Tramitar peticiones de carácter «no regular», líneas de extrarradio, retransmisiones de radio y cuentas centralizadas.

Realizar gestiones orientadas a la captación de nuevos clientes mediante telegestión.

#### Subgrupo Administrativos Ofimáticos:

##### Misión:

Integran este grupo los empleados que desarrollan los trabajos de índole fundamentalmente burocrática y realizan labores de apoyo en función de su acoplamiento, con la utilización de los medios y herramientas que tengan a su disposición, incluidas las informáticas, que se utilicen en trabajos de esta naturaleza.

##### Funciones:

Recabar información de organismos públicos y privados, así como de otras unidades de la Telefónica, para conseguir la información precisa en los diversos servicios de la Compañía.

Informar a los empleados, usuarios y público en general sobre las cuestiones que planteen relacionadas con sus cometidos o con las actividades de la Compañía.

Analizar, tratar y resolver la documentación que se tramite en su unidad de acuerdo con las normas y reglamentos en vigor.

Elaborar los informes, escritos y correspondencia que se genera en su unidad de acuerdo con las instrucciones recibidas.

Registrar y archivar información y documentos.

Supervisar y gestionar «stock» de materiales asignados a su unidad, cumplimentando la documentación necesaria y controlando facturas.

Utilizar en «PCs», como usuario, la paquetería informática y ofimática más usual (procesador de textos, bases de datos, hoja electrónica, paquetes integrados...), así como terminales de acceso a grandes ordenadores o sistemas, para facilitar información, requerir datos, elaborar informes y otras actividades de estas características derivadas de su función principal.

Realizar aquellas otras actividades complementarias necesarias para que los trabajos de la unidad se realicen en tiempo y forma correctos, tales como atención a máquinas auxiliares (fax, télex u otras similares), reproducción y reparto de documentos.

#### Artículo 15. Grupo 38. Operación e información.

##### Subgrupo Encargados/as de Operación:

##### Misión:

Integran este subgrupo laboral aquellos empleados que, con la formación precisa y sin perjuicio de su participación en el trabajo, se encargan de organizar los recursos disponibles para la atención y establecimiento de las telecomunicaciones en las distintas modalidades existentes (urbanas, interurbanas, internacionales) y del desempeño de los servicios complementarios (información, averías), siguiendo los procedimientos establecidos y utilizando los medios disponibles, incluidos los informáticos. En el correspondiente nombramiento se especificará el nivel del cargo que hayan de desempeñar en el ejercicio de sus funciones, siendo el mínimo atribuido el de Encargado de zona de tercera.

##### Funciones:

Organizar los recursos disponibles en su unidad, de acuerdo con la demanda de los servicios, aplicando la normativa laboral vigente, en todos los aspectos relacionados con el personal a su cargo.

Supervisar de manera directa los resultados cualitativos y cuantitativos de los servicios que tenga encomendados, a fin de alcanzar los objetivos establecidos.

Conocer la normativa de los servicios de operación e información y las prestaciones de los equipos de operación y soportes informáticos que se utilicen o se puedan utilizar para la prestación de los mismos, así como supervisar su correcto funcionamiento.

Formular los informes previstos sobre el desarrollo de los distintos servicios a su cargo, haciendo uso adecuado de los equipos destinados a tal efecto.

Atender y resolver las incidencias derivadas de la operación de los servicios y dar el apoyo y asistencia necesarios al personal a su cargo que, en el desarrollo de sus funciones, lo necesite.

Instruir y asesorar adecuadamente al personal de operación a su cargo para la correcta prestación de los servicios encomendados.

##### Subgrupo Operadores/as:

##### Misión:

Integran este subgrupo laboral aquellos empleados que, con la formación precisa, se encargan de la atención y establecimiento de telecomunicaciones en las distintas modalidades existentes (urbanas, interurbanas e internacionales), atención a los servicios de información y elaborar los boletines de averías, informando de las mismas siguiendo procedimientos establecidos y utilizando los medios disponibles, incluidos los informáticos.

##### Funciones:

Contestar las llamadas que se reciben en su centro de operación, facilitando la información que se solicita y realizando las actividades necesarias para establecer la comunicación que se requiere, según normas y procedimientos en vigor.

Atender y canalizar las reclamaciones recibidas en su centro, así como informar sobre reparaciones realizadas o pendientes en relación con la planta telefónica instalada.

Formular los documentos de cargo correspondientes a los servicios prestados en los centros de operación así como efectuar liquidaciones de servicios y cobrar su importe al usuario en locutorios, extendiendo el justificante correspondiente.

Atender y gestionar la resolución de las incidencias derivadas de la operación y de la atención a los abonados y usuarios.

Registrar datos sobre el servicio y actualizar ficheros ya sea por procedimientos manuales o informáticos, derivados de su misión.

Transmitir exacta y puntualmente los mensajes que se le encomiendan en la actividad de comunicación, para la prestación de los servicios, tales como abonado ausente u otros de características similares.

Realizar las llamadas y/o contactos telefónicos comerciales con el cliente en las campañas de telemarketing que Telefónica contrate.

Realizar las tareas complementarias necesarias en la prestación de los distintos servicios de telecomunicación que se le encomienden derivados de su misión principal.

#### Artículo 16. Grupo 80. Encargados de mantenimiento de vehículos.

##### Misión:

Integran este grupo laboral aquellos empleados que, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, coordinan y supervisan los trabajos del personal a su cargo, materiales y técnicos que tengan asignados en función de su acoplamiento gestionando el mantenimiento y reparación de un conjunto de vehículos utilizados para su trabajo por personal de la Compañía. Controlan la asignación y utilización de estos vehículos y tramitan la documentación necesaria siempre de acuerdo con las normas en vigor y utilizando los medios establecidos, incluidos los informáticos, así como la conducción de vehículos, derivada del mantenimiento del parque a su cargo. En el correspondiente nombramiento se especificará el nivel del cargo que hayan de desempeñar en el ejercicio de sus funciones, siendo el mínimo atribuido el de Encargado de zona de tercera.

##### Funciones:

Supervisar y asignar el parque de vehículos a su cargo efectuando las revisiones aconsejables sobre estado general, consumo, mecánica y demás componentes.

Gestionar y supervisar la adquisición de combustible para vehículos. Proveer el vestuario y dotación de los conductores a su cargo y mantener el stock de materiales de mantenimiento y pequeñas reparaciones.

Cumplimentar los modelos de solicitud de vehículos, tramitar la matriculación de los nuevos, facilitar la documentación para asegurarlos, recibirlos comprobando su perfecto estado, proveer a cada vehículo de la documentación necesaria, de acuerdo con las normas de Telefónica y la legislación que les afecte.

Gestionar bajas de vehículos tramitando su propuesta y su posterior transferencia a compras y almacenes para su venta, realizando con posterioridad a la misma las actividades necesarias para la transferencia o baja de cada unidad ante los Organismos competentes.

Realizar todas las operaciones y gestiones necesarias para el correcto mantenimiento del parque de vehículos a su cargo, así como la conducción de los mismos derivada de dicho mantenimiento, supervisando la realización de revisiones y operaciones de mantenimiento recomendadas por el fabricante; reparaciones precisas como consecuencia de averías o siniestros, haciendo el seguimiento de las mismas en los talleres para la obtención

de la máxima eficacia y rapidez; inspecciones técnicas ante los Organismos competentes; mantenimiento al día de la documentación y equipamiento preciso en cada vehículo de acuerdo con las normas de Telefónica y la legislación en vigor.

Realizar las gestiones de vehículos en alquiler y llevar el control de los mismos.

Confeccionar la parte del presupuesto provincial relativa a la previsión de gastos en vehículos.

Informar, asesorar y formar, en su caso, a los conductores usuarios de vehículos acerca de las normas relacionadas con la utilización de los mismos.

Supervisar que en el desarrollo de las actividades encomendadas se cumplen las normativas, instrucciones, circulares y normas de procedimiento y especialmente las referidas a seguridad e higiene en el ámbito de los vehículos.

Elaborar informes y redactar escritos relacionados con el área de su actividad.

Tramitar toda la facturación recibida como consecuencia de su gestión, así como mantener las relaciones que con este motivo, sean precisas; con los talleres.

Realizar las gestiones necesarias en los diferentes organismos oficiales para efectuar el pago de multas imputadas a Telefónica, formular recursos, solicitar permisos y autorizaciones, partes de accidentes y tasaciones.

Realizar visitas de inspección a garajes propiedad o alquilados por Telefónica, para comprobar sus condiciones y estado.

Realizar los trabajos complementarios para la correcta finalización de los procesos operativos, de gestión y administrativos que le son encomendados, utilizando los medios más adecuados incluidos los informáticos.

#### Artículo 17. Grupo 81. Oficios.

##### Subgrupo Encargados Mantenimiento de Edificios:

###### Misión:

Integran este subgrupo laboral los empleados que, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, controlan, supervisan y gestionan los trabajos del personal a su cargo y los medios materiales encomendados para el desarrollo de los trabajos de operación y conservación de máquinas, inmuebles e instalaciones inmobiliarias de uso de la compañía, de acuerdo con las normas en vigor y empleando los medios más adecuados, igualmente realizan las tareas complementarias necesarias para la finalización de los trabajos, utilizando los medios que la compañía disponga, incluidos los informáticos. En el correspondiente nombramiento se especificará el nivel del cargo que hayan de desempeñar en el ejercicio de sus funciones, siendo el mínimo atribuido el de encargado de zona de tercera.

###### Funciones:

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

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

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

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

Supervisar los trabajos y actividades realizadas por personal propio o ajeno, en cumplimiento de las rutinas dispuestas en los manuales de mantenimiento y contratos de servicios.

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

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

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

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

##### Subgrupo Operadores Mantenimiento de Edificios:

###### Misión:

Integran este subgrupo laboral los empleados que realizan los trabajos de operación, entretenimiento y mantenimiento preventivo y correctivo,

dentro de los márgenes que establezca la legislación, de los distintos servicios e instalaciones en los inmuebles de la compañía, de acuerdo con su especialidad y los conocimientos propios de su oficio. Asimismo, realizan las labores complementarias necesarias para la correcta finalización de los trabajos, utilizando para ello los medios disponibles.

###### Funciones generales:

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

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

Realizar aquellas labores de índole complementaria necesarias para poder finalizar en tiempo y forma los trabajos encomendados.

###### Funciones de artes gráficas:

Reproducir documentos, preparando y revisando originales, incluyendo la composición y montaje, y adoptando el sistema más adecuado.

Empaquetar, flejar y entregar publicaciones, con la utilización de los medios mecánicos adecuados, para su distribución por la unidad que corresponda.

###### Funciones de climatizador:

Vaciar las instalaciones y revisar las mismas, realizando las rutinas correspondientes, para evitar posibles averías o detectar las existentes reparándolas.

Poner en marcha los equipos llenando las instalaciones, comprobando el buen funcionamiento de las mismas.

Ejecutar las operaciones de puesta en marcha y parada de instalaciones por inicio y fin de jornada laboral o de temporada cuando la complejidad de éstas así lo requieran.

Realizar el mantenimiento de conductos y tuberías efectuando las tareas adecuadas para lograr un correcto funcionamiento de los mismos.

Localizar y reparar averías sustituyendo aquellos elementos que considere necesario, si dispone de recambios, o desplazarse al almacén concertado o al suministrador cuando sea preciso, utilizando, en su caso, los medios de transporte, públicos o de Telefónica, adecuados.

###### Funciones de electricista:

Localizar y reparar averías, sustituyendo elementos deteriorados si fuera preciso. En caso de no disponer de repuestos, desplazarse al almacén autorizado para su adquisición, utilizando, en su caso, los medios de transporte, públicos o de Telefónica, adecuados.

Ejecutar las operaciones de puesta en marcha y parada de instalaciones por inicio y fin de jornada laboral o de temporada cuando la complejidad de éstas así lo requiera.

Realizar pequeñas instalaciones o cambios en las mismas y sus elementos auxiliares en los edificios de Telefónica.

###### Funciones de fontanero:

Localizar y reparar averías sustituyendo aquellos elementos que considere necesario, si dispone de recambios, o desplazarse al almacén concertado o al suministrador cuando sea preciso, utilizando en su caso los medios de transporte públicos o de Telefónica adecuados.

Limpiar conductos y tuberías sucios u obstruidos, así como soldar posibles roturas de los mismos.

Realizar pequeñas obras o cambios en las instalaciones de Telefónica.

###### Funciones varias:

Quedarán encuadrados en este epígrafe el resto de profesiones de mantenimiento no incluidas en las cuatro anteriores.

#### Artículo 18. Grupo 82. Almacenes.

##### Subgrupo Encargados de Operación de Almacenes:

###### Misión:

Integran este subgrupo laboral los empleados que, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, gestionan las diferentes actividades que comporta la operatividad del almacén y del personal a su cargo, así como la instrucción del mismo, programando, coordinando y supervisando la realización de los trabajos de acuerdo con las tareas encomendadas, el personal disponible y los medios asignados, incluidos los informáticos. En el correspondiente nombramiento se especificará el nivel del cargo

que hayan de desempeñar en el ejercicio de sus funciones, siendo el mínimo atribuido el de Encargado de zona de tercera.

**Funciones:**

Distribuir, asignar las tareas al personal a su cargo y supervisar su realización.

Actuar en la resolución de problemas e incidencias surgidas en la realización del trabajo.

Establecer la formulación y/o en su caso formular y tramitar la documentación generada en las operaciones encomendadas.

Verificar, comprobar y conformar las facturas de transportes, en el ámbito de su responsabilidad.

Colaborar en la programación de las tareas básicas del almacén.

Organizar los recuentos de materiales en los almacenamientos responsabilidad de Telefónica, contrastando las existencias y analizando las diferencias detectadas, según la normativa vigente.

Colaborar en la gestión de «stock», dentro del ámbito de su competencia.

Contribuir a un mayor acercamiento del almacén con las unidades usuarias a fin de conocer sus necesidades, su dinámica y poder actuar en consecuencia.

Supervisar el cumplimiento de los métodos y establecer, en su caso, las pautas de trabajo en lo referido a gestión de ubicaciones y requisiciones, clasificación de chatarra y material de reciclaje y gestión y mantenimiento de medios.

Mantener relaciones con personal externo a Telefónica de agencias de transportes/envío, adjudicatarios lotes de chatarra, contratas y/o distribuidores de materiales dotación de almacenes.

Realizar los trabajos complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión que les son encomendados, utilizando los medios más adecuados, incluidos los informáticos.

**Subgrupo Operadores de Almacenes:**

**Misión:**

Integran este subgrupo laboral los empleados que se encargan de la recepción, comprobación, control, preparación, clasificación, ubicación, distribución, recogida y entrega, de materiales, suministros y equipos, en los almacenes de la compañía, realizando para el desarrollo de estos trabajos las actividades complementarias precisas.

**Funciones:**

Comprobar que el material que se recibe está pedido y si procede hacerse cargo del mismo.

Verificar la coincidencia de los materiales con los documentos que los acompañan y realizar las comprobaciones que se considere necesario a fin de proceder a la aceptación, entrega o envío de materiales.

Realizar la carga y descarga de los materiales en los medios de transporte de la compañía o con contrato para carga completa.

Realizar trabajos complementarios para preparar envíos y cualquier tipo de movimiento que se precise.

Comprobar que las personas que intervienen en los movimientos de materiales de almacén, tanto personal de Telefónica como ajenos, están debidamente autorizados para hacerlo.

Realizar las acciones pertinentes para la colocación, extracción y recuento físico de materiales en los lugares de almacenamiento, así como para todo movimiento interior.

Desplazarse, como acompañante, en vehículos de Telefónica, a fin de realizar la entrega y recogida de materiales personalmente y extender el documento de conformidad.

Realizar las tareas administrativa y/o complementarias necesarias para la correcta finalización de los trabajos encomendados, utilizando para ello los medios adecuados incluidos los informáticos.

**Artículo 19. Grupo 83. Auxiliares de edificios y servicios.**

**Misión:**

Integran este grupo laboral los empleados que realizan la vigilancia y control de edificios e instalaciones de la empresa, facilitan información sobre personas y dependencias, atienden a la verificación del funcionamiento de las instalaciones de dichos lugares y realizan trabajos de mensajería, así como aquellas labores auxiliares necesarias para dichos cometidos, en el ámbito de actividad de su edificio o unidad organizativa, utilizando los medios más adecuados incluidos los informáticos.

**Funciones:**

Vigilar los accesos a edificios e instalaciones de la empresa, identificando a las personas y controlando las entradas y salidas de aquéllas que tengan autorización.

Vigilar y controlar la entrada y/o salida de objetos y materiales de los edificios e instalaciones de la compañía.

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

Efectuar vigilancia del interior y exterior, mediante sistemas audiovisuales, de edificios e instalaciones de la empresa, recurriendo, si las hubiese, a la verificación de alarmas con el fin de detectar cualquier anomalía o problema propio del edificio poniéndolo en conocimiento del jefe del edificio y de su jefe inmediato.

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

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

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

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

Recepción, registro, clasificación, traslado, utilizando en su caso los medios de transporte públicos o de Telefónica adecuados, y distribución de documentación, prensa y paquetería.

Recogida, registro, control y entrega de documentaciones en archivos, procediendo a su destrucción a propuesta del responsable de la documentación.

Recogida de materiales de oficina en almacenes o dependencias descargando y repartiendo en los centros de trabajo peticionarios, utilizando en su caso los medios de transporte públicos o de Telefónica adecuados de acuerdo con la normativa de seguridad e higiene en el trabajo.

Manejar máquinas auxiliares de oficina como fotocopiadoras, fax, empaquetadoras y similares y dar avisos a los servicios técnicos, cuando sea necesario, para el mantenimiento de dichas máquinas.

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

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

**Artículo 20. Grupo 86. Radiotelefonistas (N. G. L.).**

**Misión:**

Integran este grupo laboral los empleados que encontrándose en posesión del certificado correspondiente, se encargan de la atención y del establecimiento de comunicaciones radiotelefónicas y de los servicios complementarios de las mismas, siguiendo las normas que en cada momento establezcan la compañía tanto internas, como las derivadas de organismos nacionales e internacionales competentes.

Este personal deberá contar con el nivel de conocimientos organizativos y técnicos necesarios para el desarrollo de sus actividades, recibiendo la preparación necesaria para adecuar sus conocimientos a la evolución de las nuevas tecnologías.

**Funciones:**

Establecer comunicaciones radiotelefónicas entre usuarios que soliciten estos servicios, de acuerdo con las normas de operación en vigor y aplicando los reglamentos nacionales e internacionales que rijan en cada momento.

Atender los servicios especiales y aquellos que afectan a la seguridad de la vida humana en el mar.

Atender los servicios de divulgación general provenientes de la Compañía o que ésta canalice derivados de organismos nacionales o internacionales.

Formular, cumplimentar y controlar los documentos que se generen en la realización de las operaciones del servicio.

Realizar las tareas complementarias que sean necesarias en el desarrollo y mantenimiento del servicio.

Utilizar los sistemas de operación y elementos auxiliares, que se utilicen por la Compañía y que sean necesarios para establecer las comunicaciones y desarrollar las tareas complementarias.

**Artículo 21. Grupo 84. Operadores técnicos de informática de gestión.**

**Misión:**

Integran este grupo laboral los empleados que realizan la operación de grandes sistemas y miniordenadores, aplicados a la informática de ges-

ción, y control de los procesos informáticos (planificación de su carga, preparación de los procesos para su ejecución, operación de consola, control de su ejecución, control de calidad de los procesos), resolviendo las incidencias que se presenten o gestionando su resolución, así como controlar y administrar los elementos de la red informática de teleproceso.

**Funciones:**

Planificar la carga de trabajo de los equipos, estableciendo prioridades y dependencias entre ellos.

Preparar los trabajos para su ejecución en los sistemas, resolver los parámetros correspondientes en los procedimientos y gestionar las dependencias y prerrequisitos, de acuerdo con el manual de explotación e instrucciones recibidas.

Operar las consolas de los sistemas de procesamiento de datos (grandes sistemas, miniordenadores y red de teleproceso) y efectuar el control operativo de los equipos periféricos locales/remotos conectados a dichos sistemas.

Efectuar el seguimiento de la ejecución de los procesos, analizando y corrigiendo las incidencias de su ejecución (por lenguaje de control de trabajos, funcionamiento de los equipos, disponibilidad de recursos).

Controlar la calidad de los procesos en ordenador, de acuerdo con las normas del manual de explotación e instrucciones recibidas.

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

Operar los servicios de teleproceso, controlando su actividad e identificando y resolviendo las incidencias operativas que se produzcan en el servicio.

Coordinar con las áreas responsables y usuarios la resolución de incidencias. Recabar información sobre las mismas e informar a los usuarios y a las áreas que lo demanden de esa situación.

Controlar los elementos y componentes de la red informática de teleproceso.

**Grupo 85. Operadores auxiliares de informática de gestión.**

**Misión:**

Integran este grupo laboral los empleados que realizan la operación de equipos periféricos de grandes sistemas, miniordenadores y captura masiva de datos, así como las actividades de revisión y corrección de resultados y auxiliares (como control de entradas/salidas, control de soportes físicos), necesarias para la correcta ejecución de los procesos informáticos.

**Funciones:**

Atender los requerimientos operativos solicitados por los diversos equipos periféricos y miniordenadores.

Efectuar la introducción masiva de datos en equipos especializados, en los centros informáticos de la compañía.

Revisar y controlar los datos de entrada en los procesos.

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

Revisar y corregir los resultados de las aplicaciones, efectuando las operaciones oportunas, de acuerdo con las normas existentes y los procesos estandarizados.

Efectuar aquellas otras actividades complementarias de carácter administrativo, necesarias para la correcta finalización de las funciones y trabajos descritos.

**Artículo 22. Categorías declaradas a extinguir.**

**Titulados facultativos:**

Forman este grupo los empleados que con el correspondiente título universitario o de idéntico rango, cuya posesión les fue exigida para tener acceso al grupo, realizan las funciones o tareas para las que les capacita y faculta el referido título, sin sujeción a honorarios o aranceles profesionales.

**Técnicos especiales:**

Las funciones del técnico especial serán equivalentes a las del grupo 2 (titulados facultativos), en todas sus variantes y en igualdad de condiciones, quedando excluidas las que la Ley tiene reservadas a las titulaciones académicas superiores dentro del marco de las atribuciones profesionales contempladas en las respectivas disposiciones legales.

**Técnico especial de informática:**

**Misión:**

Integran este grupo aquellos empleados que, con independencia de la definición genérica de las funciones aplicables, realizan actividades,

entre otras materias, sobre desarrollo y presentación de especificaciones funcionales de sistemas de información; análisis, desarrollo e implantación de sistemas de información; evaluación, propuesta y planificación física de nuevos equipos para entrada, proceso, archivo, salida, transmisión y custodia de datos; evaluación, propuesta e instalación de sistemas operativos, bases de datos, sistemas de comunicaciones, sistemas de teleproceso y productos complementarios; diseño de modelos, parametrización de sistemas y análisis de comportamiento de productos, sistemas y aplicaciones en entornos de producción; y realizar, incluyendo las fases necesarias, la construcción de soluciones específicas a problemas, basándose en productos y herramientas informáticas de alto nivel.

**Funciones:**

Analizar las necesidades informáticas de las diferentes áreas y servicios de Telefónica.

Elaborar y proponer proyectos de informatización, definiendo los recursos humanos, técnicos y presupuestarios necesarios.

Evaluar y seleccionar productos informáticos, tanto de la compañía como de los existentes en el mercado, que cubran las necesidades de informatización de los usuarios.

Diseñar, desarrollar e implantar aplicaciones informáticas, y efectuar la puesta al día de las mismas.

Facilitar a los usuarios el asesoramiento preciso para una eficaz utilización de las aplicaciones y productos desarrollados.

Diseñar, desarrollar e implantar la arquitectura informática de Telefónica.

Realizar el diseño físico, dimensionamiento e instalación de los centros de proceso de datos de la compañía y puesta al día de los mismos.

Realizar la selección, pruebas e implantación de los diferentes productos informáticos (máquinas, sistemas operativos, monitores de teleproceso, productos de comunicaciones y paquetes complementarios) necesarios para soportar las aplicaciones informáticas y mantenimiento actualizado de los mismos.

Diseñar, desarrollar e implantar las metodologías informáticas y ofrecer el soporte técnico necesario en la utilización de las mismas.

Planificar, dirigir y controlar la puesta en marcha de los nuevos sistemas, atendiendo a las especificaciones de las diferentes áreas de informática y a las necesidades de los usuarios, desde las pruebas funcionales hasta la puesta en marcha del proyecto.

**Titulados auxiliares:**

Este grupo comprende a los empleados que con el correspondiente título oficial que les fue exigido para tener acceso al mismo, realizan las funciones para las que les capacita y faculta dicho título, sin sujeción a honorarios o aranceles profesionales.

**Técnicos:**

Integran este grupo los empleados que, con conocimientos equiparables a los Titulados auxiliares y sin exigencia de título académico, realizan trabajos de estudios y selección de todo tipo de instalaciones y servicios telefónicos; estudios económicos comparativos de las diversas soluciones técnicas posibles; confección y redacción de las memorias justificativas de los planes fundamentales, proyectos de obras y cálculos de resistencias, ensayo y análisis de materiales; agrupación, selección y resumen de los datos necesarios para los estudios económicos, borradores de planes; supervisión por delegación del Ingeniero, de las construcciones e instalaciones de equipos y conducciones telefónicas; trabajo de campo, pruebas y operaciones técnicas, obtención, acopio y ordenación de datos, etc.

**Técnicos administrativos:**

Forman este grupo aquellos empleados que, con independencia de la definición genérica de funciones aplicables a los subgrupos profesionales integrados en el grupo administrativo, tengan conocimientos sobre, entre otras materias, organización de la empresa y sus servicios, así como sobre contabilidad comercial, asuntos generales y formación jurídica adecuada.

**Gestores comerciales:**

La función principal del Gestor comercial se enmarcará, básicamente, en la promoción y venta activa de equipos y/o servicios (telefonía y telemática) comercializados por Telefónica. Como desarrollo de esta labor general, se pueden destacar a título enunciativo las siguientes tareas:

**a) Tareas de preventa:**

1. Fomentar, divulgar e introducir los nuevos servicios que comercialice Telefónica.

2. Investigar el mercado (tendencia del propio mercado y actuación de la competencia).

3. Fomentar y motivar la demanda de los productos ya comercializados, así como los de futuro desarrollo.

b) Tareas de venta:

1. Establecer relaciones comerciales, visitando a todos los clientes actuales y potenciales de su área específica de mercado.

2. Realización y presentación de anteproyectos y ofertas a sus clientes, coordinando y colaborando con otras áreas de la compañía.

3. Atención de las peticiones y solicitudes que emanen de su gestión comercial hacia los clientes de su ámbito de actuación.

4. Asesorar a sus clientes en los distintos aspectos de la contratación y uso de equipos y servicios.

5. Estudiar y ofertar respuestas alternativas a la competencia, aportando incluso soluciones no normalizadas por Telefónica.

c) Tareas de postventa:

1. Realizar visitas periódicas a los clientes enmarcados en su ámbito de actuación.

2. Atender y resolver en colaboración con otras áreas de la compañía:

Reclamaciones por demoras, por instalaciones, facturación, cobro, etc. Cualquier tipo de incidencia que pudiese surgir en el trámite de las solicitudes efectuadas por sus clientes.

d) Tareas de apoyo a la gestión:

1. Colaborar en la formación de los componentes del colectivo de ventas de la explotación local.

2. Apoyar al personal de ventas de nueva incorporación.

**Competencia desleal:** El conocimiento de políticas y estrategias comerciales de Telefónica, así como de los nuevos desarrollos en tecnología punta, que el personal adscrito a esta categoría laboral recibe en su formación y posteriores reciclajes, exige un sigilo profesional y fidelidad exclusiva hacia Telefónica, tanto en lo referente a divulgación e información de los mismos, como a trabajos o colaboraciones con la competencia.

**Técnico auxiliar de informática:**

**Misión:**

Forman este grupo aquellos empleados que, con independencia de la definición genérica de las funciones aplicables, realizan funciones, entre otras materias, de análisis, construcción, pruebas y puesta a punto de nuevos o modificados programas, usando los lenguajes de programación establecidos por la empresa, apoyo a la instalación y mantenimiento de sistemas operativos, bases de datos, sistemas de comunicaciones, sistemas de teleproceso y productos complementarios; resolución de problemas relacionados con el proceso de las aplicaciones y el funcionamiento de los sistemas, planificación de pruebas e implantación de aplicaciones y productos; planificación y seguimiento de las cadenas de proceso, resolución y documentación de incidencias operativas; y soporte de la red de comunicaciones informáticas.

**Funciones:**

Diseñar y codificar rutinas y programas de acuerdo con las especificaciones establecidas.

Realizar la compilación, ensamblaje, puesta a punto y modificación de programas.

Determinar los parámetros de explotación de las aplicaciones adecuando los procedimientos, resolviendo los parámetros de ejecución, planificando las actividades y preparando la carga de trabajo.

Resolver incidencias y colaborar en la resolución de las mismas.

Planificar las rutinas de mantenimiento y sistemas.

Apoyar la instalación, probar e implantar productos y servicios de comunicaciones informáticas.

Probar y evaluar los diferentes elementos de «hardware», controlando sus incidencias y coordinando el trabajo de los servicios de mantenimiento, así como configurar la instalación de acuerdo con necesidades.

Colaborar en las tareas de análisis, evaluación y optimización de sistemas, productos y aplicaciones.

Administrar operativamente las bases de datos, sistemas y productos de explotación.

**Encargados de equipo:**

Integran esta categoría aquellos empleados que, con perfecto conocimiento de las normas de la empresa, dirigen, vigilan e instruyen a los

operadores técnicos y a los mecánicos de una central o de un equipo (centrales o centralitas automáticas, radio y larga distancia y alta frecuencia). En el correspondiente nombramiento se especificará el nivel del cargo que hayan de desempeñar en el ejercicio de sus funciones, siendo el mínimo atribuido el de Encargado de zona tercera.

**Operadores técnicos:**

Constituyen este subgrupo los empleados que, además de tener los conocimientos fijados para los mecánicos, se dedican preferentemente a la localización y reparación de averías eléctricas en toda clase de equipos telefónicos (centrales o centralitas automáticas, radio y larga distancia y alta frecuencia), ejecutando estos trabajos con interpretación correcta de los planos correspondientes e instruyendo a los mecánicos para el mejor desarrollo de su cometido. Asimismo, podrán sustituir a los Encargados de equipo en función de encargados de turno, en aquellos equipos que existan éstos. Tendrán una o más de las especialidades siguientes: Pentaconta, rotativo, radio, alta frecuencia, mesa de pruebas de larga distancia, de servicio de averías y cualquier otra especialidad que el desarrollo de la técnica impusiera en el futuro.

Se considerará con derecho a optar a plaza de cada una de las especialidades:

a) El que la acredite por su nombramiento.

b) El que posea experiencia mínima de dos años en funciones de la categoría en esa especialidad.

c) El que acredite sus conocimientos mediante las pruebas convenientes.

A tal fin la empresa dará facilidades para que los empleados de esta categoría puedan adquirir los conocimientos de las diferentes especialidades en que se divide la misma.

**Auxiliar técnico de planta:**

Personal que realiza, además de las funciones atribuidas al mecánico los trabajos precisos para la instalación, modificación, desmontaje, reinstalación y puesta en servicio de terminales, equipos de la planta telefónica, así como la conservación, reparación y mantenimiento de los mismos.

Asimismo, utilizan terminales ya sean manuales, automáticos o informáticos para la gestión, supervisión y mantenimiento de equipos. A diferencia del operador técnico, no tienen atribuida la función de diagnosticar y localizar las averías de los equipos, dado que no se les exigen conocimientos completos sobre los circuitos que componen los diferentes sistemas telefónicos o telemáticos.

**Mecánicos:**

Comprenden este subgrupo aquellos empleados que realizan los trabajos de instalación de centrales o centralitas manuales, los de localización de averías en redes urbanas y los de conservación, reparación, limpieza y ajuste mecánico o eléctrico de los diversos elementos que componen los equipos y efectúan en ellos las pruebas rutinarias que sean precisas.

**Encargados de brigadas:**

Integran este subgrupo los empleados que, con la debida preparación teórica y práctica, dirigen y coordinan el trabajo de tres o más brigadas de Celadores o Empalmadores. En el correspondiente nombramiento se especificará el nivel del cargo que hayan de desempeñar en el ejercicio de sus funciones, siendo el nivel mínimo atribuible el de Encargado de zona de tercera.

**Encargados de grupo de redes:**

Dirigen y vigilan los trabajos de construcción, conservación y reparación de líneas y redes realizadas por una o dos brigadas de celadores o empalmadores bajo sus órdenes.

**Auxiliares técnicos de red:**

Se denomina Auxiliar técnico de red a aquel personal que, con los adecuados conocimientos de telefonía, electrónica e informática, realiza tareas de instalación, reinstalación, puesta en servicio, reparación de averías, mantenimiento y desmontaje de:

Equipos de abonado telefónicos, telemáticos o teleinformáticos, asociados a circuitos o redes especiales (punto a punto, RAC, IBERPAC, IBERCOM, TELEX, SPCM, etc.).

Equipos o redes telemáticas específicas (datáfonos, facsímil y telefax, teletex, videotex, alarmas codificadas...).

Sistemas de interconexión electrónicos de gran capacidad y centralitas electrónicas de pequeña y media capacidad.

Equipos de desviación y transferencia telefónica y telefonía móvil automática.

Equipos de usuarios, de características similares a los anteriores, que, eventualmente, pudieran ser aceptados por la compañía para su instalación y/o conservación.

Realizarán, igualmente, aquellas tareas de operación y apoyo manuales, automáticas o informáticas, necesarias para el desarrollo de las actividades antes citadas, incluyendo, en su caso, la configuración y programación de las unidades de control y terminales de los referidos equipos, así como el mantenimiento y operación de equipos de supervisión y prueba.

#### Celadores.

Ejecutan los trabajos de construcción, reparación y conservación de líneas y redes, de instalación y reparación de estaciones de abonados con todas las operaciones preparatorias, accesorias y complementarias.

#### Empalmadores:

Ejecutan, con arreglo a los métodos de la compañía, los trabajos de conservación y empalme de cables telefónicos y los de métodos y pruebas elementales relacionadas con los cables.

#### Encargados administrativos:

Integran este subgrupo aquellos empleados que, con la debida preparación teórica y práctica, ejercen funciones de mando, coordinación y gestión al frente de una unidad administrativa.

En el nombramiento correspondiente se especificará el ámbito de dicha unidad administrativa en función del nivel del cargo asignado en cada caso por la dirección, siendo el nivel mínimo atribuible el de Encargado de zona administrativa de tercera.

#### Supervisores del Servicio de Abonados:

Integran este subgrupo aquellos empleados que, con la debida preparación teórica y práctica, y con perfecto conocimiento de las normas de la empresa, organizan, coordinan e instruyen en su trabajo a los representantes del Servicio de Abonados y a otros empleados de las oficinas comerciales adscritos a sus órdenes y bajo su mando directo.

En el nombramiento correspondiente se concretará el nivel de cargo asignado en cada caso por la dirección, siendo el nivel mínimo atribuible el de Encargado de zona comercial de tercera.

#### Representantes del Servicio de Abonados:

Integran este subgrupo todos aquellos empleados que, con la debida preparación teórica y práctica y adecuado conocimiento de las normas de la empresa, están encargados de mantener las relaciones comerciales entre la Empresa y sus abonados y público en general, y están capacitados para desarrollar todas y cada una de las tareas encomendadas al Servicio de Abonados, reciben y atienden solicitudes relativas al servicio telefónico —altas, bajas y variaciones—, contratan, tramitan expedientes, aclaran consultas y resuelven reclamaciones, establecen las comunicaciones precisas con otros servicios de la empresa en orden a completar la gestión comercial y realizan asimismo las campañas comerciales que se programen, todo ello sin perjuicio de las tareas administrativas manuales y mecanizadas que comporta la gestión de abonados.

#### Administrativos:

Integran este subgrupo aquellos empleados que con los necesarios conocimientos teóricos y prácticos, realizan trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles como propios de oficina y despachos, de naturaleza fundamentalmente burocrática, como despacho de correspondencia, mecanografía, preparación, revisión y archivo de toda clase de documentos e informes, relacionados con la actividad de la empresa, utilización de teletipos y demás medios mecánicos de uso normal en oficinas y cualquier otra de las funciones o cometidos de naturaleza análoga.

#### Jefas:

Con la debida preparación teórica y práctica dirigen el desarrollo del servicio de un centro o unidad, ejerciendo sobre el personal del mismo las funciones de mando, instrucción, coordinación y gestión. En el correspondiente nombramiento se especificará el nivel del cargo asignado, siendo el mínimo atribuible el de Jefa de zona de tercera.

#### Supervisoras de operación

Dirigen y vigilan los trabajos de las telefonistas y las instruyen a fin de que aquéllas se realicen conforme a los métodos de operación y atienden

y resuelven las pequeñas incidencias que puedan originarse en el curso del servicio.

#### Telefonistas:

Atienden y establecen las comunicaciones y desempeñan igualmente servicios complementarios, tales como averías, información, etc., todo ello de acuerdo con los métodos de operación.

#### Encargados de conservación de vehículos:

Son los empleados que ejercen funciones de mando como responsables del personal destinado en los garajes y sus correspondientes talleres, cuidando la distribución y debida ejecución del trabajo. En el correspondiente nombramiento se especificará el nivel del cargo asignado, siendo el nivel mínimo atribuible el de Encargado de zona de tercera.

#### Encargados de oficinas:

Integran este subgrupo los empleados que con la debida preparación teórica y práctica, ejercen funciones de mando, coordinación y gestión, al frente de un grupo de empleados de oficinas, participando personalmente en el trabajo. En el correspondiente nombramiento se especificará el cargo asignado siendo el nivel mínimo atribuible el de Encargado de zona de tercera.

#### Oficiales y Ayudantes de oficinas:

Componen este subgrupo aquellos empleados que, con la debida preparación teórica y práctica, realizan las funciones propias de su oficio de electricista, carpintero, climatizador y demás profesiones denominadas comúnmente oficios.

#### Encargados de almacenes:

Integran este subgrupo los empleados que, con la debida preparación teórica y práctica, ejercen funciones de coordinación y gestión al frente de un grupo de empleados de almacenes. En el correspondiente nombramiento se especificará el cargo asignado, siendo el nivel mínimo atribuible el de Encargado de zona de tercera.

#### Oficiales y Ayudantes de almacenes:

Son aquellos empleados que se hacen cargo de los materiales, comprueban su cantidad y calidades especiales, los revisan, clasifican, conservan, distribuyen, envían y almacenan; efectúan las anotaciones pertinentes y registros, ficheros, etc.; dan los partes reglamentarios y realizan las operaciones de facturación, retirada, carga y descarga de los materiales.

#### Subalternos:

Se incluyen en este grupo aquellos empleados que tienen atribuidas las funciones de vigilancia de los locales de la empresa, recogida y entrega de correspondencia, manejo de ascensores y, en general, cualquier trabajo manual que no exija especial cualificación profesional.

#### Radiotelefonistas:

Integran este grupo aquellos empleados que, con la debida preparación teórica y práctica, realizan la operación del servicio y actividades complementarias, incluidas las de naturaleza burocrática, en las estaciones radiotelefónicas.

#### Técnico de sistemas:

Personal técnico que realiza estudios de alto nivel y concibe y desarrolla sistemas completos de gestión mecanizada y de trabajo en el ordenador, definiendo y planificando los recursos físicos y humanos necesarios, tanto para el desarrollo como para la explotación final. Asesora y controla los trabajos de todo el personal de nivel técnico inferior al suyo.

#### Analista de sistemas:

Personal técnico que concibe y desarrolla sistemas mecanizados analizando y diseñando los procedimientos necesarios para su implantación, facilitando a los usuarios el asesoramiento preciso para una eficaz utilización de los mismos. Dirigen la implantación de sistemas, asesoran sobre el empleo de nuevas técnicas y conocen la necesidad y aplicación del área funcional en que trabajan.

#### Analista-Programador:

Personal técnico que se ocupa de desarrollar los sistemas mecanizados, asegurando su correcto diseño mediante la concepción de los diagramas de proceso y programas, verificando que, una vez realizados, se ajusten

a las especificaciones establecidas en el análisis funcional. Colaboran en la implantación de sistemas.

**Programador de sistemas:**

Es aquel programador que, además de las funciones genéricamente atribuidas a dicha categoría, se ocupa, fundamentalmente, de desarrollar, codificar, depurar y documentar los programas correspondientes al sistema operativo y aplicaciones complejas de teleproceso.

**Programador:**

Son aquellos empleados que, con amplios conocimientos en el manejo del lenguaje de programación de ordenadores y especialmente de los que habitualmente se utilizan en la empresa, se ocupan del diseño lógico de programas y de codificarlos en el lenguaje apropiado; realizando los diagramas de proceso, informes, ficheros, etc., compilan, prueban y actualizan (modificando si procede) la ejecución de programas documentándolos completamente. Colaboran bajo la dirección y supervisión de los analistas, en el análisis de aplicaciones mecanizadas o a mecanizar y su mantenimiento.

**Operador de sistemas:**

Personal técnico que se ocupa de asegurar el funcionamiento general de grandes ordenadores, con sistemas operativos complejos, multiprogramación, teleproceso y sistemas de gestión de bases de datos manteniendo un control permanente y un encauzamiento de los procesos realizados por el ordenador.

**Operador de aplicaciones:**

Personal técnico que se ocupa de mantener y controlar el perfecto funcionamiento de ordenadores, modems y líneas que constituyen el equipo de teleproceso, o bien del funcionamiento y gestión de miniordenadores con memorias auxiliares de discos y cintas magnéticas.

**Operador informático:**

Es aquel personal técnico que se ocupa de la instalación de ordenadores, modems, líneas y demás elementos componentes del equipo de conmutación-transmisión digital, así como de su operación y conservación, asegurando el perfecto funcionamiento de dichos equipos y realizando asimismo las demás tareas complementarias o auxiliares, tanto en planta telefónica como en los locales de abonado.

**Ayudante informático:**

Son aquellos que realizan funciones auxiliares en los trabajos ejecutados en ordenador, relacionados con la captura de información por equipos multiteclados, verificación de calidad en resultados, preparación y control de archivos y ficheros y funcionamiento y manejo de unidades periféricas con exclusión del trabajo efectuado con todo tipo de terminales de acceso y consulta que constituyen una herramienta de trabajo en un puesto no informático.

**Ayudante de tráfico:**

Es el que, habiendo acreditado para su acceso a la categoría la posesión de los requisitos a tal fin exigidos y con los necesarios conocimientos teóricos y prácticos, realiza trabajos de oficina y asimilados.

**Ayudante técnico:**

Es el empleado que, con la preparación adecuada y habiendo demostrado para su acceso a la categoría la posesión de los requisitos con tal fin exigidos, está capacitado para desempeñar los servicios técnicos que se le encomienden y, en particular, los de conservación y entretenimiento de instalaciones y equipos técnicos, así como su montaje y desmontaje.

**Telegrafista:**

Es el que, habiendo acreditado para su acceso a la categoría la posesión de los requisitos a tal fin exigidos, está en condición de atender las comunicaciones de enlaces con redes telegráficas.

**Operador de cables:**

Es el empleado que, habiendo demostrado prácticas y conocimientos necesarios para acceso a esta categoría, está en condiciones de realizar en centrales y oficinas la perfecta manipulación del servicio telegráfico y de los aparatos que le sirven.

Siendo categorías a extinguir las cuatro enumeradas últimamente, la Compañía podrá encomendarles cuantos trabajos considere adecuados, dentro de los que, a su juicio, sean más acordes con la preparación de cada uno de los empleados que las ostentan.

**Radiotelegrafistas:**

Son los empleados que realizan las funciones de operación y control y, ocasionalmente, las de reparación y conservación de estaciones costeras y radiotelegrafía y radiotelefonía, Centros de emisión y recepción y centrales telegráficas, realizando los trabajos complementarios de índole burocrática que sean precisos.

En este subgrupo estarán integrados únicamente aquellos empleados que realizando las funciones antes enunciadas, no posean el título oficial de Oficial radioelectrónico de segunda, si bien percibirán las diferencias, si las hubiere, entre su salario y el correspondiente a la categoría de entrada de este último grupo laboral.

**Artículo 23.**

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

**SECCIÓN 4.ª TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA**

**Artículo 24.**

El empleado que realice funciones correspondientes a un grupo o subgrupo laboral superior al suyo, entendiéndose como tal a aquellos que darían lugar a la promoción o ascensos del empleado, según lo establecido en el artículo 53, tendrá derecho a percibir la diferencia de retribución existente, si la hubiere, entre la que tenga reconocida como sueldo base y el sueldo base asignado al nivel de entrada de aquella categoría.

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

**Artículo 25.**

Para ejercer las funciones de categoría superior a que se refiere el artículo anterior, se requerirá indispensablemente la orden escrita del jefe inmediato superior del interesado.

**Artículo 26.**

Para ser acreedor del derecho a la percepción de las diferencias a que se refiere el artículo 24, habrán de efectuarse íntegramente las funciones del grupo o subgrupo laboral considerado de mayor categoría y no de manera parcial ni compartida con los jefes inmediatos o cualesquiera otros empleados.

**Artículo 27.**

Las plazas desempeñadas con percepción de diferencias, serán cubiertas en propiedad por los procedimientos reglamentarios tan pronto como puedan considerarse vacantes.

Tendrán automáticamente la consideración de plazas vacantes las que estuvieran desempeñadas por trabajadores que perciban las diferencias a que se refieren los artículos anteriores durante un plazo superior a seis meses. No obstante, en los casos en que los titulares estén disfrutando del derecho a ausencia reglamentaria con reserva de plaza o en situación de incapacidad laboral transitoria, no se producirá vacante hasta la expiración del tiempo reglamentario.

**Artículo 28.**

Ningún empleado podrá, por el hecho de realizar funciones correspondientes a categoría superior, consolidar el derecho a que le sea reconocida dicha categoría, sin haber superado la oportuna convocatoria.

**Artículo 29.**

Solo en los supuestos de acoplamiento por capacidad disminuida o por necesidades perentorias e imprevisibles, podrá destinarse a un empleado a realizar tareas correspondientes a un grupo o subgrupo laboral inferior al suyo, y en el segundo caso, únicamente por el tiempo imprescindible manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su Grupo o subgrupo y nivel laboral, debiendo la dirección de la empresa comunicarlo a los representantes legales de los trabajadores.

## SECCIÓN 5.ª DISPOSICIONES VARIAS

## Artículo 30.

La clasificación en los distintos niveles en los cargos de Encargados de zona y agrupación, se realizará en función de las características del trabajo, importancia del mismo, volumen de personal a su cargo y aquellas otras que puedan afectar al contenido o importancia de ésta, a juicio de la dirección de la compañía, mientras no exista acuerdo al respecto en la Comisión de Grupos Laborales creada al amparo de lo previsto en la cláusula 15 del Convenio Colectivo 1989/1990.

Artículo 31. *Redes.*

Sectores.—El número de estaciones asociadas a un sector, estará en función, no solamente de su cantidad, sino, además de la problemática asociada a su conservación, como su concentración o dispersión, así como la fiabilidad de la red con que se atiende, por lo que podrá haber sectores con distinto número de estaciones.

## Artículo 32.

No será preciso que en cada una de las dependencias de la empresa existan las diversas categorías que se han expresado en la clasificación, sino las que realmente sean necesarias para la realización de los trabajos que aquéllas tengan encomendados.

La empresa establecerá anualmente la plantilla general de su personal fijo y la de cada uno de sus centros de trabajo; estos tendrán al día su plantilla numérica y la relación del personal que trabaje en ellos, viniendo la empresa obligada a entregar los anteriores datos a la representación legal de los trabajadores.

## Artículo 33.

Cada cuatro años la empresa entregará a la representación legal de los trabajadores una relación del personal fijo con los siguientes datos: Nombre y apellidos, edad, categoría o calificación profesional, años de servicio a la empresa y en la categoría y fecha en que se devengó el último bienio y sueldo base, formulándose por dicha representación las observaciones y reparos que estimen oportunos.

## CAPITULO III

## Selección de personal

## SECCIÓN 1.ª REQUISITOS DE INGRESO

## Artículo 34.

Para ingresar al servicio de «Telefónica de España, Sociedad Anónima», serán requisitos necesarios, además de reunir las condiciones específicamente exigidas en la convocatoria, ostentar la nacionalidad española y demostrar aptitud psicósomática suficiente para el puesto de trabajo a ocupar, certificada por el Servicio Médico de Empresa.

No se exigirá servicio militar o civil sustitutorio cumplido para el ingreso en la compañía.

## Artículo 35.

Los aspirantes serán admitidos a las pruebas de ingreso sin necesidad de presentar los documentos justificativos de hallarse en posesión de los requisitos exigidos en el artículo anterior, siendo suficiente la declaración del aspirante en que se consigne hallarse en posesión de tales requisitos, que deberán enunciarse en dicha declaración. Como excepción a esta regla cabe considerar aquellos documentos cuyo conocimiento sea imprescindible para efectuar la selección, como pueden ser expediente académico y experiencia.

Los que resulten admitidos, antes de tomar posesión de las plazas o de iniciar su capacitación o adiestramiento y en todo caso, antes de recibir nombramiento alguno, deberán justificar en forma aquellos extremos. Si no lo hicieran así, serán automáticamente eliminados.

El reconocimiento médico a que se hace referencia en el artículo anterior deberá realizarse, siempre que las circunstancias lo permitan, con carácter previo a la admisión a los cursos de formación previstos en las convocatorias, y, en todo caso, antes de la incorporación efectiva al puesto de trabajo, una vez adquirida la condición de empleado de la compañía.

En caso de solicitarlo el interesado, le serán entregados los resultados del reconocimiento médico de ingreso, mediante la conclusión de un diagnóstico de salud y de una orientación terapéutica. Cuando de los mismos

se derive la no aptitud psicofísica, en relación a los niveles establecidos en los baremos vigentes, se le comunicarán las razones médicas, indicándosele las posibilidades que tiene para otro tipo de trabajo de acuerdo con los requisitos generales establecidos.

## Artículo 36.

El ingreso del personal fijo en la plantilla de Telefónica de España, se efectuará por concurso, oposición o concurso-oposición, de conformidad con las bases de las correspondientes convocatorias y su adscripción a los diferentes grupos laborales se realizará por la categoría inferior de cada uno de ellos.

El concurso será sólo aplicable en aquellos casos en que concurran las siguientes condiciones:

- Personal del grupo 32.
- Exigencia de especialidad profesional determinada en el propio concurso.

Los procedimientos de ingreso mencionados podrán complementarse con un período de capacitación, en cuyo caso obrarán como sistema de selección previa para la asistencia al correspondiente curso, sin que el ingreso tenga lugar hasta que el curso se haya superado satisfactoriamente, salvo en los casos en los que 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, en que la fase de selección se considerará finalizada antes del inicio de dichos cursos, a efectos de nombramiento y elección de plazas, haciéndolo constar así en el texto de la convocatoria.

## SECCIÓN 2.ª NORMAS DE SELECCIÓN

## Artículo 37.

La Comisión de Selección, en cuya composición participarán dos vocales designados por el Comité Intercentros y uno más por cada Sindicato más representativo y otros tantos por parte de la Dirección, 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. 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.

Con carácter general, esta comisión unificará criterios en cuanto a requisitos que deban reunir los aspirantes, tipos de pruebas a realizar, etcétera, en las convocatorias de contratación de personal temporal, cuya realización está encomendada a las Direcciones Provinciales, con la finalidad de homogeneizar los procedimientos.

Además, mantendrá actualizadas las normas de funcionamiento de Tribunales, con el objetivo de introducir las modificaciones que la práctica aconseje en orden de mejorar dicho funcionamiento.

## Artículo 38.

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.

## Artículo 39.

En todo anuncio de convocatoria se hará constar expresamente el número y clase de plazas que han de cubrirse, cuya determinación podrá ser fijada por la empresa, teniendo en cuenta, no sólo las vacantes existentes, sino también las que en condiciones normales puedan producirse en el plazo de un año.

Asimismo, en las bases se respetará el orden de preferencias establecido para las líneas de promoción, se fijará el plazo, forma y lugar en que deberán presentarse las solicitudes, condiciones que han de reunir los aspirantes, documentos que han de aportarse y plazo de presentación de los mismos, así como plazo mínimo y máximo para el principio de las pruebas y, en su caso, duración del período de formación.

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 las definiciones de funciones de cada una de las categorías laborales.

Cuando para la realización de los ejercicios existan programas específicos para cada una de las materias exigidas en la convocatoria, deberá mediar un plazo mínimo de tres meses y otro máximo que habrá de hacerse constar en la misma, entre la fecha de publicación de la convocatoria y la de las pruebas o ejercicios. De no existir programa específico, el plazo mínimo entre la fecha de la convocatoria y la de las pruebas, será de un mes.

Igualmente se fijarán en las bases el número y clase de las pruebas a aplicar, así como los criterios generales respecto de la metodología de evaluación, de los niveles mínimos a alcanzar en la fase de las pruebas y del período de formación.

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 por 100 de las mismas. Dicho plazo podrá ser ampliado siempre que las circunstancias así lo aconsejen y se llegue a un acuerdo en el seno de la Comisión de Selección. 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.

Por último, en todas las convocatorias se indicará, con carácter orientativo, la bibliografía aconsejable para la preparación de los ejercicios teóricos de las mismas, indicando al mismo tiempo la vía por la cual cualquier opositor puede acceder a la misma, si ésta es editada por la Empresa.

#### Artículo 40.

Las convocatorias se publicarán en los tabloneros de anuncios y/o Boletín Telefónico, según el ámbito territorial a que se refieran, con una antelación no inferior a un mes a la fecha de cierre de la admisión de solicitudes. Cuando se publiquen convocatorias provinciales o locales para cubrir vacantes con carácter fijo, se dará cuenta en el Boletín Telefónico de la publicación de las mismas, así como una referencia de los aspectos más relevantes.

#### Artículo 41.

El contenido de las bases de las convocatorias, incluidas las de los concursos especiales de traslados, se discutirá con una comisión integrada por dos representantes del Comité Intercentros y uno por cada Sindicato más representativo, con igual o superior categoría laboral que la de las plazas objeto de la convocatoria, levantándose acta de sus reuniones.

#### Artículo 42. Normas generales sobre actuación de los Tribunales de convocatorias regulares.

##### 1. Objeto:

Con la finalidad de realizar la selección de las personas que promocionarán o ingresarán como empleados fijos en «Telefónica de España, Sociedad Anónima», se constituyen los Tribunales de selección bajo los principios de igualdad de oportunidades, objetividad y transparencia de los procesos, a los cuales se les dotará de los medios adecuados para el desempeño de sus funciones.

Para unificar los criterios de actuación y funcionamiento de los mismos se establecen las siguientes normas.

##### 2. Ambito de aplicación:

Afectan estas normas a todos los miembros de Tribunales de convocatorias que se constituyan a nivel central, provincial o local, ya tengan carácter de actuación integral o se configuren como Tribunales de vigilancia, así como a los empleados y opositores ajenos que participen en las convocatorias.

##### 3. Disposiciones generales:

3.1 Autonomía de los Tribunales de convocatorias: Poseen autonomía orgánica y funcional para garantizar su objetividad, independencia y disponibilidad.

Están formados por personal fijo de «Telefónica de España, Sociedad Anónima». En caso necesario podrán pedir asesoramiento a personal especialmente cualificado.

No están integrados en ningún departamento de la compañía.

3.2 Función: La función prioritaria del Tribunal consiste en seleccionar a los candidatos más idóneos para el puesto de trabajo, primando

siempre la calidad de la selección sobre la necesidad de cubrir la totalidad de las vacantes.

Para cumplir con su función prioritaria, el Tribunal elegirá las pruebas de selección, las condiciones de aplicación y los criterios de evaluación de las mismas, ateniéndose a las bases de cada convocatoria.

Atenderá asimismo las reclamaciones e imprevistos que se produzcan dentro de los plazos 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. Composición:

4.1 El Tribunal estará compuesto por un Presidente, un Vicepresidente, los Vocales de la empresa y un Secretario, así como los Vocales representantes de los trabajadores, que prestarán una dedicación prioritaria a las tareas de selección.

No podrá pertenecer al Tribunal ningún miembro incurso en cualquier causa de incompatibilidad recogida 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.

##### 5. Funcionamiento:

5.1 Constitución: Una vez recibido el nombramiento por cada uno de sus miembros, el Tribunal se constituirá a la mayor brevedad posible en una primera reunión convocada por el Presidente a través del Secretario.

5.2 Reuniones: Constituido el Tribunal, será fijada la fecha y hora de las reuniones posteriores en cada sesión, no pudiendo haber modificación de fechas de las mismas sin consulta a todo el Tribunal.

5.3 Publicación de listas de seleccionados: El Tribunal, respetando en todo caso el número de plazas a cubrir, procederá, una vez finalizado el proceso de selección, a confeccionar la lista de seleccionados, incluyendo en su caso la lista de reserva.

El Area 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 quince 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.

#### Artículo 43.

Cuando haya que realizar exámenes en distintas localidades, se nombrarán los Tribunales de vigilancia precisos que, siguiendo las instrucciones del Tribunal central de la convocatoria, velarán por la objetividad y transparencia en el proceso de selección, tanto en la recepción, como en la aplicación y envío de las pruebas, finalizando su actuación con la elaboración del correspondiente acta de examen.

En la realización de todas las pruebas de selección, ya sean teóricas o prácticas, estatales, zonales o locales, se celebren en una o varias localidades, participará con voz y voto un representante elegido por el Comité de Empresa correspondiente y uno más por cada uno de los Sindicatos más representativos.

Asimismo, cuando se celebren pruebas para ingreso y promoción en la empresa en más de un edificio, podrán asistir a su vigilancia, además del Tribunal nombrado al efecto, un miembro por cada Sindicato más representativo. En el caso de Madrid, sede de los Tribunales centrales, y aún celebrándose el examen en un solo edificio, podrá asistir a su vigilancia, en las convocatorias que se determinen en la Comisión de Selección, un representante de los trabajadores nombrado por el Comité de Empresa.

#### Artículo 44.

Las vacantes que hayan de cubrirse en cualquier grupo o subgrupo laboral, serán ocupadas en primer lugar por los empleados de la compañía que reúnan las condiciones exigidas en cada caso mediante el oportuno concurso, oposición o concurso-oposición y, en su defecto, por personal ajeno.

Cuando la empresa proceda a cubrir plazas a las que estén llamadas distintas categorías, unas con carácter principal y otras con carácter subsidiario, podrá efectuar simultáneamente con los aspirantes de unas y otras los ejercicios, pruebas o evaluaciones establecidos, si bien otorgará preferencia a los aspirantes llamados con carácter principal si hubiera igualdad en las restantes condiciones.

#### Artículo 45.

En materia de ascensos o concursos y con objeto de establecer de una manera sistemática los criterios valorativos que han de observarse para la estimación de méritos, se establece el siguiente cómputo de orden general que podrá adicionarse en cada convocatoria concreta, con aquellos

otros méritos específicamente determinados o que se determinen en cada caso, según las circunstancias:

1. Antigüedad reconocida en la empresa: Por cada cinco años de servicios efectivos reconocidos, un punto, con un límite máximo de tres puntos.

2. Títulos académicos:

a) Por el título de EGB, FP1 o similar, medio punto.

b) Por el título de BUP, FP2 o asimilado, un punto.

c) Por el título de Diplomado universitario o asimilado, dos puntos.

d) Por el título de Licenciado universitario o asimilado, tres puntos.

e) Por el título de Doctor en cualquiera de sus especialidades, cuatro puntos.

No serán acumulables los diferentes títulos y sólo se computará el de mayor puntuación.

3. Estudios cursados en cualquier centro de formación de la compañía: Por cada curso de cualquier especialidad aprobado, medio punto, con un límite máximo de dos puntos.

4. Premios: Por cada premio, de un cuarto a un punto, según su importancia, apreciada por el Tribunal.

5. Cuando en las bases de la convocatoria de que se trate, se contenga algún criterio sobre valoración de méritos, se concederá al informe o calificación del jefe inmediato un valor que no podrá ser superior al 10 por 100 sobre la calificación total alcanzable, sin que en ningún caso dicho informe pueda determinar la exclusión del participante en la convocatoria.

#### Artículo 46.

En las convocatorias para categorías que conlleven mando o función en las que sea necesario incluir la entrevista individual con los opositores, esta última formará parte del conjunto de las pruebas, sin que pueda ser eliminatoria por sí sola.

#### SECCIÓN 3.ª PROVISIÓN DE VACANTES

#### Artículo 47.

Superados los correspondientes ejercicios y el período de capacitación, en su caso, a los aprobados se les adjudicarán las plazas vacantes existentes en ese momento.

Los opositores seleccionados que no puedan elegir plaza por no haber superado el preceptivo reconocimiento médico o no hayan podido terminar el curso de capacitación eliminatorio por encontrarse en alguna de las situaciones de suspensión de contrato que dan derecho a reserva del puesto de trabajo, podrán presentarse, sin necesidad de examen, una vez superada la causa que motivó la no elección de plaza a la siguiente convocatoria de la misma categoría y especialidad que se produzca en el plazo de un año, siendo incluidos en el grupo que corresponda con la nota obtenida en la convocatoria anterior.

Teniendo en cuenta la preferencia que en el artículo 64 de esta Normativa se establece para los empleados casados o con cargas familiares que promocionen o asciendan mediante convocatoria para elegir plazas en su propia residencia, la adjudicación de las vacantes se realizará por riguroso orden de puntuación, resultante de sumar la obtenida en la selección a la que obtuvieron en el curso de capacitación, si la hubiere, guardándose, no obstante, el siguiente orden de prelación:

1. Empleados fijos con cargas familiares pertenecientes al grupo principal para su residencia laboral.

2. Empleados fijos con cargas familiares pertenecientes al grupo subsidiario para su residencia laboral.

3. Empleados fijos sin cargas familiares pertenecientes al grupo principal para su residencia laboral.

4. Empleados fijos sin cargas familiares pertenecientes al grupo subsidiario para su residencia laboral.

5. Resto de empleados fijos pertenecientes al grupo principal para plazas de su provincia.

6. Resto de empleados fijos del grupo subsidiario para plazas de su provincia.

7. Resto de empleados fijos pertenecientes al grupo principal.

8. Resto de empleados fijos pertenecientes al grupo subsidiario.

9. Empleados temporales para su residencia laboral.

10. Empleados temporales para plazas de su provincia.

11. Resto de empleados temporales.

12. Personal ajeno para la provincia donde tenga fijado su domicilio.

13. Resto personal ajeno.

El derecho a pertenecer a uno o a otro grupo estará en función de la situación laboral de los aspirantes en el momento de la elección de vacantes, independientemente de la adscripción a uno u otro grupo en el momento en que formularon la solicitud. Si se produce un cambio de situación en ese intervalo, deberá alegarse fehacientemente con el tiempo suficiente y, en todo caso, antes de comenzar la elección.

Cuando dentro de cualquiera de los grupos mencionados, varios aspirantes hayan obtenido la misma puntuación, se aplicarán los siguientes criterios:

1. En caso de empleados, se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa.
2. En caso de aspirantes ajenos o igualdad de condiciones previstas en el párrafo anterior, se elegirá por sorteo una letra del alfabeto, la cual servirá de referencia para determinar el orden de elección por apellidos.

En el caso en que se dé la circunstancia que un matrimonio apruebe la misma convocatoria, el cónyuge que esté primero en la lista podrá renunciar a los puestos que sean precisos a fin de situarse en el puesto anterior al otro cónyuge, para que así puedan elegir plazas sucesivamente, siempre que no se produzcan perjuicios a terceros.

Los opositores que no puedan estar presentes en el acto de adjudicación por cualquier motivo justificado, como baja por enfermedad, servicio militar o social sustitutorio, podrán designar a tercera persona para que participe en dicho acto, mediante la correspondiente autorización.

#### Artículo 48.

Los aspirantes aprobados que promocionen, asciendan o pasen de grupo, comenzarán a disfrutar la remuneración y demás beneficios inherentes a la categoría alcanzada desde la fecha de efectividad de su nombramiento.

A todos los efectos, para los empleados, la fecha de efectividad del nombramiento será la de la adjudicación de plazas. El mismo criterio se establecerá para los aspirantes ajenos, salvo que no exista curso de formación, en cuyo caso, la fecha de efectividad será la de toma de posesión.

En las convocatorias sin curso de formación se establecerá un plazo para la incorporación con objeto de que todos los aprobados ajenos o ex contratados puedan tener la misma antigüedad.

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

#### Artículo 48 bis. Integración del minusválido.

Para la aplicación de la LISMI en Telefónica se acuerdan las siguientes normas:

1. Se reservará el 2 por 100 de las plazas publicadas para personal con minusvalía igual o superior al 33 por 100 en las siguientes convocatorias de ingreso:

Titulados superiores.  
Titulados medios.  
Delineantes y Operadores Audiovisuales.  
Administrativos Ofimáticos.  
Operadores/as.  
Operadores de Mantenimiento de Edificios (sólo alguna especialidad).  
Operadores de Almacén.  
Auxiliares de Edificios y Servicios.  
Operador técnico de Informática de Gestión.  
Operador auxiliar de Informática de Gestión.

2. El número de plazas de este cupo que deberían cubrirse en las convocatorias en las que no se publica esta reserva, o bien aunque publicada no exista nivel, podrán incrementarse en aquellas otras en las que se contemple dicha reserva y haya suficiente nivel aunque en estas convocatorias se supere el mencionado 2 or 100.

3. Se pretenderá con esta medida que el resultado final, si existe nivel, sea el ingreso en Telefónica del 2 por 100 de minusválidos del total de plazas ofertadas a lo largo del año en las convocatorias de ingreso.

4. La aplicación de esta norma en cuanto a lo que a procesos de selección se refiere, se llevará a cabo de la forma siguiente:

a) Se publicará en cada convocatoria que se anuncie para cubrir plazas en las categorías mencionadas en el apartado 1, la reserva del 2 por 100 para el personal afectado por minusvalías iguales o superiores al 33 por 100, debiendo acreditar dichos aspirantes, junto a la solicitud, el certificado correspondiente actualizado.

b) Dichos aspirantes deberán estar en condiciones de realizar todas las funciones propias de la categoría a la que opositan, una vez introducidas

las adaptaciones que se orienten, en su caso, al puesto de trabajo, publicándose al efecto en las bases de la convocatoria las condiciones psicofísicas mínimas para ejercer dichas funciones.

c) El Tribunal preparará un examen común para todos los aspirantes sin distinción, si bien la ejecución de éste, en los casos que sea preciso, se adaptará a los diferentes menoscabos que se pudieran presentar.

d) Una vez efectuados los exámenes el Tribunal confeccionará dos listados, uno correspondiente a los opositores del grupo general y otro referido a los afectados por la LISMI.

El Tribunal podrá fijar una puntuación mínima igual para los dos grupos, o bien bajar dicha puntuación para el grupo de candidatos afectados por la LISMI, siempre que considere que superan el nivel mínimo de conocimientos y aptitud para ejercer las tareas propias de la categoría a la que optan.

Una vez fijadas las puntuaciones de corte, si por encima de dicha puntuación existe un número de aspirantes igual al 2 por 100, se considerará cumplida la norma. Si el número es superior al 2 por 100 se acumulará el excedente de acuerdo con lo establecido en el punto 2.

En el caso de no cubrirse el 2 por 100 por no haber suficiente nivel, se dejarán sin cubrir las correspondientes vacantes, actuándose según lo establecido en el punto 2.

e) Una vez determinados los aspirantes que superen la convocatoria, el Tribunal confeccionará la lista de seleccionados del grupo general y del grupo afectado por la LISMI.

5. Reconocimiento médico: Los reconocimientos médicos deberán estar en función de las condiciones psicofísicas mínimas establecidas en las bases de las convocatorias respectivas.

6. Adjudicación de plazas y nombramientos: La adjudicación de plazas se hará en base a lo establecido en la normativa laboral. No obstante lo anterior, con carácter excepcional, previo análisis de la situación del minusválido, la empresa podrá ofrecer aquellos acoplamientos que permitan su mejor integración.

7. Movilidad: La posibilidad estará sujeta a los mismos criterios que la adjudicación de plazas. En el caso de ser necesario introducir adaptaciones especiales en el puesto de trabajo para el total desarrollo de las funciones de éste, la posible movilidad estará en función de la valoración que realice la Comisión de seguimiento correspondiente y, en todo caso, el nuevo puesto de trabajo deberá reunir características similares al anteriormente ocupado.

#### SECCIÓN 4.ª PERÍODO DE PRUEBA

#### Artículo 49.

Con el fin de comprobar prácticamente las aptitudes, disposición y condiciones generales del personal, se establecen los siguientes periodos de prueba:

Titulados y Técnicos, seis meses.  
Auxiliares de Edificios y Servicios y Operadores de Almacenes, quince días hábiles.  
Restantes categorías, tres meses.

El período de prueba empezará a contarse a partir de la fecha en que comience la prestación efectiva de los servicios, y se interrumpirá en caso de incapacidad laboral transitoria del trabajador, vacaciones o cualquier otra causa que se consigne en la correspondiente convocatoria.

Cuando el empleado de nuevo ingreso no demuestre, durante el período de prueba, la aptitud y condiciones exigidas para el desempeño de su puesto de trabajo quedará eliminado de la plantilla. Los empleados que por promoción, ascenso o pase de grupo no demuestren durante el período de prueba la aptitud y condiciones exigidas para el desempeño del nuevo puesto, volverán a su categoría y destino de procedencia, salvo que, existiendo vacante en la nueva residencia, opten por permanecer en ella.

#### Artículo 50.

A efectos del período de prueba, al empleado con contrato temporal, que como consecuencia de la superación de una convocatoria de la misma categoría objeto de su contrato, se incorpore a la plantilla de la empresa sin solución de continuidad, se le considerará el tiempo de prestación de dichos servicios.

#### Artículo 51.

Consolidada una categoría mediante nombramiento o ascenso efectuados de conformidad con las normas reglamentarias y superado el período de prueba establecido, no podrá el empleado ser privado de ella, salvo nuevo ascenso o extinción de la relación de trabajo.

## Artículo 52.

La empresa facilitará a los trabajadores, tan pronto como sea posible, la correspondiente tarjeta de identidad en la que constarán junto con la fotografía del empleado, los datos personales y laborales correspondientes.

La excedencia o la baja definitiva en la compañía dará lugar a la devolución de la tarjeta por parte del empleado.

## CAPITULO IV

## Promoción, ascensos, pases de categoría y acceso a cargos

## SECCIÓN 1.ª DEFINICIONES

## Artículo 53.

Se entenderá por promoción el pase a otro grupo o subgrupo laboral, dentro de cada una de las líneas de promoción que se indican en los artículos 55 y 57. Se considerará ascenso el pase a otro grupo o subgrupo laboral cuya categoría de entrada tenga asignado un sueldo base superior en más de un 10 por 100 al de la categoría de entrada del grupo o subgrupo laboral de procedencia. Dado que el mencionado porcentaje del 10 por 100 se fija o establece teniendo en cuenta la correlación de niveles salariales actualmente existente entre las categorías de entrada de los diversos grupos o subgrupos laborales, si en el futuro dicha correlación sufriera una variación superior al 10 por 100, se acordará la revisión que se considere procedente del criterio por el que ahora se define la promoción o ascenso.

El empleado que promocione o ascienda, adquirirá la categoría del grupo o subgrupo de destino de igual o, en su defecto, inmediata superior retribución base anual.

Se entenderá por categoría de entrada a los efectos expresados en los párrafos precedentes, la que figura en las respectivas tablas salariales como de nuevo ingreso.

## Artículo 54.

Los pases de grupo o subgrupo laboral que no impliquen promoción o ascenso en los términos antes indicados, determinarán que el empleado quede encuadrado en el grupo o subgrupo de destino en la categoría y nivel salarial que corresponda, computándosele los años de antigüedad que tenía acreditados en el grupo o subgrupo de procedencia.

No se permitirán pases de grupo o subgrupo laboral que supongan descenso, salvo en los supuestos de acoplamiento por capacidad disminuida.

## SECCIÓN 2.ª LÍNEAS DE PROMOCIÓN

## Artículo 55.

Las líneas de promoción a que se refiere el artículo 53 son las siguientes:

- a) Mecánico, Radiotelefonista y Auxiliar técnico de Planta, Operador Técnico, Operador Informático y Radiotelegrafista, Encargado de Equipo, Técnico y Técnico Especial.
- b) Celador, Empalmador y Auxiliar técnico de Red, Encargado de Grupo de Redes, Encargado de Brigadas, Técnico y Técnico especial.
- c) Auxiliar administrativo, Oficial administrativo y representante del Servicio de Abonados, Encargado administrativo y supervisor del Servicio de Abonados, Técnico administrativo y Técnico especial.
- d) Telefonista, Supervisora de Operación y Jefa.
- e) Ayudante de Oficios, Oficial de Oficios y Encargado de Oficios.
- f) Ayudante de Almacenes, Oficial de Almacenes y Encargado de Almacenes.

Los empleados del subgrupo o categoría inmediata anterior dentro de cada una de las líneas de promoción indicadas, gozarán de preferencia en las convocatorias que se celebren para cubrir plazas en el subgrupo o categoría inmediata siguiente y, en consecuencia, figurarán como grupo principal en dichas convocatorias. Se exceptúan de esta norma los subgrupos que a continuación se indican, que sólo podrán optar al subgrupo siguiente cuando tengan una permanencia mínima de dos años en su categoría:

- a) Operador Técnico u Operador Informático para su pase a Encargado de Equipo.
- b) Encargado de Grupo de Redes para su pase a Encargado de Brigadas.
- c) Oficial administrativo y Representante del Servicio de Abonados para su pase a Encargado administrativo o Supervisor del Servicio de Abonados.

- d) Telefonista para su pase a Supervisora de Operación o Supervisora de Operación para su pase a Jefa.
- e) Oficial de Oficios para su pase a Encargado de Oficios.
- f) Oficial de Almacenes para su pase a Encargado de Almacenes.

Los empleados con categoría de Operador Técnico, Operador Informático y Encargado de Grupo de Redes que tengan una antigüedad mínima de cinco años en el subgrupo laboral, podrán participar en el grupo principal aunque con menor preferencia que los Encargados de Equipo y Encargados de Brigadas, en las convocatorias para cubrir plazas de Técnico.

Los Oficiales administrativos y Representantes del Servicio de Abonados, podrán participar como grupo principal, aunque con menor preferencia que los Encargados administrativos y Supervisores del Servicio de Abonados, en convocatorias para cubrir plazas de Técnicos administrativos.

Los Delineantes y Fotógrafos podrán participar como grupo principal en las convocatorias de Técnico en todas sus especialidades, y tendrán preferencia para el acceso a la formación que se imparta sobre los nuevos sistemas gráficos interactivos y archivos gráficos.

Los Subalternos gozarán de preferencia absoluta respecto a los demás empleados y figurarán en el grupo principal en las convocatorias que se realicen para cubrir plazas de Administrativo, Radiotelefonista, Mecánico, Celador, Ayudante de Almacén, Ayudante de Oficios y Ayudante Informático.

La composición del grupo subsidiario se fijará, en todo caso, en las bases de las referidas convocatorias, teniendo en cuenta que todos los empleados podrán participar en convocatorias que supongan ascenso o pase de grupo a través del grupo subsidiario, siempre que reúnan los requisitos exigidos en las bases de las convocatorias.

## Artículo 56.

Podrán acceder, mediante convocatoria, al subgrupo b) del grupo 2 (Técnico Especial):

Grupo principal: Los empleados del grupo 3, que cuenten con un mínimo de cinco años de antigüedad en el mismo.

Grupo subsidiario: Los empleados con titulación académica superior y un mínimo de cinco años de antigüedad en la empresa.

## Artículo 57.

La línea de promoción del grupo informático es la siguiente: Ayudante Informático, Operador de Aplicaciones, Operador de Sistemas, Programador, Programador de Sistemas, Analista Programador, Analista de Sistemas y Técnico de Sistemas.

El acceso a los distintos subgrupos que componen el grupo de informática, se realizará de la forma siguiente:

1. Técnico de Sistemas: Únicamente podrán participar en la correspondiente convocatoria los Analistas de Sistemas que cuenten con más de dos años de antigüedad en este último subgrupo.

2. Analista de Sistemas:

Grupo principal: Podrán participar, como grupo principal, para el acceso a este subgrupo los empleados que cuenten con más de dos años de antigüedad en el subgrupo de Analista-Programador, computándose a estos efectos el tiempo que hayan venido desempeñando esta función.

Grupo subsidiario: Con este carácter podrán concurrir a la convocatoria los empleados que posean el título académico de Licenciado en Informática o cualquier otro título académico superior universitario y que además acrediten documentalmente conocimientos y experiencia en informática.

3. Analista-Programador:

Grupo principal: Podrán participar en la respectiva convocatoria, con este carácter, los empleados que cuenten con más de dos años de antigüedad como Programador o Programador de Sistemas.

Grupo subsidiario: Los empleados que posean el título de Licenciado en Informática, Diplomado técnico de Informática o cualquier otro título de grado medio o superior que además acrediten conocimientos y experiencia informática.

4. Programador de Sistemas:

Grupo principal: Podrán participar en la respectiva convocatoria, los empleados que cuenten con más de dos años de antigüedad como Programador.

Grupo subsidiario: Los empleados que posean el título de Licenciado en Informática, Diplomado técnico de Informática o cualquier otro título

de grado medio o superior que además acredite conocimientos y experiencia en informática.

5. Programador: Grupo principal: Podrán participar en la correspondiente convocatoria con este carácter los empleados que cuenten con más de dos años de antigüedad como Operador de Sistemas.

6. Operador de Sistemas: Grupo principal: Podrán participar con este carácter en la correspondiente convocatoria los Operadores Informáticos y los empleados que cuenten con más de dos años de antigüedad como Operador de Aplicaciones o Ayudante Informático.

7. Operador de Aplicaciones: Grupo principal: Podrán participar en la correspondiente convocatoria, como grupo principal, los Ayudantes Informáticos.

8. Operador Informático: Grupo principal: Podrán participar en la correspondiente convocatoria, figurando en el grupo principal, los Operadores técnicos, Auxiliares técnicos de Planta y los Mecánicos.

### SECCIÓN 3.ª NORMAS ESPECÍFICAS

#### Artículo 58.

Los empleados fijos tendrán preferencia en todo caso respecto del personal ajeno para participar en convocatorias que se celebren para cubrir plazas de cualquier grupo o subgrupo laboral, siempre que reúnan las condiciones exigidas en la respectiva convocatoria.

En las convocatorias que se celebren para cubrir plazas de los grupos o subgrupos laborales que a continuación se indican, únicamente podrán participar los empleados fijos:

- Encargados de Equipo.
- Encargados de Brigada.
- Encargados de Almacén.
- Encargados de Conservación de Vehículos.
- Encargados de Oficinas.
- Encargados Administrativos.
- Encargados Grupo Redes.
- Jefas (operación).
- Supervisores de Operación.
- Supervisores del Servicio de Abonados.
- Representantes del Servicio de Abonados.
- Técnicos.
- Técnicos de Sistemas.
- Gestores Comerciales.
- Técnicos Especiales.

#### Artículo 59.

Los Oficiales administrativos podrán participar como grupo principal en las convocatorias para representantes del Servicio de Abonados.

Los Auxiliares administrativos podrán acceder a la categoría de Oficial administrativo por el simple transcurso del tiempo con arreglo al sistema de ascenso por antigüedad, o mediante superación de la respectiva convocatoria con sujeción a las bases de la misma.

#### Artículo 60.

Sin contenido.

#### Artículo 61.

El acceso a la categoría de Gestor comercial, se realizará mediante la superación de la correspondiente convocatoria, a la que podrán acceder:

Grupo principal:

1. Empleados del grupo 3.
2. Encargados administrativos, de Brigadas, de Equipos y Supervisores del Servicio de Abonados.
3. Administrativos, en sus niveles primero a cuarto, Operadores Técnicos, Operadores Informáticos, representantes del Servicio de Abonados, Encargados de Grupo de Redes, Delineantes y Fotógrafos.
4. Resto de personal fijo con título universitario de grado superior o medio.

Grupo subsidiario: Resto de empleados con más de cinco años de antigüedad en la compañía.

#### Artículo 61 bis.

Para la atención del segmento de clientes especiales, se crea la figura del Gerente de Cuentas con las siguientes condiciones:

Acceso: El acceso a Gerente de Cuentas se realizará mediante la superación de las correspondientes pruebas.

A dichas pruebas podrán acceder los empleados fijos de Telefónica con residencia laboral en la provincia en la que se convoquen las plazas, de las categorías de representantes y asesores del servicio comercial, así como de aquellas otras que pudiera estimarse oportuno, en función de las tendencias y evolución del mercado y que pudieran ser definidas en el seno de la comisión de grupos laborales; todo ello con el fin de lograr un mayor aprovechamiento del personal con aptitudes comerciales de nuestra compañía.

Para la realización de estas pruebas se constituirá una Comisión Evaluadora con la participación de la representación de los trabajadores.

Funciones: Encargarse de la gestión comercial de todos y cada uno de los clientes incluidos en una cartera de clientes, realizando las funciones de asesoramiento y venta de los productos y servicios comercializados por el grupo Telefónica, así como atención y seguimiento de las incidencias y trabajos derivados de la relación contractual de sus clientes con Telefónica, encañinando a las unidades correspondientes las gestiones que requieran tratamientos ulteriores.

Presentar a sus clientes sistemáticamente los nuevos productos y/o servicios de nueva comercialización.

Colaborar en el desarrollo de campañas institucionales, realizando las acciones ante sus clientes que las mismas requieran.

Realizar estudios y presentar las ofertas consiguientes de soluciones integradas de comunicación (proyectos especiales), solicitadas por los clientes pertenecientes a su cartera.

Mantener los contactos comerciales con los clientes que conforman su cartera, de acuerdo con las directrices y políticas de ventas emitidas por la Subdirección General de Grandes Clientes.

Promover la venta de productos y servicios del grupo Telefónica, tanto mediante venta directa como a través de las señalizaciones a las empresas correspondientes.

Asistir a ferias, congresos, convenciones o acontecimientos similares, cuando se considere conveniente.

Desplazarse personalmente a los domicilios de los clientes cuando lo requieran las gestiones comerciales y disponibilidad para viajar dentro del territorio nacional.

Competencia desleal: El conocimiento de los más avanzados y novedosos productos y servicios de telecomunicación, así como de políticas y estrategias comerciales de Telefónica, que los Gerentes de Cuentas poseen en virtud de la actividad de ventas que desarrollan, exige discreción y fidelidad profesional exclusiva hacia Telefónica, tanto en lo referente a la divulgación e información de los mismos, como a trabajos o colaboraciones con la competencia.

#### Artículo 62.

Para facilitar la promoción, la dirección de la empresa impartirá cursos previos de formación, bien directamente o a través de concertos con los organismos oficiales correspondientes, anunciando a principios de cada año las plazas de escolaridad en función de las previsiones de plantilla. Los adjudicatarios de dichas plazas de escolaridad —que serán los que tengan acreditada mayor antigüedad en la categoría entre los solicitantes— podrán superar el curso previo mediante pruebas parciales periódicas, debiendo obtener al final una calificación suficiente. Con dicha suficiencia podrán participar en las convocatorias correspondientes durante dos años, quedando relevados del examen que en dichas convocatorias se establezca para la selección, pasando a incorporarse directamente al curso de formación, reservándose en todo caso hasta un máximo del 50 por 100 de plazas para estos empleados. El porcentaje concreto de cada convocatoria y la prioridad entre estos aspirantes, se fijará por la Comisión paritaria correspondiente, salvo en los supuestos de las plazas reservadas de Operador Técnico para los Mecánicos que participen en el correspondiente curso de capacitación, en que las plazas reservadas serán del 50 por 100 en todo caso. Las calificaciones se publicarán en los tabloneros de anuncios.

Caso de no obtener la calificación suficiente, el empleado no tendrá opción a participar en los dos siguientes cursos previos de este tipo.

#### Artículo 63.

Cuando por motivo de accidente o enfermedad un empleado que esté haciendo un cursillo de capacitación para el ascenso, promoción o pase de grupo, se vea obligado a suspender el mismo a juicio del servicio médico de la compañía, tendrá derecho a presentarse al cursillo siguiente sin necesidad de nuevo examen. Este derecho podrá extenderse al empleado que durante dichos cursos pase a la situación de suspensión de contrato por cualquiera de las causas que dan derecho a reserva de puesto de trabajo.

## Artículo 64.

El empleado casado, o que sin serlo tenga padres o hijos a su cargo, que promocione o ascienda mediante convocatoria, no así los pases de grupo, tendrá preferencia para elegir en dicha convocatoria las vacantes que existan en su residencia. Esta preferencia se aplicará en primer lugar a los empleados del grupo principal y en segundo lugar a los del grupo subsidiario.

Si a pesar de lo establecido en el párrafo anterior, alguno de los empleados que reúna las condiciones aludidas en el mismo, de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 198 sobre cargas familiares, se vea obligado a trasladarse de su residencia, tendrá derecho a percibir de una sola vez una compensación económica equivalente al importe de 240 dietas de acuerdo con el valor de la dieta provincial.

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

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

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

## Artículo 65.

Los traslados por promoción, ascenso o pase de grupo, se considerarán como realizados a iniciativa de la empresa a los efectos previstos en los artículos 185, 186 y 187.

## SECCIÓN 4.ª ACCESO A CARGOS

## A) Acceso al cargo de Encargado de Agrupación

## Artículo 66. Aspirantes.

Podrán tomar parte en las convocatorias como grupo principal los Titulados facultativos, Técnicos especiales, Titulados auxiliares, Técnicos, Técnicos-Analistas de Sistemas, Programadores y Operadores de Sistemas que dependan del responsable de la dependencia organizativa en que esté encuadrada la agrupación a cubrir. Asimismo, se considera como grupo principal a los Encargados de las zonas que dependan del responsable de la dependencia organizativa en que esté encuadrada la agrupación a cubrir y que se especifican, respecto de las agrupaciones que en cada caso se indican, en la relación siguiente:

## Agrupaciones a cubrir:

Planta.  
 Gestión administrativa y operación.  
 Apoyo.

## Acceso:

Planta. Asignación.  
 Gestión administrativa y operación.  
 Apoyo.

Podrán tomar parte en las convocatorias como grupo subsidiario los Titulados facultativos, Técnicos especiales, Titulados auxiliares, Técnicos, Técnicos y Analista de sistemas, Programadores y Operadores de sistemas que no dependan del responsable de la dependencia organizativa en que esté encuadrada la Agrupación a cubrir. Asimismo, se considera como grupo subsidiario a los Encargados de las zonas que no cumplan alguno de los dos requisitos citados anteriormente.

En todos los casos, los aspirantes tendrán que ser destinados en la provincia donde estén las plazas.

## Artículo 67. Sistema de acceso.

Se seguirá el sistema de concurso-oposición, mediante la publicación de las oportunas convocatorias en los tabloneros de anuncios de la provincia.

1. Tribunal: Para cada una de las convocatorias, y dentro del ámbito territorial requerido, se constituirá un Tribunal, cuya composición será similar al de las restantes.

Los Vocales en representación de los trabajadores deberán tener cualquiera de las categorías requeridas o cargos objeto del concurso.

2. Base de las convocatorias: Se publicarán con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de celebración de las pruebas.

3. Plazas: En cada convocatoria se publicará el número de plazas y distribución de las mismas.

4. Pruebas: Las pruebas se desarrollarán en dos fases; la primera de ellas consistirá en:

a) Pruebas de conocimientos adecuados al puesto, incluyendo materias relativas a normativa laboral básica y prueba teórico-práctica sobre resolución de problemas relacionados con las tareas específicas de dicho puesto y que implique toma de decisiones adecuadas al nivel de responsabilidad del cargo.

Aquellos empleados que hayan superado dichas pruebas serán citados a la segunda fase.

La segunda fase consistirá en:

b) Entrevista individual a fin de determinar la aptitud personal para el desempeño del cargo y los méritos del aspirante. El Tribunal considerará conjuntamente en esta entrevista el currículum vitae que aporte el aspirante, así como el informe que emita el Director de la provincia, Departamento o Servicio donde se encuentre destinado el aspirante, que deberá incluir el historial profesional del empleado.

5. Resolución de la convocatoria: El Tribunal confeccionará la lista definitiva de los aspirantes seleccionados, de acuerdo con la puntuación que hayan obtenido en ambas fases, sumando éstas, remitiéndola a continuación al Departamento de Gestión y Administración de Recursos Humanos para que proceda a la emisión de los correspondientes nombramientos.

En todos los casos el acceso al cargo se realizará por el nivel mínimo.

En los nombramientos se fijará un período de prueba de seis meses con el fin de comprobar en la práctica las aptitudes profesionales y especialmente las de mando del empleado seleccionado. La Dirección de la empresa comunicará al Comité de Empresa correspondiente el cese de los que no hayan superado el período de prueba.

Los titulares de los cargos cesarán en los mismos, dejando de percibir la correspondiente gratificación, cuando obtengan cambio de acoplamiento o traslado voluntarios.

6. Adjudicación de plazas: Se adjudicarán las plazas, en primer lugar, dentro del grupo principal de acuerdo con el orden de puntuación obtenido.

En el caso de que las plazas no fueran cubiertas en su totalidad por personal perteneciente al grupo principal se seguirá el mismo criterio de adjudicación en el grupo subsidiario.

## B) Acceso a otros cargos.

Para cubrir los cargos de Encargados de Zona Proyectistas únicamente podrán participar los empleados que ostenten la categoría de Titulado facultativo, Titulado auxiliar y Técnico.

Para cubrir las plazas de Encargado de Agrupación de Almacenes únicamente podrán acceder los Encargados de Zona de Almacén y los Encargados de Almacén.

Al cargo de Encargado de Agrupación de Permisos únicamente podrán acceder los Coordinadores de Permisos con dos años de antigüedad como Coordinador de Permisos, los Encargados de Zona Administrativa y de Zona de Redes.

Al cargo de Encargado de Centro de Datos podrán optar únicamente los Técnicos de Sistemas, Analistas de Sistemas, Analistas Programadores, Programadores de Sistemas, Programadores, Operadores de Sistemas y los Titulados facultativos, Titulados auxiliares y Técnicos con formación específica en estas materias.

Podrán presentarse para cubrir las plazas de Encargado de Centro de Toma de Datos y Monitor de Centro de Toma de Datos, los Operadores de Aplicaciones, Operadores Informáticos y los Ayudantes Informáticos.

En aquellos otros supuestos en los que el nombramiento para el cargo de Encargado de Zona no comporte cambio de categoría laboral podrán participar como aspirantes los Titulados facultativos, Titulados auxiliares y Técnicos, Técnicos y Analistas de Sistemas, Analistas-Programadores, Programadores de Sistemas, Programadores y Operadores de Sistemas.

Para el acceso a los cargos a los que se refiere el apartado B) se aplicará el mismo sistema de concurso-oposición que para el acceso al cargo de Encargado de Agrupación. Asimismo, serán de aplicación en estos casos las mismas normas establecidas en el apartado anterior sobre acceso por el nivel mínimo, período de prueba y cese.

## C) Acceso al cargo de Encargado de Negociado

## Artículo 68. Aspirantes.

Podrán tomar parte en las convocatorias los Titulados facultativos, Técnicos especiales, Titulados auxiliares, Técnicos-Analistas de Sistemas, Operadores de Sistemas y Encargados de Agrupación o de Zona de cualquier área.

#### Artículo 69. Sistema de acceso.

Se seguirá el sistema de concurso-oposición, mediante la publicación de las oportunas convocatorias de carácter nacional en el «Boletín Telefónico».

a) Tribunal: Para cada una de las convocatorias se constituirá un Tribunal, cuya composición será similar al de las restantes convocatorias.

Los Vocales en representación de los trabajadores deberán tener cualquiera de las categorías requeridas o cargos objeto del concurso.

b) Bases de las convocatorias: Se publicarán en el «Boletín Telefónico» con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de la celebración de las pruebas. Estas se realizarán bajo el criterio de agrupar Negociados que requieran conocimientos de naturaleza similar, sirviendo estos mismos criterios para determinar los aspirantes.

c) Pruebas: Las pruebas se desarrollarán en dos fases; la primera de ellas consistirá en:

Pruebas de conocimientos adecuados al cargo, incluyendo materias relativas a normativa laboral básica y prueba teórico-práctica sobre solución de problemas relacionados con las tareas específicas de dicho cargo y que implique toma de decisiones adecuadas al nivel de responsabilidad del mismo.

Aquellos empleados que hayan superado dichas pruebas serán citados a la segunda fase.

La segunda fase consistirá en:

Entrevista individual a fin de determinar la aptitud personal para el desempeño del cargo y los méritos del aspirante. El Tribunal considerará conjuntamente en la entrevista el curriculum vitae que aporte el aspirante, así como el informe que emita el Director de la provincia, Departamento o Servicio donde se encuentre destinado el aspirante, que deberá incluir el historial profesional del empleado.

d) Resolución de la convocatoria: El Tribunal correspondiente confeccionará la lista definitiva de los aspirantes seleccionados de acuerdo con la puntuación que hayan obtenido en ambas pruebas (de conocimientos y entrevista) sumando éstas. La adjudicación de plazas se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Empleados de la misma residencia que la plaza objeto de concurso, según orden de puntuación.

b) Mayor puntuación del resto:

El resto de los aprobados pasarán a ocupar las plazas vacantes a medida que se vayan produciendo, según el orden de puntuación obtenido, estableciéndose la reserva del derecho durante doce meses a favor de los aspirantes que resulten seleccionados sin haber obtenido plaza por limitación de las existentes. Si durante este período se le ofreciese plaza a alguno de los aspirantes y no fuese aceptada, se entenderá como renuncia a los derechos adquiridos en la convocatoria.

Se impartirán, si procede, los oportunos cursos de formación para los aprobados a fin de su adecuación al puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

En todos los casos el acceso al cargo se realizará por el nivel mínimo.

En los nombramientos se fijará un período de prueba de seis meses, con el fin de comprobar en la práctica las aptitudes profesionales y especialmente las dotes de mando del empleado seleccionado. La Dirección comunicará al Comité Intercentros aquellos empleados que no lo hayan superado.

Los titulares de los cargos cesarán en los mismos, dejando de percibir la correspondiente gratificación cuando obtengan cambio de acoplamiento o traslado voluntarios. No obstante, a iniciativa de la empresa se podrán realizar cambios de acoplamiento de los Encargados de Negociado a otros Negociados para cuyo desempeño se requieran conocimientos del mismo nivel o de naturaleza similar. En estos casos los titulares de los mismos mantendrán inalterada su condición.

### CAPITULO V

#### Formación e innovaciones tecnológicas

##### SECCIÓN 1.ª FORMACIÓN

#### Artículo 70.

La Comisión Central de Formación es el 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.

Esta Comisión estará formada por dos Vocales en representación de los trabajadores, designados por el Comité Intercentros, y uno más por cada Sindicato más representativo y otros tantos por parte de la Dirección; las reuniones se establecerán con carácter ordinario con una frecuencia bimestral, dotándose a los representantes de los trabajadores en esta Comisión de un cupo adicional de veinte horas sindicales/mes para el ejercicio de sus funciones.

#### Artículo 71.

El acceso a los cursos de formación y capacitación motivados por la introducción de nuevas técnicas y tecnologías se establecerá para todos los trabajadores afectados y con los siguientes criterios y prioridades:

- Antigüedad en el acoplamiento.
- Antigüedad en la categoría.
- Antigüedad en la empresa.

#### Artículo 72.

Es deber muy importante de la empresa, y en especial de quienes desempeñen funciones de jefatura, dedicar una constante atención a los fines de formación y perfeccionamiento propios y del personal a su cargo, con el fin de desarrollar e intensificar los conocimientos teóricos y prácticos exigidos por el trabajo.

Anualmente, la empresa fijará un calendario con los distintos cursillos de formación profesional para empleados, en el que hará constar la duración de los mismos.

#### Artículo 73.

Los empleados que realicen cursos de formación en las distintas escuelas, bien sean consecuencia de promoción, ascenso o pases de categoría, bien sean debidos a perfeccionamiento o reciclaje en materia telefónica, percibirán durante los mismos los salarios correspondientes a sus categorías.

Cuando para la realización de cursos en la correspondiente escuela, el personal deba salir de su residencia, percibirá los gastos de desplazamiento, plus de comida o dieta, según corresponda.

Los asistentes a los cursos de duración superior a sesenta horas lectivas deberán ser avisados con una antelación mínima de diez días naturales, salvo casos de fuerza mayor, en los cuales se informará de las causas a la Subcomisión Provincial de Formación, lo que no ha de ser óbice para que el empleado no acuda al curso indicado.

#### SECCIÓN 2.ª INNOVACIONES TECNOLÓGICAS E IMPACTO DIRECTIVAS CEE

#### Artículo 74.

En las reuniones que se celebren entre la Comisión Directiva y los Sindicatos más representativos, que tendrán una periodicidad trimestral, como mínimo, la Dirección informará sobre las líneas básicas y estratégicas de la evolución de la empresa: Introducción de nuevas tecnologías, evolución de las redes y servicios, aspectos organizativos, comerciales, legales, políticas de filiales y contratadas, recursos humanos, etc.

Asimismo, se establecerán estas reuniones a nivel provincial entre el Comité de Dirección Provincial y los Sindicatos más representativos con una periodicidad trimestral, como mínimo, donde el Comité de Dirección informará en el ámbito provincial sobre: Evolución de las redes y servicios, introducción de las nuevas tecnologías, política de contratadas, política de comercial, cambios organizativos, 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 LOT y Directivas Comunitarias tengan en Telefónica, se crea una Comisión Central de Innovaciones Tecnológicas e Impacto Directivas CEE.

#### Comisión Central de Tecnología e Impacto Directivas CEE

Esta Comisión estará formada por dos miembros en representación del Comité Intercentros y uno más por cada Sindicato más representativo y otros tantos por parte de la Dirección de la empresa, para hacerla más operativa y dinamizar su funcionamiento en orden a los verdaderos objetivos de la misma, los cuales se reunirán, como mínimo, una vez al mes.

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 de servicio, actuales y futuros.  
Ritmos o cronogramas de implantación.

**Aspectos legales:**

Directivas Comunitarias en sus respectivas fases de discusión, aprobación y aplicación.

Posición de Telefónica y del Gobierno frente a estas Directivas.  
Estrategia de planificación de las actividades de Telefónica en el marco del Plan Nacional de Telecomunicaciones.

Desarrollo de la LOT (Reglamentos, contrato Telefónica-Estado, Consejo Asesor, etc.).

**Aspectos laborales:**

Volumen de empleo afectado.  
Nuevas funciones laborales que puedan llevar asociadas.  
Categorías idóneas.  
Planes específicos de formación.  
Incidencia en SHT.

**Aspectos globales:**

Razones del cambio tecno-organizativo.  
Actuaciones que propone la Dirección.  
Ventajas económicas que pueda suponer su introducción.  
Mejoras que se puedan obtener de cara al servicio público.  
Participación de la industria nacional.

La expresada Comisión, a la vista de la información facilitada, estudiará, analizará y emitirá un informe sobre los posibles impactos laborales que los cambios tecnológicos, organizativos y legislativos tengan sobre el conjunto de la plantilla, remitiéndose éste a la Comisión Paritaria pertinente a los efectos oportunos, dentro de su respectivo ámbito de competencia o a los ámbitos de negociación que corresponda, en su caso.

Dicho informe se presentará como un estudio de conclusiones que deberá tenerse en cuenta por parte de Telefónica a la hora de adoptar cualquier decisión sobre la posible viabilidad del proyecto o cambio en cuestión.

En la Comisión Central de Tecnología e Impacto Directivas CEE se estudiará un modelo de evaluación de la productividad derivada de la implantación de las nuevas tecnologías y del cumplimiento de las Directivas de la Comunidad Europea.

Para llevar a cabo sus cometidos, la Comisión tendrá conocimiento, con una antelación mínima de sesenta días respecto a la de su posible aprobación, de cualquier nuevo proyecto o sistema que se piense introducir.

Sesiones técnicas provinciales: A nivel provincial, con independencia de las reuniones trimestrales establecidas anteriormente con el Comité de Dirección, y al objeto de posibilitar un conocimiento profundo y el seguimiento eficaz de los temas propios de dichas reuniones, se convocará a la representación provincial de los trabajadores y a los Sindicatos más representativos a nivel estatal que tengan representación en el respectivo Comité de Empresa, al menos una vez cada dos meses, a sesiones técnicas de trabajo, con el fin de analizar y evaluar el impacto laboral a que pudieran dar lugar la implantación de las políticas explicadas en las reuniones de la Dirección Provincial.

**Artículo 75.**

La representación de los trabajadores podrá 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 esta Comisión tendrán opción a participar en los cursos de formación sobre cuantas técnicas o tecnologías se impartan o tengan relación con los cambios legislativos o normativos del sector.

**Artículo 76.**

La reconversión del personal deberá establecerse previa información y discusión con la representación de los trabajadores, y el empleado afectado no podrá sufrir merma salarial. La información para dicha reconversión se dará con un mínimo de seis meses de antelación a su implantación.

**SECCIÓN 3.ª COMISIÓN DE EMPLEO****Artículo 76 bis. Comisión de Empleo.**

La Comisión de Empleo, que estará integrada por dos representantes de los trabajadores, designados por el Comité Intercentros, más un representante por cada Sindicato más representativo y el mismo número de representantes de la Dirección, tendrá las siguientes competencias:

1. Emitir informe sobre el proyecto de Programa Anual de Empleo antes de ser aprobado por la Dirección de la empresa.

2. Tener conocimiento de las modificaciones cuantitativas y cualitativas que, a juicio de la Dirección, se vayan a introducir en el Programa aprobado, en el transcurso de su gestión, así como de los puestos de trabajo que se propongan cubrir temporalmente.

3. Ser informada periódicamente del grado de cumplimiento y desviaciones del PAE en su desarrollo y a su cierre.

4. Ser informada sobre los planes aprobados por la Dirección de la empresa que puedan implicar variaciones cualitativas o cuantitativas en el empleo de forma global o con respecto a un colectivo determinado.

5. Determinar los procedimientos e instrumentos en orden a la aplicación de los artículos 184 y 151 bis de la Normativa Laboral, con objeto de lograr una adecuada distribución del personal, facilitándose a la mencionada Comisión la información necesaria para la identificación de dichos excedentes.

6. Recibir la información que en relación a contrata se describe en el apartado correspondiente de esta cláusula.

7. Recibir información de las plazas que se generen para cursos, traslados, etc., así como de las que se amorticen.

**CAPITULO VI****Retribuciones****SECCIÓN 1.ª SALARIO BASE Y GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS****Artículo 77.**

El personal tendrá asignados los sueldos base que se fijan en Convenio Colectivo, en las respectivas tablas salariales que corresponderán a la jornada completa en cómputo anual, guardándose una diferencia mínima entre nivel y nivel dentro de cada grupo o subgrupo laboral del 3,5 por 100.

En las categorías de entrada se distinguirán las siguientes situaciones a las que se asignará diferente salario base en función de la antigüedad en la empresa del personal a que se aplique:

1. Empleados con más de tres años en la compañía.  
2. Empleados con menos de tres años, que percibirán, como mínimo, el 94 por 100 del salario establecido para la categoría de entrada con más de tres años.

3. Personal de nuevo ingreso, cuyo salario asignado, que se fijará en Convenio, se percibirá durante el primer año a contar desde su ingreso en la compañía.

**Artículo 78. Abono de salarios.**

El sueldo base, en su proporción mensual y los complementos salariales de devengo mensual se abonarán por meses vencidos, en los últimos días de cada mes, mediante transferencia bancaria, cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito o en moneda de curso legal.

**Artículo 79. Gratificaciones extraordinarias.**

Se abonará a todos los empleados una gratificación extraordinaria en el mes de julio y otra en el de diciembre, por un importe equivalente a una mensualidad, entendiéndose como tal la retribución que se tenga asignada en el propio mes en que se abona en concepto de sueldo, complemento por antigüedad, gratificación por cargo o función y plus de residencia, en su caso. Queda exceptuado en todo caso el plus familiar, ayuda infantil y ayuda escolar. Dichas gratificaciones se percibirán en proporción al tiempo de servicios efectivamente prestados durante el primer o segundo semestre natural respectivamente y a la duración de la jornada realizada, en los casos de jornada reducida, teniendo en cuenta que no se considerará interrupción del servicio aquella que, cualquiera que sea su causa, tenga una duración inferior a treinta días naturales.

Asimismo, se abonará a todos los empleados una gratificación extraordinaria, durante el mes de febrero de cada año, por los beneficios obtenidos por la empresa en el año inmediatamente anterior. La cuantía de dicha

gratificación se calculará en idéntica forma que las dos gratificaciones antes expresadas y se abonará en proporción al tiempo de servicios efectivos, y en caso de jornada reducida, en proporción a la duración de la misma, efectuados por el empleado en dicho año inmediatamente anterior.

En las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre se incluirá la compensación por festivos suprimidos.

#### SECCIÓN 2.ª COMPLEMENTOS SALARIALES

##### Artículo 80. *Complemento por antigüedad.*

Por cada dos años de servicios prestados efectivamente en cada categoría de ascenso por antigüedad, se devengará un bienio cuya cuantía será del 2,4 por 100 del sueldo base de la categoría correspondiente, y se abonará con efectos a partir del día 1 del mes en que se cumpla el indicado período de dos años.

Cuando tenga lugar un ascenso de nivel dentro del mismo grupo o subgrupo o bien un cambio de grupo o subgrupo en el transcurso del vencimiento de un bienio, se liquidará la parte proporcional correspondiente hasta la fecha de dicho ascenso o cambio, acumulándose a la cantidad que ya tenga acreditada el empleado por bienios y a partir de la misma fecha empezará a computarse el tiempo de servicios en el nuevo nivel a efectos del futuro devengo de bienios.

##### Artículo 81. *Gratificaciones por cargo o función.*

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

Esta facultad de libre designación de cargos por la empresa se entenderá limitada en los supuestos de categorías, cuyo acceso, previa superación del correspondiente concurso-oposición, conlleve la asignación de una determinada gratificación con cargo, así como en los supuestos previstos en la sección IV del capítulo IV de la presente normativa.

b) Gratificaciones por función: La Dirección de la empresa establecerá compensaciones complementarias para aquellos puestos de trabajo cuyo correcto desempeño exija la realización de tareas o funciones no atribuidas específicamente a ningún grupo o subgrupo laboral.

En el anexo 1 se incluye la relación de los actuales cargos y funciones.

##### Artículo 82.

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

La remoción del cargo o el cambio de destino llevará consigo la pérdida de la compensación o gratificación de que disfrutaren por el ejercicio de aquéllos, pudiendo los removidos ser destinados por la empresa al ejercicio de las funciones propias de la categoría reglamentaria de que se hallen en posesión.

##### Artículo 83.

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

##### Artículo 84.

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

##### Artículo 85. *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 producidas que afecten a las redes básicas de comunicaciones o de transmisión de datos, como, por ejemplo, la 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 comunicaciones 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, Convenio Colectivo y/o acuerdo expreso con la representación de los trabajadores. 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 una hora cuarenta y cinco 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 reclasificados o acoplados provisionalmente en razón a su estado de salud, excepto en supuestos de fuerza mayor.

La determinación de las horas extraordinarias estructurales se efectuará mediante acuerdo entre la Dirección, Comité de Empresa y Sindicatos más representativos a nivel estatal que tengan representación en los respectivos Comités de Empresa.

La Dirección de la empresa informará mensualmente sobre las horas realizadas a los respectivos Comités de Empresa y a los Sindicatos más representativos a nivel estatal que tengan representación en los respectivos Comités de Empresa, sobre las horas extraordinarias realizadas en dicho período, incluidas las que se compensen con descanso, concretando las causas y, en su caso, la distribución por unidades de trabajo. En caso de discrepancia, 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 cinco 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 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. Para ello se facilitará a la Comisión de Interpretación y Vigilancia la información suficiente, desapareciendo la Comisión Estatal de Horas y Tareas Extraordinarias.

A su vez, las Comisiones Provinciales creadas al efecto tendrán las siguientes competencias:

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 dos miembros del Comité de Empresa correspondiente y dos representantes de la Dirección.

Las horas extraordinarias serán objeto de cotización a la Institución Telefónica de Previsión en un 2 por 100 por parte de la empresa y el trabajador.

##### Artículo 86. *Horas nocturnas.*

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

##### Artículo 86 bis. *Horas trabajadas desde las quince treinta a las veintidós horas.*

Aquellos empleados con jornada continuada ordinaria, parte de la cual se desarrolle en el intervalo horario comprendido entre las quince treinta y las veintidós horas, percibirán un plus, cuya cuantía será fijada en Convenio Colectivo por cada una de las trabajadas en dicho intervalo.

**Artículo 87. Horas en sábados, domingos y festivos.**

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

**Artículo 88. Compensación en dos domingos/ festivos consecutivos.**

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

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

**Artículo 89. Pluses de Nochebuena-Nochevieja y Navidad-Año Nuevo.**

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

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

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

Los empleados del grupo 38 (Operación) tendrán derecho a dos días de libranza y el plus correspondiente o tres días de libranza cuando realicen toda o parte de su jornada los días de Navidad y Año Nuevo. Asimismo, el personal que trabaje los días 24 ó 31 de diciembre a partir de las veintiuna horas tendrá derecho al plus correspondiente.

**Artículo 90. Compensación económica Profesores.**

Se establece una compensación económica para los Profesores de los cursos impartidos y organizados por la empresa en sus centros de formación.

Los Profesores con carácter de colaborador percibirán un importe diferente por hora de clase dentro de jornada laboral y hora de clase fuera de jornada laboral, dependiendo siempre de su categoría y especialidad.

En cuanto a los Profesores permanentes percibirán, según su categoría y especialidad, las compensaciones establecidas en función de los siguientes conceptos:

Cuando en el cómputo semanal de horas lectivas la jornada exceda de cuatro horas diarias de clase se les acreditará por cada hora la compensación establecida al efecto.

Cuando las clases estén programadas con una duración superior a una hora los excesos se computarán por fracciones de quince minutos y la compensación por cada fracción será del 0,25 de la unidad.

Cuando imparta clases fuera de su jornada laboral, se le acreditará la compensación correspondiente.

Esta compensación se acreditará mensualmente y será fijada en Convenio.

**Artículo 91. Compensación por trabajos en antenas.**

Los empleados de los grupos laborales de Titulados superiores o Técnicos superiores, Titulados medios o Técnicos medios, equipos, redes (subgrupos Operadores auxiliares Planta Externa y Operadores auxiliares Servicio Postventa), que realicen trabajos en pruebas de propagación, replanteos y aceptación de radioenlaces, adscritos a los Departamentos que tengan encomendado dicho cometido, percibirán una compensación económica según su categoría y especialidad, cuya cuantía será fijada en Convenio.

**Artículo 92. Incentivos por ventas.**

Los Técnicos medios en función de Gestor comercial percibirán, además del sueldo base establecido, una cantidad en concepto de incentivo por ventas. Esta se considerará en relación con una cuota básica de volumen de ventas definida previamente con carácter anual para cada Gestor de forma individual, en función de circunstancias objetivas y atendiendo a las dificultades de mercado del área a la que esté adscrito durante el año correspondiente.

Una vez superados dichos objetivos individuales, iniciarán su cuenta de incentivos, no pudiendo superar en ningún caso el 100 por 100 del sueldo base anual del Técnico medio de entrada (menos de tres años). A estos efectos se computarán únicamente las ventas que lleguen a buen fin.

Para el cumplimiento de lo acordado en el presente apartado se requerirá el informe preceptivo del Comité Intercentros, a cuyo fin se le facilitará al expresado Comité y a los Sindicatos más representativos la información suficiente en cuanto a los objetivos e incentivos previstos. De igual forma, serán informados con posterioridad de la suma global de los incentivos percibidos.

La no superación durante dos años consecutivos de la cuota individualmente establecida podrá dar ocasión a la Dirección de Telefónica a excluir del régimen de incentivos al Gestor afectado. En tal caso, pasará a realizar actividades comerciales, dentro de las funciones asignadas a su categoría laboral, y sin remuneración incentivada.

**Artículo 93. Plus de residencia.**

Se establece un plus de residencia para el personal destinado por la empresa en las islas Baleares y Canarias, así como en Ceuta y Melilla; cuya cuantía se fija en los porcentajes que se indican a continuación sobre el salario base atribuible a cada categoría:

Baleares:

Mallorca: 24 por 100.

Menorca, Ibiza y Formentera: 36 por 100.

Canarias:

Islas mayores: 24 por 100.

Islas menores: 36 por 100.

Ceuta y Melilla: 70 por 100.

**Artículo 94. Compensación jornada partida.**

El personal a quien se asigne jornada distribuida en dos períodos con descanso intermedio de hora y media, como mínimo, disfrutará de una compensación económica por cada una de dichas jornadas completas de trabajo efectivo que realice.

El primero de dichos períodos habrá de concluir necesariamente antes de las quince treinta horas, sin que el segundo pueda iniciarse antes de las catorce horas. En todo caso, deberá observarse el descanso mínimo intermedio que se menciona en el párrafo anterior.

Los importes de dicho plus serán los establecidos en Convenio Colectivo, en idéntica cuantía para todos los grupos laborales, si bien se distinguirán dos niveles, uno mayor para aquellos trabajadores cuya residencia laboral sea Madrid, Barcelona, Alicante, Valencia, Palma de Mallorca, Málaga, Sevilla y Bilbao, y otro menor para los residentes en las restantes localidades.

**SECCIÓN 3.ª COMPENSACIONES NO SALARIALES****Artículo 95. Quebranto de moneda.**

Los empleados que ejerzan funciones de Cajeros, Cobradores, Pagadores u otras análogas de forma regular, mediante efectivo o cheque al portador, percibirán, en concepto de quebranto de moneda, la correspondiente compensación, que será fijada en Convenio Colectivo en función del movimiento de fondos que manejen mensualmente, sin perjuicio de los derechos de quienes en el presente perciben por este concepto una compensación de carácter fijo.

Se tendrá derecho a la citada compensación sea cual fuere el período o número de días en que manejen fondos en el transcurso del mes.

Igualmente, tendrán derecho los que ocasionalmente sustituyan a los empleados mencionados por enfermedad, vacaciones u otras causas, así como los que ocasionalmente realicen estas funciones por razones de tipo organizativo, aunque sólo subsistirá el derecho mientras realicen las funciones mencionadas.

No percibirán esta compensación los empleados con cargo, ya que su gratificación compensa, entre otras, esta función de control, custodia y distribución de fondos.

La cuantía de la compensación variará en función de los siguientes niveles:

De 20.000 a 500.000.

De 500.001 a 1.000.000.

De 1.000.001 a 5.000.000.

De 5.000.001 a 10.000.000.  
De 10.000.001 a 15.000.000.  
De 15.000.001 a 20.000.000.  
Más de 20.000.000.

#### Artículo 96. *Ayuda escolar.*

Se abonará un plus de ayuda escolar a los empleados por cada hijo en edades comprendidas entre los cuatro y los veintitrés años, debiéndose justificar documentalmente la realización de estudios cada año, cuando los hijos cumplan los dieciocho años. A estos efectos, tendrán la consideración de estudios los realizados en el extranjero para la obtención de un título que sea convalidable en España.

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

De cuatro a ocho años.  
De nueve a dieciséis años.  
De diecisiete a dieciocho años.  
De diecinueve a veintitrés años.

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

Los empleados cuyo cónyuge tenga también la condición de trabajador por cuenta ajena, con hijos comprendidos en la escala citada anteriormente, deberán justificar documentalmente, para tener derecho al beneficio descrito, que el consorte no empleado de la compañía no disfruta de prestación alguna por éste o similar concepto en la empresa en que preste sus servicios.

En el supuesto de que el padre y la madre sean empleados de la compañía, asistirá exclusivamente el derecho al cónyuge que tenga los hijos a su cargo y, en todo caso, a uno solo de ellos.

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

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

#### Artículo 97. *Ayuda infantil.*

Se abonará un plus por cada hijo de empleado desde la fecha de su nacimiento hasta que alcance la edad de cuatro años, cuya cuantía será establecida en Convenio Colectivo.

La forma de abono, así como las condiciones para tener derecho al mismo, serán las exigidas para el plus de ayuda escolar.

#### Artículo 98.

a) Plus de entrada y salida nocturnos: Los empleados de cualquier grupo laboral cuyo trabajo se inicie o finalice entre las veintitrés y las seis horas del día inmediato siguiente, ambas inclusive, percibirán por cada jornada realizada en estas condiciones una compensación económica establecida para paliar las dificultades originadas por el uso de transportes nocturnos.

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

En aquellas provincias en que por decisión mayoritaria del personal afectado así se acuerde, la representación de dicho personal podrá gestionar con los fondos correspondientes a este concepto la solución que se considere adecuada para resolver el problema del transporte nocturno de las Operadoras que finalicen o inicien su turno a partir de las veinticuatro horas.

b) Plus de transporte: Se establece un plus de transporte para el personal adscrito a planta exterior con residencia en localidades de 200.000 o más habitantes, con objeto de compensar la variabilidad de lugares de inicio de trabajo.

El importe de este plus será fijado en Convenio Colectivo y se abonará por cada día que el empleado trabaje dentro de su residencia, es decir, cuando no perciba dieta o plus de comida.

Dicha compensación dejará de acreditarse a los empleados afectados desde el momento en que se fije para las distintas brigadas un punto fijo de reunión para el inicio y finalización de su jornada laboral.

#### Artículo 99. *Plus de distancia.*

Cuando el lugar donde deban prestarse los servicios o el puesto de trabajo del empleado se encuentren fuera de los límites urbanos de la localidad de su residencia laboral, aquél tendrá derecho al abono de los gastos de locomoción que se le originen a partir de dichos límites, siempre que la empresa no facilite medios de locomoción.

Igualmente, el empleado afectado tendrá derecho a que le compute como jornada el tiempo empleado en el recorrido desde los aludidos límites urbanos a su puesto de trabajo o se le abonará dicho tiempo a prorrata de su salario, a elección de la empresa.

A estos efectos, se considerarán límites urbanos aquellos que la autoridad municipal tenga establecidos o establezca en el futuro en cada Ayuntamiento respectivo.

#### Artículo 100. *Gastos de locomoción.*

La empresa satisfará los gastos de locomoción en los medios públicos colectivos usuales y, en casos justificados de urgencia, en taxis, a los empleados que bien por la índole de sus funciones o porque se les encomienden determinadas gestiones de carácter oficial, deban desplazarse dentro del núcleo urbano, siempre que la distancia de los desplazamientos lo justifique y no se les facilite medios de transporte propios de la compañía.

#### Artículo 101. *Viajes en automóviles de empleados.*

La utilización de vehículo propio por determinados empleados en los desplazamientos en comisión de servicio a localidad distinta de su residencia, requerirán las siguientes condiciones:

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

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

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

El importe de la compensación se fijará en Convenio Colectivo.

#### Artículo 102.

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

#### Artículo 103. *Desplazamientos fuera de jornada, trabajos en antenas.*

Se establece una compensación por los desplazamientos que realice fuera de jornada el personal a que se refiere el artículo 91, con motivo de los trabajos a que dicho precepto se refiere, desde el núcleo de la población hasta el lugar de trabajo y regreso.

Esta compensación se abonará por día efectivamente trabajado y sustituye a cualquier otra que pudiera corresponderle por la eventual superación de su jornada laboral en más de media hora con tal motivo.

#### SECCIÓN 4.ª DISPOSICIONES VARIAS

#### Artículo 104. *Conductores.*

Los Conductores de vehículos de turismo, con excepción de los que se hallan adscritos al servicio de la Alta Dirección, percibirán la retribución que les corresponda por las horas extraordinarias que realicen, con total independencia de la gratificación específica que tienen acreditada por conducir dichos vehículos.

#### Artículo 104 bis. *Gerente de Cuentas.*

##### 1. Remuneración:

- a) Sueldo base igual a los que figuran en la tabla salarial de las categorías de acceso a la figura.
- b) Gratificación correspondiente al nivel de Experto C-3. El importe de esta gratificación será deducido de los incentivos correspondientes por las ventas realizadas, siempre que éstos sean superiores a dicha cantidad.

c) Además del sueldo base establecido y la gratificación de nivel Experto C-3, los Gerentes de Cuentas podrán percibir una cantidad en concepto de incentivos por ventas.

Una vez superados sus objetivos individuales, iniciarán la cuenta de incentivos con arreglo a lo establecido en el plan de incentivos que a tal efecto se aprobará para cada ejercicio, con el informe preceptivo del Comité Intercentros y de los Sindicatos más representativos.

La Dirección informará, a estos efectos, de los objetivos de ventas globales para el ejercicio.

2. **Compensaciones:** Cuando por motivo de la realización de gestiones comerciales con el cliente se vieran obligados a partir su jornada o se encuentren fuera de su localidad de residencia treinta minutos, se percibirán los pluses que normativamente correspondan.

El tiempo invertido en la realización de la comida no contabilizará en el cómputo diario de las siete horas treinta minutos.

3. **Invitaciones a clientes:** En el caso particular de invitaciones a clientes, previa autorización, y una vez superados los controles establecidos en el conducto reglamentario, se abonará el importe de las correspondientes facturas.

4. El sistema de retribución incentivada podrá variar de acuerdo con las condiciones del mercado y los objetivos que en cada año pueda establecer la Dirección de Telefónica, informando previamente a los interesados, al Comité Intercentros y a los Sindicatos más representativos.

Cualquier incumplimiento reiterado o grave de las obligaciones propias del puesto, así como la no consecución durante dos años consecutivos de los objetivos asignados, podrá dar ocasión a la Dirección de Telefónica a excluir del régimen de incentivos al Gerente de Cuentas afectado, cesando éste en las funciones de Gerente de Cuentas (Experto C-3) con la pérdida consiguiente de la gratificación correspondiente y el retorno a las funciones propias de su categoría y residencia anterior.

## CAPITULO VII

### Jornada y horarios

#### SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 105.

La jornada laboral será con carácter general de treinta y siete horas treinta minutos semanales para todos los grupos laborales. No obstante ello, la jornada diaria de trabajo de siete treinta horas, o superior, que se realice en turno de noche, se reducirá en treinta minutos diarios.

Como excepción, el personal del grupo 38 (Operación 002, 003, 004, 005, 008 y 009), realizará la jornada de treinta y cinco horas semanales, de lunes a viernes.

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

##### Artículo 106.

La jornada laboral se distribuirá para los distintos grupos laborales de la forma siguiente:

1. **Oficinas:** La jornada ordinaria de los grupos de Titulados superiores y Técnicos superiores, Titulados medios y Técnicos medios, Delineantes (NGL), Operadores audiovisuales, Administrativos y Servicio Atención Clientes, se establece en siete horas treinta minutos diarios, de lunes a viernes.

En el cumplimiento de dicha jornada existirá una flexibilidad diaria de treinta minutos a la entrada y a la salida. Por tanto, el horario de entrada será de siete horas treinta minutos a ocho horas y el de salida de quince horas a quince horas treinta minutos.

1.1 El horario de los Técnicos medios en funciones de Gestor comercial deberá adaptarse a la especial naturaleza de la política comercial de la empresa y del mercado. En consecuencia, se establece un horario flexible acorde con las necesidades del mercado y la empresa, que fluctúa entre las ocho y las veinte horas, dentro del marco de las treinta y siete horas treinta minutos semanales.

1.2 Sin contenido.

1.3 **Servicios de Atención al Público:** No obstante lo establecido en los apartados precedentes, en los Servicios de Atención al Público, aun cuando con carácter general tendrán el mismo régimen de jornada y horarios que el resto del personal de oficinas, 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.

En el supuesto de que el personal voluntario fuera superior al 25 por 100, 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.

La jornada que se establecerá será partida con dos horas, como mínimo, de interrupción entre cada uno de los dos períodos, manteniéndose el mismo cómputo y con un descanso en la primera parte de quince minutos.

#### 1.4 Area de Comunicaciones de Empresa:

a) **Segmento de Clientes Especiales:** El horario de los Gerentes de Cuentas deberá adaptarse a la especial naturaleza de la política comercial de la empresa y del mercado.

En consecuencia, se establece un horario flexible que fluctúa entre las ocho y las veinte horas, dentro del marco de las treinta y siete horas treinta minutos semanales.

b) **Segmento de Negocios:** El personal de las oficinas de Negocios realizará jornada partida, de lunes a jueves, con flexibilidad de treinta minutos para la entrada y en la salida, y un período de una hora treinta minutos para el almuerzo/comida, pudiéndose arbitrar otras fórmulas a nivel provincial en función de las necesidades, siempre que se respeten los límites horarios siguientes: Ocho treinta/nueve y diecisiete treinta/diecinueve horas. El viernes se realizará la jornada continuada habitual.

c) **Segmento Residencial:** El personal de las oficinas comerciales que atiende al Segmento Residencial tendrá el siguiente horario:

Personal dedicado a ventas: A fin de adaptar el horario de nuestras oficinas comerciales a las exigencias de un mercado competitivo, se establece en dichas oficinas y para el personal específico de Ventas (Asesores de Servicios Comerciales), además de la jornada continuada actual, la jornada partida de lunes a jueves, con horario de nueve a catorce y de dieciséis treinta a diecinueve horas, pudiéndose, no obstante, pactar otros a nivel provincial. El personal que desempeñe la jornada partida de lunes a jueves trabajará los viernes en la jornada continuada habitual.

Durante los meses de julio y agosto, en función de la incidencia del sector turístico, podrá establecerse horario continuado de lunes a viernes para el personal al que se refiere el párrafo anterior.

De acuerdo con lo anterior, el citado horario de jornada partida se establece para los puestos de dedicación exclusiva a ventas, en donde se perciban las comisiones o incentivos por ventas que pudieran corresponder, de tal forma que se garantice el desarrollo de esta actividad de forma sistemática y planificada. A este respecto, con carácter permanente existirá, como mínimo, un ASC por oficina y de entre los Encargados de Servicios Comerciales, Encargados de Agrupación y Encargados de Negociado, asimismo, uno por oficina, detallándose a continuación, en función del sector residencial existente en cada oficina comercial, los porcentajes de aplicación inicial, según la actual situación de mercado:

Líneas no particulares/Total líneas en servicio oficina	Porcentaje ASC's/ Total plantilla ASC's de cada oficina
Hasta el 25 por 100 .....	15
Entre el 25 y el 40 por 100 .....	20
Más del 40 por 100 .....	25

En ningún caso, el personal asignado a la jornada partida superará el 25 por 100 de la plantilla de Asesores de Servicios Comerciales de cada oficina comercial.

La compensación económica será la establecida para la jornada partida con carácter general, sin perjuicio de las comisiones o incentivos que por ventas pudieran corresponder.

Todo el personal que acepte voluntariamente este régimen de jornada partida, se compromete a mantenerse en el mismo durante un período mínimo de seis meses. En el caso de que por el trabajador no se renueve voluntariamente dicho compromiso, lo preavisará con un mínimo de un mes de antelación. En el supuesto de que se precisara por parte de la empresa un período inferior a los seis meses indicados, lo preavisará con un mínimo de dos meses de antelación. Las reanudaciones posteriores respetarán el orden inicialmente establecido entre los voluntarios, completándose, en todo caso, los períodos interrumpidos.

La Dirección determinará a nivel provincial, informando de ello a la representación de los trabajadores, previamente al período de adscripción de voluntarios, las necesidades de personal para cubrir dichos puestos por localidades y oficinas comerciales.

En el supuesto de que el personal voluntario fuera superior en número a las necesidades, se seguirá como criterio para la primera asignación, los resultados de ventas obtenidos por cada ASC en el último ejercicio

y, en función de resultados, rotación del último, que dejará el puesto al siguiente voluntario por orden de antigüedad en el acoplamiento.

En el supuesto de que en alguna unidad de trabajo no puedan cubrirse las necesidades por falta de personal voluntario, se procederá a su cobertura mediante los siguientes procedimientos:

1.º Concursos de cambios de acoplamiento entre voluntarios, en cuyas bases se especificarán las características propias del puesto a cubrir:

Dedicación exclusiva a la venta en jornada partida, percibiendo la compensación establecida para la jornada partida, así como las comisiones o incentivos por ventas que pudieran corresponder.

Carácter provisional durante los primeros seis meses.

2.º Acuerdos en el plazo de un mes, desde la fecha de publicación de los concursos de acoplamiento, entre la Dirección Provincial y la representación de los trabajadores para aplicar otras fórmulas.

3.º En última instancia, agotados los procedimientos anteriores y siempre cuando el déficit fuera superior en un 10 por 100 respecto al personal necesario a nivel provincial o el 20 por 100 respecto a las necesidades de cada unidad de trabajo, se asignará el personal faltante con los siguientes criterios de rotación:

Personal que más tiempo haya prestado servicio como voluntario en este turno a asignar, durante los últimos doce meses.

Menor antigüedad en la categoría.

Menor antigüedad en la empresa.

Menor edad.

El período de rotación queda establecido en cuatro semanas.

Si durante la aplicación de estos criterios surgiese personal voluntario para cubrir los puestos necesarios, de acuerdo con los procedimientos descritos anteriormente, se procederá de inmediato a la suspensión de la aplicación de este punto 3.º

Personal sin dedicación exclusiva a ventas: Le será de aplicación lo establecido en el apartado 1.3 de este artículo.

## 2. Operación (grupo 38):

Las ocupaciones posicionales horarias se determinarán coordinadamente para todos los centros de cada estrella en el ámbito de operación nacional, y para todos los centros de atención al servicio en el caso de operación internacional.

Para garantizar la coherencia de los turnos con las necesidades de ocupación horaria en los centros de operación e información nacional, y en función de éstas, se establecerán los turnos necesarios en cada centro, siendo pactado a nivel provincial con los correspondientes Comités de empresa

Todo el personal de los centros deberá tener asignado horario de trabajo en la relación nominal de asignación de turnos vigente, que se hallará permanentemente publicada en los tabloneros de anuncios. En aquellos turnos cubiertos con un mínimo de personal y en los que por problemas ajenos al servicio, éste quedase sin atender, se podrán modificar los turnos necesarios excepcionalmente, con un preaviso no menor a veinticuatro horas, comunicando tal circunstancia al personal afectado.

El calendario y horario de atención de los centros de operación e información nacional podrá modificarse, previo acuerdo en la Comisión Estatal de Operación, en función de nuevos condicionantes de demanda y/o recursos, realizándose siempre en coincidencia con la implantación de una nueva rueda de turnos, previamente negociada a nivel provincial con el correspondiente Comité de empresa.

Los turnos de diecinueve a una y de una a siete, si los hubiese, se mantendrán de seis horas, aplicándose el criterio habitual como hasta ahora respecto de los turnos nocturnos.

En los turnos partidos se establecerá una interrupción mínima de dos horas entre cada uno de los períodos.

Para la prestación del servicio en Navidad y Año Nuevo se pactarán turnos especiales para la atención de los servicios mínimos necesarios con el Comité de empresa.

## 3. Resto de grupos laborales:

La jornada laboral del resto de los grupos laborales se distribuirá todo el año en cinco días a la semana, de lunes a viernes, con carácter general.

Asimismo, para el personal sujeto a turnos en servicios que precisan una atención permanente las veinticuatro horas del día, se establecerán turnos rotativos cada cuatro semanas, bien de siete horas treinta minutos diarios, procurando los oportunos solapamientos que aseguren la atención permanente del servicio, o bien en turnos de ocho horas diarias, que llevarán aparejada la compensación correspondiente en tiempo libre.

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

3.1 Planta interior (Equipos): Se establecerán turnos rotativos cada cuatro semanas, en cinco jornadas cada una, y en la misma forma y duración expresada para los servicios que precisan atención permanente las veinticuatro horas del día. Los descansos serán de dos días consecutivos, como mínimo, quedando garantizado el servicio, con el personal imprescindible, los sábados, domingos y festivos. Cuando se precisase trabajar en horario partido, se establecerá una interrupción mínima de dos horas entre cada uno de los períodos.

En las estaciones de comunicaciones por satélites, de terminales de cables submarinos, de radioenlaces, etc., por razón de su ubicación en sitios alejados de núcleos de población se podrán establecer turnos de doce horas sin alteración del cómputo.

3.2 Planta externa: Con el fin de cumplir los compromisos derivados del contrato con el Estado en relación con la duración de las averías, así como para la reparación de averías de carácter urgente, se dispondrá de las facilidades precisas para la realización de turnos.

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

Los turnos de mañana, tarde y partidos serán rotativos cada cuatro semanas.

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

Los turnos de noche se dotarán con el personal necesario para la realización de trabajos que precisan ser programados o de carácter excepcional así como en cámaras de registro en la forma descrita en el párrafo siguiente, quedando, por su propia naturaleza, excluidos de los requisitos establecidos en el artículo 110.2, en cuanto a rotatividad y duración, dando preferencia al personal voluntario.

3.2.1 Trabajos en cámaras de registro: En los supuestos del personal que preste sus servicios en cámaras de registro, se evitará en lo posible la realización de turnos de noche.

La duración máxima será de seis horas de trabajo efectivo, empleándose el tiempo restante hasta la jornada ordinaria de siete horas y treinta minutos en desplazamientos y trabajos accesorios. En determinados casos la duración de los turnos podrá modificarse, previo acuerdo de las partes interesadas, compensándose el exceso sobre la jornada ordinaria con horas de libranza, a razón de una hora cuarenta y cinco minutos por cada hora de exceso.

3.3 Servicios de estaciones costeras: Se establecerán turnos rotativos cada cuatro semanas en cinco jornadas cada una y en la misma forma y duración expresada para los servicios que precisan atención permanente las veinticuatro horas del día. No obstante lo anterior, los turnos serán de ocho horas diarias, distribuyendo la compensación correspondiente por el tiempo generado en exceso en tiempo libre a razón de una libranza más cada dos semanas. Los descansos serán de dos días consecutivos como mínimo, procurando unir a éstos la tercera libranza, quedando el servicio garantizado los sábados, domingos y festivos con el personal necesario.

3.4 Personal del grupo y funciones informáticas: Se podrán establecer turnos rotativos con descanso de dos días a la semana, quedando garantizado el servicio con el personal imprescindible, los sábados, domingos y festivos.

3.5 Personal grupos laborales de oficios y auxiliares de edificios y servicios: Dentro de lo posible, sus horarios se acomodarán a las oficinas, servicios o dependencias a que estén adscritos.

3.6 Asistencia técnica: Se establecerán turnos rotativos cada cuatro semanas, en horarios de mañana, tarde, noche y partido, al objeto de garantizar la prestación del servicio.

Los turnos de tarde, noche y partidos no superarán en su conjunto el 40 por 100 de la plantilla operativa de asistencia técnica por unidad de trabajo, salvo que por una diferente distribución de la demanda sea necesario ajustar la composición de los turnos. De estos cambios, justificados en función de la evolución de la demanda que haya servido para fijar los turnos en el momento inicial, se dará comunicación a los Comités de empresa y sindicatos más representativos, previamente a su puesta en marcha. En la distribución de estos turnos se utilizarán preferentemente el partido sobre el de tarde, y este último sobre el de noche. Los turnos de noche se dotarán con el personal mínimo necesario para atender las emergencias y trabajos contemplados en el artículo 114.

A estos efectos, se reconoce como unidad de trabajo en asistencia técnica los grupos de trabajo asociados a las actuales UGIS o a las oficinas

comerciales, los centros de asistencia técnica (CAT), los grupos operativos de acontecimientos singulares (GOAS) y cualquier otra unidad operativa independiente que pueda crearse para cubrir necesidades de asistencia técnica y que realice actividades de instalación, mantenimiento, reparación de averías, redes y terminales de cliente, así como otras actividades relacionadas con las anteriores, como asignación, despacho de tareas, diagnóstico, pruebas centralizadas y trabajos de Repartidores.

Como plantilla operativa de asistencia técnica se entienden las siguientes categorías:

Operador auxiliar servicio postventa; Operador auxiliar planta externa; Operador auxiliar planta interna; Operador/a; Operador técnico de planta; Encargado de grupo de planta externa; Encargado de planta externa; Encargado de planta interna.

Además, el personal de las antiguas categorías equivalentes a las anteriores, así como otros empleados con funciones gratificadas (Despachador, Asignador, etc.) adscritos a asistencia técnica, que no se hayan adherido a los nuevos grupos laborales, y todo el personal que realice las actividades previstas en el apartado anterior.

Los turnos partidos comenzarán a las nueve horas y finalizarán no más tarde de las diecinueve treinta horas. El período de mañana no finalizará más tarde de las catorce treinta horas, no comenzando el de tarde antes de las dieciséis horas, de modo que el período de interrupción no sea inferior a una hora treinta minutos.

En los trabajos realizados en horas de tarde y noche, se tendrá especial atención a las medidas de seguridad e higiene.

Para la asignación y rotación en los turnos de tarde, noche y partidos en cada unidad de trabajo, se tendrá en cuenta la existencia de personal voluntario, comprometiéndose a mantenerse en dichos turnos por períodos mínimos de seis meses renovables voluntariamente. En el caso de que por el trabajador no se renueve voluntariamente dicho compromiso, lo preavisará con un mínimo de un mes de antelación. En el supuesto de que se precisara por parte de la empresa un período inferior a los seis meses indicados, lo preavisará con un mínimo de dos meses de antelación. Las reanudaciones posteriores respetarán el orden inicialmente establecido entre los voluntarios, completándose, en todo caso, los períodos interrumpidos. En el supuesto de que el personal voluntario fuera superior en número a las necesidades, se establecerá la rotación oportuna por períodos de uno a seis meses según el número de voluntarios y en función de la mayor antigüedad en el acoplamiento.

#### Atención actuaciones en curso.

Para completar las actuaciones en curso que coincidan con el final de la jornada, estando el empleado en el domicilio o sede del cliente, y que tengan como finalidad la reparación de averías o finalizar trabajos de instalación de alta de servicio, el empleado afectado prolongará su jornada laboral hasta un máximo de una hora. La compensación de este exceso se efectuará mediante reducción de la jornada en un tiempo equivalente incrementado en un 50 por 100 al trabajado. Este tiempo se disfrutará, con carácter general, en otro día de la semana, pudiendo, no obstante, acumularse; disfrutándose de común acuerdo con el mando inmediato.

#### Atención del servicio en el medio rural.

Para la prestación del servicio en el medio rural podrán establecerse, con carácter de voluntariedad y en función de las necesidades de cada Dirección Provincial, turnos especiales de lunes a sábados, de seis horas de duración.

3.7 El horario del personal que realice tareas de agente de permisos se acomodará a las especiales características del trabajo, sin rebasar la jornada pactada.

3.8 Almacenes: Se establecerán turnos fijos de siete horas treinta minutos de duración.

4. Negociación de turnos y horarios: A nivel provincial podrán negociarse turnos y horarios concretos respetándose los mínimos establecidos en este capítulo.

#### Artículo 107. Descanso intermedio durante la jornada.

El descanso intermedio de jornada será de quince minutos, excepto para el personal del grupo 38 (Operación), que disfrutará de un descanso intermedio de veinte minutos en los turnos de seis horas y de treinta minutos en los turnos cuya duración sea superior.

Durante los descansos reglamentarios en jornadas continuadas, el empleado podrá ausentarse de su puesto de trabajo, pactándose a nivel

provincial los servicios en que no sea posible dicha ausencia. Los referidos descansos se considerarán incluidos dentro de la jornada laboral.

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

#### Artículo 108. Normas de carácter general en cuanto a horarios.

Con carácter general, todo el personal, sea cual fuere el grupo laboral al que pertenezca, se regirá por el horario establecido para el servicio en el que esté trabajando.

#### Artículo 109. Normas para el inicio y fin del trabajo.

1. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, salvo en el supuesto a que se refiere el artículo 197 cuando el desplazamiento se compute como jornada laboral, con excepción de los trabajos que se ejecuten por el personal de redes de planta exterior (Construcciones y Conservación) que comenzarán y finalizarán en un punto de reunión de carácter fijo que será siempre el mismo. Los puntos de reunión se ubicarán en las localidades donde exista residenciado personal de planta exterior, tendrán capacidad suficiente para el personal acoplado en él y las condiciones necesarias para que pueda realizar su aseo personal, siendo en todo caso a cargo del empleado el tiempo que emplee en ello.

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

2. Los empleados no podrán ser obligados a superar la duración de la jornada salvo cuando resulte necesario para prevenir o reparar siniestros o averías graves. En estos supuestos se procurará, no obstante, relevar lo antes posible a los empleados que habiendo excedido su jornada laboral, así lo soliciten.

Como excepción a la norma general antes indicada, los conductores de vehículos vendrán obligados cuando el servicio que presten así lo requiera, a superar la duración máxima legal de la jornada, sin que en ningún caso la jornada diaria supere las doce horas computándose en ellas el tiempo de presencia y el de trabajo activo.

3. Aquellos empleados que deban iniciar su trabajo con antelación por exigencias del servicio que prestan (Conductores, Auxiliares de edificios y servicios, etc.) anticiparán el inicio en la medida necesaria.

4. Los empleados que ostentan cargo, los pertenecientes a los grupos 1, 32 y 33 en determinadas circunstancias y el grupo 37 en funciones de Secretaría, no estarán sujetos a un horario preestablecido, incompatible con el carácter especial de aquellas funciones y la responsabilidad personal de quienes la realizan. La presente excepción no ampara los casos en que sea posible establecer un horario.

#### Artículo 110. Normas para la confección de turnos.

1. Para la confección de turnos se informará al o los Comités de empresa correspondientes, facilitando los criterios aplicados. Una vez elaborados, se expondrán en los referidos tableros de anuncios con cuatro semanas de antelación mínima a la fecha en que hayan de entrar en vigor.

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

No obstante lo anterior, la modificación de los turnos que sea necesario realizar por causas imprevistas, será comunicada a los afectados con veinticuatro horas de antelación como mínimo. Se entiende por «causas imprevistas» el aumento de avisos de averías por encima de un 25 por 100, derivados de fenómenos meteorológicos, catástrofes de origen natural o provocados, y similares, así como en aquellos turnos cubiertos con un mínimo de personal y en los que por problemas ajenos al servicio, éste quedase sin atender.

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

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

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

4. Los trabajos en turnos y en solitario se organizarán de tal modo que se salvaguarde la salud e integridad física del trabajador por un lado y la eficiencia del trabajo por otro. A tales efectos deberán tenerse en cuenta las situaciones críticas de riesgo previsible y las recomendaciones contenidas en las Normas de Seguridad e Higiene.

#### SECCIÓN 2.ª DESCANSO SEMANAL Y TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS

##### Artículo 111.

El personal de Telefónica de España tendrá un período de descanso semanal de dos días consecutivos que, en general, coincidirán con el sábado y el domingo.

No obstante, están exceptuados de lo establecido anteriormente los trabajos indispensables para mantener la prestación regular e ininterrumpida de los servicios telefónicos y radiotelegráficos, y en especial los siguientes:

- a) Operación.
- b) Funcionamiento y vigilancia de instalaciones telefónicas, radiotelegráficas y auxiliares o complementarias de unas y otras y guardería de locales.
- c) Trabajo en ordenadores que realiza el personal de los grupos y funciones informáticas.
- d) Reparaciones cuya no ejecución impida o dificulte la prestación de los mencionados servicios y trabajos.
- e) Los reglamentariamente atribuidos a Médicos, Ayudantes Técnicos Sanitarios o Diplomados en Enfermería.

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

En el supuesto de que por cualquier circunstancia excepcional, un empleado no pueda disfrutar el descanso semanal compensatorio por el domingo trabajado, percibirá la retribución correspondiente a las horas trabajadas en dicho domingo, con el recargo legalmente establecido para las horas extraordinarias.

##### Artículo 112.

El personal de operación (grupo 38) necesario para la prestación del servicio en cada centro de operación en sábados, domingos y festivos se determinará con los siguientes criterios:

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

##### Operación nacional.

La Comisión Estatal de Operación coordinará las guardias de todos los centros de una estrella para que todos los/as Operadores/as realicen un número de guardias equitativo, determinando la ocupación posicional por centros. A nivel provincial los turnos de guardia serán pactados con el correspondiente Comité de empresa.

##### Operación internacional.

Los turnos para la atención del servicio durante los fines de semana, serán pactados con los correspondientes Comités de empresa, ajustando los mismos a las necesidades de ocupación posicional horaria para esos días de acuerdo con los cómputos de demanda.

No obstante lo anterior, se garantiza el disfrute de un mínimo de dos fines de semana (sábado y domingo) de cada cuatro, así como la correspondiente compensación de dos días de libranza por cada fin de semana trabajado, que tendrá la consideración de guardia.

Asimismo, fuera del período de junio a septiembre, se dará un incremento del número de libranzas a razón de tres fines de semana de cada cinco.

##### Artículo 113.

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

##### Artículo 114.

Las obligaciones contraídas con el Estado determinan la necesidad de cobertura del servicio durante todos los días del año, por lo que durante los sábados, domingos y festivos el personal de asistencia técnica deberá realizar todas las funciones de su categoría necesarias para la reparación de averías. Además deberán atenderse las obligaciones derivadas de acuerdos contractuales expresos (instalaciones a clientes de negocios: Multi-líneas, centralitas, redes de cliente, etc.), así como instalaciones de alta al servicio de carácter excepcional o de marcado interés público.

Durante los sábados, domingos y festivos, el personal de planta externa deberá realizar todas las funciones de su categoría que sean necesarias para la reparación de averías que permitan cumplir los compromisos con el Estado, así como la reparación de averías urgentes y los trabajos que, por su naturaleza, deban ser programados para esas fechas.

En cuanto al personal de Almacenes, sólo trabajará en domingo cuando haya de efectuarse inaplazablemente en dicho día la carga o descarga de material o tenga que preparar materiales para la reparación de averías.

##### Artículo 115.

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

El personal del grupo 38 (Operación) que tenga derecho a días de descanso por haber trabajado en sábados, domingos o festivos, podrá acumularlos con un máximo de cinco días, siempre y cuando no se perjudique el disfrute de 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.

Como norma general, los días en cuestión se disfrutarán en el año en curso, salvo los descansos originados por trabajos realizados en el mes de diciembre, que podrán acumularse a los del año siguiente, resolviéndose las posibles discrepancias que surjan en este tema, previa negociación de la Dirección de la empresa y el Comité de empresa de la provincia.

#### SECCIÓN 3.ª GUARDIAS CENTRALIZADAS

##### Artículo 116.

Para que la carga de trabajo en sábados, domingos y festivos se distribuya equitativamente, se podrán establecer turnos rotativos para dichos días, incluyendo en los mismos al personal de equipos de distintas centrales en las grandes poblaciones (Madrid, Barcelona, Bilbao, Sevilla y Valencia); en las demás capitales de provincia, se podrá agrupar en los referidos turnos a todo el personal de equipos en ellas destinado, así como a los demás empleados adscritos a dicho grupo con residencia en localidades cercanas, ubicadas a una distancia no superior a los 30 kilómetros.

En las restantes poblaciones, igualmente se podrá agrupar para la confección y realización de los referidos turnos a todo el personal de equipos destinado en el ámbito que comprenda el centro de control correspondiente.

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

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

Con el fin de reducir en lo posible el número de empleados que hayan de trabajar en los turnos de sábados, domingos o festivos, se procurará por la empresa concentrar en el grado máximo que permitan las posibilidades técnicas, las alarmas de averías en los centros de control. Con la misma finalidad se establecerán turnos partidos donde ello sea posible, con derecho al abono del plus comida cuando el empleado realice dicho turno en población distinta a la de su residencia habitual.

Idénticos criterios en cuanto a la confección de turnos en sábados, domingos o festivos, así como en la forma de su compensación, se seguirán respecto del personal que realice guardias centralizadas de los grupos laborales de redes (asistencia técnica, conservación planta exterior) y oficios.

## SECCIÓN 4.ª JORNADAS REDUCIDAS

## Artículo 117.

a) Se establece una jornada reducida de cuatro horas para aquellos trabajadores que así lo soliciten.

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.

b) Quienes deseen hacer uso del derecho a reducción de jornada legalmente establecido por guarda de un menor de seis años o una persona con minusvalía física o psíquica, podrán efectuarla en periodos de 1/3, 2/5 ó 1/2 de su jornada habitual, esto es, trabajando el 66, 60 ó 50 por 100 de dicha jornada, respectivamente.

c) Normas comunes para ambos tipos de jornada reducida:

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

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

En las unidades de trabajo en las que se realicen turnos de veinticuatro horas, la jornada reducida se concederá, exclusivamente, entre las siete y las veintiuna horas.

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

Artículo 117 bis. *Jornada de cuatro horas. Grupo 38 (Operación).*

A petición del trabajador y siempre que las necesidades de organización lo permitan, se concederá jornada de cuatro horas diarias, trabajando seis días a la semana, con la correspondiente aplicación proporcional en la nómina.

Artículo 118. *Fiestas locales.*

Se concederá reducción de dos horas en la jornada laboral durante cinco 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.

## CAPITULO VIII

## Vacaciones

## SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES GENERALES

## Artículo 119.

El personal de Telefónica tendrá derecho a un período de vacaciones anuales de treinta días laborables, que podrán dividirse en dos períodos de veinte y diez días naturales. Los restantes días se disfrutarán cuando lo permitan las necesidades de organización.

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

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

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

Las vacaciones se considerarán interrumpidas en los supuestos de baja por incapacidad laboral transitoria, dentro de cada año natural.

No se permitirán permutas de vacaciones en perjuicio de terceros.

## Artículo 120.

El personal destinado en Canarias que utilice sus vacaciones para ver a sus padres, cónyuge, hijos o hermanos residentes en la Península tendrán derecho a seis días más de vacaciones, para viajes y percibirá la mitad del importe de los gastos de desplazamiento por mar desde las islas hasta Cádiz o Sevilla. Igualmente percibirá, en su caso, la mitad de los gastos de desplazamiento por mar de los familiares a su cargo.

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

## Artículo 121.

El personal ingresado después del 31 de enero de cada año, disfrutará de los días que proporcionalmente le correspondan. En todo caso, las vacaciones se entenderán proporcionales al tiempo anual y efectivamente servido, excepto en los supuestos de baja por incapacidad laboral transitoria o suspensión de empleo y sueldo por sanción, así como los permisos sin sueldo de duración inferior a un mes, que no motivarán reducción.

## Artículo 122.

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

Si las vacaciones no pudieran disfrutarse por imperiosa necesidad del servicio dentro del año, se acumularán a las del siguiente. En este caso, podrán disfrutarse en uno o dos períodos, a voluntad del empleado.

## Artículo 123.

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

En dicha solicitud podrán hacer constar, en orden de preferencia, varias peticiones alternativas señalando las fechas que deseen. Dichas solicitudes serán entregadas, una vez cumplimentadas, por los interesados a sus Jefes inmediatos y estos últimos las remitirán inmediatamente al Director de Departamento o Servicio o Director provincial, según proceda, quienes confeccionarán, con audiencia de la representación del personal, los calendarios de vacaciones de los empleados que de ellos dependan directamente, por grupos y subgrupos profesionales y por cada centro de trabajo en cada caso, durante la primera quincena del mes de diciembre.

## Artículo 124.

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

1. Para atender las vacaciones del personal que realice funciones de conducir, será preciso promover el número de cubrebajas o relevos necesarios de esta función, contando con la colaboración de la representación de los trabajadores.

2. Personal del grupo 38 (Operación), Titulados medios y Técnicos medios adscritos a las estaciones radiomárítimas y Radiotelefonistas (NGL).

2.1 Para los Titulados medios y Técnicos medios adscritos a las estaciones radiomárítimas y Radiotelefonistas (NGL) el período de disfrute estará comprendido entre los meses de marzo a octubre, ambos inclusive. En las provincias donde el Comité de empresa así lo solicite, podrán asignarse las vacaciones entre junio y septiembre, ambos inclusive, de acuerdo con los siguientes criterios mínimos:

a) Se garantizará el disfrute de veinte días de vacaciones en el citado período, iniciando las mismas en los días del mes que permitan ajustar el calendario.

b) No podrá disfrutarse un período de vacaciones mayor de veinte días, mientras no exista la garantía de que todo el personal que lo solicite pueda disfrutarlo entre junio y septiembre.

2.2 Para el personal del grupo 38 (Operación), los criterios para la elaboración de los calendarios de vacaciones serán los siguientes:

a) Período de junio a septiembre, ambos inclusive.

En función de la demanda prevista para cada uno de los meses de este período, la Comisión Estatal de Operación fijará, con anterioridad a las fechas de elaboración del calendario de vacaciones, los cupos diarios, coordinadamente para cada uno de los centros de atención de los servicios. Asimismo, determinará las fechas posibles de comienzo de las vacaciones de manera que se posibilite ajustar el calendario a cupos de veinte y treinta días.

Con estos criterios, la negociación de los calendarios de vacaciones se realizará a nivel de cada centro con el Comité de empresa correspondiente, de forma que:

Se garantice el disfrute de veinte días de vacaciones en este período para todo el personal que lo solicite.

No podrá disfrutarse un período de vacaciones mayor de veinte días, mientras no exista la garantía expresada en el párrafo anterior.

A la hora de elaborar el calendario de vacaciones, se dará preferencia a los períodos de treinta y veinte días sobre los de diez.

Para posibilitar el disfrute del máximo número de cupos de treinta días, durante este período no se concederá el disfrute de días acumulados de libranza, salvo que las necesidades del servicio lo permitan una vez elaborado el calendario conforme a los criterios anteriores.

b) Además de los criterios anteriores, durante el período de vacaciones de Navidad (22 a 31 de diciembre) y Semana Santa, la Comisión Estatal de Operación fijará los cupos diarios para cada uno de los centros de las diferentes estrellas en el caso de operación e información nacional y de los diferentes centros de trabajo en operación internacional, en función de la demanda prevista para dicho período. Durante este período, se dará preferencia a aquellas solicitudes de vacaciones que representen un período mayor de duración de las mismas.

c) Los períodos de vacaciones solicitados para los restantes meses del año, se concederán en las fechas solicitadas sin sobrepasar los cupos diarios máximos que se fijarán de manera análoga a lo expresado en los puntos anteriores, para cada centro de operación nacional e internacional.

3. Asimismo, podrá establecerse el disfrute de las vacaciones anuales para todo el personal de una determinada unidad, concentrándose en una misma fecha el período mayor de éstas cuando, a juicio de la empresa, proceda el cierre de la misma en el período veraniego, teniendo en cuenta las peticiones realizadas por la mayoría de la plantilla afectada. Igualmente el Comité de la empresa podrá solicitar el cierre, en los mismos términos, de una determinada unidad.

#### Artículo 125.

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

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

Los empleados con hijos en edad de escolaridad obligatoria, que estén cursando enseñanza de tal naturaleza, gozarán de la preferencia legal para que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares. En el supuesto de división del período total, dicha preferencia se aplicará únicamente al período mayor, es decir, al de veinte días.

Salvado lo anterior, en caso de que coincidan las peticiones de distintos empleados de una misma dependencia, se dará preferencia por este orden: Antigüedad en la empresa, mayor categoría, antigüedad en la categoría y mayor edad. En cualquier caso, la preferencia de los empleados con hijos en edad escolar no tendrá carácter absoluto, de forma que, siempre que coincidan sus vacaciones con las escolares, se aplicará el orden de prioridad enunciado.

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

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

#### Artículo 126.

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

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

#### Artículo 127.

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

mismas, que le serán abonados mediante orden del Director de Departamento o Servicio o Director provincial a que se halle afecto.

#### SECCIÓN 2.ª BOLSA DE VACACIONES

#### Artículo 128.

Cuando por necesidades del servicio, no puedan ser atendidas las peticiones de vacaciones en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, los empleados tendrán derecho a percibir una bolsa de vacaciones, cuya cuantía fijada en Convenio Colectivo, variará en función del mes en que deba disfrutarse.

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

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

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

a) Efectuar petición o peticiones de treinta o veinte días sólo para el período de junio a septiembre, ambos inclusive, o

b) Efectuar, con preferencia, peticiones de treinta o veinte días que cubran todo el período de junio a septiembre, aunque a continuación soliciten fechas que tengan establecida bolsa.

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

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

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

#### Artículo 129.

Los empleados adscritos al servicio de operación, los Titulados medios y Técnicos medios adscritos a las estaciones radiomarítimas, Radiotelefonistas (NGL), Operadores auxiliares de servicio postventa-Conductores y Operadores auxiliares de planta externa-Conductores, tendrán derecho al percibo de la bolsa de vacaciones aunque las disfruten en meses por ellos solicitados, y su cuantía será superior en un 50 por 100 a la determinada para el resto de los empleados. En el supuesto de fraccionamiento de las vacaciones, dicho personal percibirá la parte proporcional que corresponda a cada uno de los días del mes o meses de disfrute, calculado como el cociente que resulte de dividir entre treinta el importe total de la bolsa de vacaciones del mes respectivo.

#### Artículo 130.

Los empleados de los servicios de comercial, mantenimiento de planta, asistencia técnica y operación e información de las capitales de las provincias de Girona, Barcelona, Tarragona, Castellón, Valencia, Alicante, Murcia, Almería, Granada, Málaga, Cádiz, Huelva, Baleares, Las Palmas y Santa Cruz de Tenerife y sus localidades costeras, así como el personal de operación adscrito a las estaciones radiomarítimas, 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 veinte y diez días en los meses no comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, tendrán derecho a una bolsa extraordinaria de vacaciones cuya cuantía será fijada en Convenio, sea cual fuere el mes en que las disfruten.

En el supuesto de que sólo se disfrutara el período de veinte días en los meses no comprendidos entre las fechas indicadas, la bolsa extraordinaria de vacaciones será de un importe inferior, fijado igualmente en Convenio.

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

## CAPITULO IX

## Permisos y suspensiones del contrato

## SECCIÓN 1.ª PERMISOS RETRIBUIDOS

## Artículo 131.

Con independencia de las prescripciones legales en materia de permisos retribuidos, los empleados de la Compañía Telefónica tendrán derecho a solicitar licencias con sueldo en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Matrimonio.
- b) Enfermedad grave de su cónyuge; de ascendientes o descendientes por consanguinidad en cualquier grado; resto de parientes por consanguinidad y afinidad en los términos legalmente establecidos, así como de los cónyuges de hermanos/as.
- A los efectos previstos en el párrafo anterior, todas las intervenciones quirúrgicas se considerarán potencialmente graves.
- c) Muerte y entierro de los parientes mencionados en el apartado anterior, así como de los cónyuges de hermanos/as.
- d) Nacimiento de hijo o adopción de un menor de cinco años.
- e) Exámenes finales y pruebas parciales liberatorias para la obtención de un título académico o profesional.
- f) Exámenes convocados por la compañía.
- g) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiéndose en este apartado las licencias legales o reglamentarias establecidas en favor de los trabajadores con cargo sindical representativo.
- h) Para asuntos propios.

La duración de estas licencias será de quince días naturales en caso de matrimonio; cuatro días, también naturales, en los casos c) y d). En los casos a que se refiere el apartado b), la duración del permiso será de dos a cinco días naturales, dependiendo de la gravedad del caso, cuya valoración corresponde al Servicio Médico de Empresa; por el tiempo necesario en el supuesto del apartado g); un día cada año, no acumulable al período de vacaciones, en el supuesto del apartado h). En los supuestos enunciados en este párrafo, excepto en el recogido en el apartado h), siempre que la circunstancia que origine el permiso exija el desplazamiento a localidad distinta de aquella en que tenga el peticionario su residencia laboral, se sumará al tiempo concedido el tiempo que se invierta en los viajes de ida y vuelta.

Quando se cursen con regularidad estudios en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de un título académico o profesional, se tendrá derecho a permiso retribuido por el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales y pruebas parciales liberatorias, concediéndose la licencia con efectos de ocho horas antes, como mínimo, de la señalada en la convocatoria. En este caso, el empleado deberá formular la solicitud con antelación suficiente y habrá de justificar debidamente la matriculación y su asistencia a las pruebas. Si no se justificasen tales extremos, los permisos retribuidos se convertirán en sin sueldo, pudiéndose proceder, si hubiera lugar a ello, a las correspondientes actuaciones disciplinarias.

Para asistir a exámenes convocados por la compañía el empleado tendrá derecho al tiempo necesario, con efecto de ocho horas antes, como mínimo, de la señalada en la convocatoria. Si los exámenes se celebran en lugar distinto a la residencia laboral del empleado se tendrá derecho al permiso para el desplazamiento, abono de los gastos de viaje y plus comida o dieta, según corresponda. En este supuesto, se iniciará el viaje con el tiempo inmediato necesario para llegar al lugar del examen ocho horas antes del inicio del mismo o de la hora de la convocatoria en el caso de curso de formación. Asimismo, deberá iniciar el viaje de regreso, sin demora alguna, a no ser por causa plenamente justificada, una vez finalizado el examen o curso.

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

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

## Artículo 132.

Los permisos a que se refiere el artículo anterior serán solicitados por escrito al Jefe inmediato de quien dependa o, en su defecto, al más caracterizado de la localidad donde el solicitante preste sus servicios, quienes lo concederán, salvo que existan causas muy justificadas que lo impi-

dan. El interesado, cuando se reintegre a su puesto, salvo en el permiso para asuntos propios, si se considera necesario, deberá justificar documentalmente las causas que motivaron el permiso disfrutado.

La fecha de disfrute del permiso para asuntos propios, será a pactar con el Jefe inmediato en función de las necesidades del trabajo.

## Artículo 133.

Los empleados con hijos menores de nueve meses, tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo durante una hora diaria, divisible en dos períodos de media hora cada uno, si así lo desean, al objeto de prestar la atención necesaria al lactante. Este derecho podrá ser ejercitado igualmente por la madre o padre adoptante.

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

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

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

## SECCIÓN 2.ª PERMISOS SIN SUELDO

## Artículo 134.

El empleado tendrá derecho a obtener cada año permiso sin sueldo de hasta quince días, que podrá disfrutar en períodos de duración variable, solicitándolo por escrito, por conducto reglamentario, con la mayor antelación posible, y le será concedido, en el plazo de dos días desde la fecha de solicitud, siempre que la organización racional del trabajo lo permita.

## Artículo 135.

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

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

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

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

## Artículo 136.

La concesión de todo permiso se efectuará obligatoriamente por escrito dirigido al interesado, en el que se hará constar nombre y apellidos, categoría, lugar de destino y fechas de comienzo y terminación de la licencia otorgada.

Al finalizar cualquier clase de permiso, el empleado se reintegrará automáticamente a la plaza que tuviere asignada, no siendo necesaria ninguna solicitud por su parte ni requerimiento de la empresa. La no presentación del empleado en la fecha que corresponda, será considerada, salvo que medie y se acredite falta justificada, como abandono de destino.

## Artículo 137.

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

## SECCIÓN 3.ª EXCEDENCIAS

## Artículo 138.

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

## Artículo 139.

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

1. Todo trabajador que cuente al menos con un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria de uno a cinco años, y de hasta ocho años si posee, al menos, una antigüedad en la compañía de cinco años.

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

2. Los trabajadores tendrán derecho a obtener una excedencia voluntaria por un período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia voluntaria que, en su caso, pondrá fin a la que viniera disfrutando. A estos efectos, el empleado deberá poner en conocimiento de la empresa su propósito de pedir dicha excedencia, para el cómputo del plazo que se inicie. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

## Artículo 140.

Las solicitudes de excedencia se cursarán por conducto reglamentario y se formularán por duplicado, quedando uno de los ejemplares en poder del solicitante después de haberse consignado en el mismo la fecha y firma del Jefe inmediato como garantía de su presentación. En la misma instancia se consignarán expresamente los motivos de la petición y el tiempo por el que se desea la excedencia.

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

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

## Artículo 141.

El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto, estimándose que el empleado continúa en dicha situación mientras no vuelva a posesionarse de su nuevo puesto.

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

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

El solicitante, podrá optar entre continuar en la excedencia voluntaria, si no hubiese consumido el tiempo de ésta, o solicitar tomar parte en el régimen general de concurso de traslados, en cuyo caso será destinado con arreglo a las normas previstas para dicha clase de concurso.

Concedida la excedencia, el puesto del excedente se considerará vacante, cubriéndose en forma reglamentaria.

## Artículo 142.

El empleado puede dar por terminada su situación de excedencia antes de que expire el plazo para el cual se le concedió, sin más que hacerlo constar en su solicitud de reingreso, pero la compañía no podrá interrumpir tal situación sino en los casos de excepcional necesidad del servicio; en tal caso, y siempre que el empleado se hallare ausente de la población en que deba prestar sus servicios, los gastos de viaje correrán a cargo de la empresa, así como los de regreso a la residencia en que se hallare anteriormente, para continuar la excedencia, si el empleado quisiera permanecer en tal situación.

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

## Artículo 143.

El tiempo de servicios de los excedentes reingresados volverá a contarse, sumándose al prestado con anterioridad, desde la fecha en que de nuevo tome posesión de su destino, que será también cuando comiencen a percibir sus haberes. El traslado a la residencia que le corresponda lo efectuará por su cuenta y dentro del plazo fijado para los traslados forzosos.

## Artículo 144.

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

## Artículo 145.

El empleado excedente, antes de reintegrarse de nuevo al servicio de la compañía, deberá ser objeto de un reconocimiento médico por el servicio competente de la compañía o facultativo que la misma designe, que acredite su aptitud física y estado de salud precisos para desempeñar el cometido que se le asigne.

## Artículo 146.

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

## SECCIÓN 4.ª SERVICIO MILITAR O CIVIL SUSTITUTORIO

## Artículo 147.

Se computará a efectos de antigüedad en cuanto a traslados, vacaciones y bienes, el tiempo que dure el servicio militar o civil sustitutorio de los empleados.

Estos, una vez licenciados, tendrán derecho a ocupar el mismo puesto que desempeñaban al incorporarse a filas, siempre que se presenten dentro de los dos meses siguientes a su licenciamiento. Se exceptúa, sin embargo, los casos en que el empleado hubiere ascendido y a aquellos otros en que no sea posible, sin grave trastorno para los demás, reintegrarlo a su primitivo puesto, como ocurre con las categorías de Operador auxiliar de servicio postventa, Operador auxiliar de planta externa, Operador auxiliar de planta interna y Operador técnico de planta interna; en estos casos se les destinará a otro puesto similar, con preferencia para volver al que tenía anteriormente.

El personal que preste servicio militar en el servicio de formación de cuadros de mando deberá reintegrarse a su destino en la compañía al finalizar los distintos períodos de servicio en el Ejército y, en todo caso, en un plazo no superior a ocho días. La falta de incorporación en dicho plazo será considerada como abandono de destino.

## Artículo 148.

La reincorporación del empleado determinará el cese automático del interino que hubiere sido contratado para sustituirle; pero deberá avisarse a éste, al menos con quince días de antelación.

La compañía procurará facilitar trabajo a los empleados que se hallen cumpliendo el servicio militar o civil sustitutorio en la localidad donde se efectúe éste.

## Artículo 149.

Los empleados, mientras cumplan sus deberes militares o civiles sustitutorios, podrán continuar en el disfrute de los beneficios del seguro colectivo, si cumplen las condiciones exigidas en las bases que reglamentan dicho seguro.

## Artículo 150.

En todo caso, los empleados con más de dos años de antigüedad al servicio de la empresa, que se hallen prestando el servicio militar o civil sustitutorio, percibirán las pagas extraordinarias reglamentarias de julio y diciembre, siempre que no trabajen en otra empresa durante este período, con independencia de las prestaciones de protección a la familia que, en su caso, les correspondan.

## CAPITULO X

## Movilidad funcional y geográfica

## SECCIÓN 1.ª CAMBIOS DE ACOPLAMIENTO

## Artículo 151.

Sin perjuicio de las facultades que la legislación vigente, y en concreto el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, reconoce a la Dirección

de la empresa, como norma general los cambios de acoplamiento dentro de una localidad se efectuarán de acuerdo con el siguiente sistema:

1. Todo empleado que desee cubrir vacante de su grupo o subgrupo laboral dentro de la localidad de residencia, podrá solicitarlo entre el 1 y el 31 de diciembre de cada año. Su petición tendrá vigencia durante todo el año siguiente. En la misma podrá hacer constar hasta 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, salvo en los casos siguientes:

- a) Empleados que hayan experimentado un cambio de acoplamiento, como consecuencia de reestructuración organizativa.
- b) Empleados que hayan cambiado de categoría como consecuencia de su participación en convocatorias y, habiendo mantenido la residencia, no hayan podido ser destinados a su acoplamiento anterior y sólo para éste.

En ambos casos habrá un plazo de treinta días para formular la solicitud correspondiente.

La Dirección de la empresa se compromete a la publicación de las vacantes de nueva creación, indicando en los correspondientes anuncios un nuevo plazo de admisión de solicitudes que no será inferior a quince días, pudiéndose efectuar en dicho plazo nueva solicitud por los interesados.

Los cambios de acoplamiento se irán efectuando a lo largo del año, de acuerdo con las necesidades de la organización y en todo caso antes de la incorporación de los trasladados y de los seleccionados en una convocatoria.

Para la concesión de dos cambios de acoplamiento voluntarios consecutivos a un mismo empleado, será necesario que medien al menos dos años entre las fechas de concesión de dichos cambios. No se tendrán en cuenta, por tanto, a estos efectos, los cambios que dentro de dicho plazo se hubieran podido producir a iniciativa de la Dirección de la empresa, por aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 de este artículo.

Como norma general se aplicarán las siguientes preferencias:

Empleados afectados por un cambio de acoplamiento por razones de reestructuración organizativa desde el último concurso de cambios de acoplamiento.

Antigüedad en la residencia dentro del grupo o subgrupo. A estos efectos la fecha de antigüedad será la de publicación del traslado en el boletín telefónico, o fecha de nombramiento de ingreso, de pase de grupo, promoción o ascenso.

Antigüedad efectiva en el grupo o subgrupo.

Antigüedad en la empresa.

Mayor edad.

Se formarán Comisiones Provinciales, encargadas del control de los cambios de acoplamiento.

La resolución se efectuará previo conocimiento de las Comisiones Provinciales antes citadas y se publicará en los tabloneros de anuncios.

En ningún caso el plazo de cumplimentación de los cambios de acoplamiento será superior a cuarenta y cinco días, transcurridos desde la fecha de resolución del concurso respectivo.

2. Se exceptúan de las normas anteriores los cambios de acoplamiento que sea necesario efectuar por razones de reestructuración organizativa, excedente de plantillas, funciones que requieran conocimientos específicos o aptitudes especiales, así como los derivados de los acuerdos entre representantes de la Dirección y de los trabajadores.

La Dirección de la empresa informará al Comité de empresa correspondiente, con una antelación de quince días, de los cambios de acoplamiento que se vayan a efectuar en estos supuestos, para que éste emita el preceptivo informe.

3. Oficina de negocios.

Las oficinas de negocios, además del personal con mando que se asigne, estarán dotadas de ASC y del personal de apoyo necesario.

Criterios de adscripción de ASC a las oficinas de negocios.

Con objeto de que este importante segmento de mercado esté en todo momento dotado de profesionales con la mayor disposición y capacitación para las tareas a desempeñar, se seguirán los siguientes criterios para la adscripción de ASC a las oficinas de negocios:

Ambito provincial.

Voluntariedad.

Se tendrá en cuenta, además de la antigüedad, la experiencia profesional, la participación y resultados en campañas de venta, así como otros conocimientos específicos o aptitudes especiales que se especificarán en

los anuncios de plazas correspondientes. A título de referencia, se tomarán en consideración como características relevantes en los perfiles de los peticionarios, las siguientes:

De personalidad:

Facilidad para la comunicación.

Facilidad para la expresión verbal.

Capacidad para convencer.

Facilidad de argumentación.

Disponibilidad para la autoformación, aprendizaje y apertura a las nuevas tecnologías.

De conocimientos:

Conocimientos de: Informática; Telemática; Técnicas de Marketing; Técnicas de Ventas; Idiomas.

Catálogo de productos y servicios del grupo telefónica.

Para la resolución de estos concursos provinciales se constituirá una comisión evaluadora en la que estará presente la RR.TT., así como una representación del Área de Comunicaciones de Empresa.

De no existir suficiente personal voluntario, se articularán los mecanismos necesarios, conjuntamente con la RR.TT., para la cobertura de las plazas. Si en el plazo de diez días no se alcanzara un acuerdo, se procederá conforme a lo establecido en el apartado 2 de este artículo.

Artículo 151 bis.

En los supuestos contemplados en el artículo 183 b), en los que no sea posible la reasignación de excedentes por los procedimientos previstos en los artículos 151, 179 y 184 del texto refundido de la normativa laboral, podrán abrirse procesos de reasignación de estos excedentes en el ámbito de cada localidad en otras categorías.

Estos procesos se realizarán, en todo caso, después de agotar lo dispuesto en el artículo 151 y la adscripción voluntaria prevista en el artículo 184 y con la participación de los representantes de los trabajadores.

Para la adscripción voluntaria y/o la determinación del personal afectado, se estará a criterios de adecuación al nuevo puesto de trabajo, según un sistema objetivo que será acordado con la representación de los trabajadores, completándose el proceso mediante los correspondientes cursos de formación para la nueva categoría.

Las condiciones laborales y económicas serán las propias del grupo laboral de destino, aplicándose a cada situación lo dispuesto para los pases de grupo, ascenso o promoción, según proceda.

## SECCIÓN 2.ª ACOPLAMIENTOS POR CAPACIDAD DISMINUIDA

Artículo 152.

Podrá efectuarse el cambio de acoplamiento de un empleado a otro puesto de trabajo compatible con su capacidad residual, cuando se halle afectado por una pérdida total o parcial, previsiblemente definitiva e irreversible, de su capacidad física o psíquica para seguir realizando las tareas o funciones propias de su grupo laboral, declarada por el organismo competente de la Seguridad Social.

Artículo 153.

Una vez declarada la situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual con arreglo a las normas del Régimen General de la Seguridad Social, el empleado dispondrá de un plazo de un mes para solicitar de la empresa su reincorporación a un puesto de trabajo acorde con su capacidad actual.

La empresa, valorando la naturaleza y clases de trabajo que pueda seguir efectuando el empleado en cuestión, notificará a éste en el plazo máximo de tres meses las plazas o puestos de trabajo vacantes que pueda desempeñar. Una vez conocida la decisión del interesado, se procederá a su formación para el nuevo puesto de trabajo o el acoplamiento del mismo a la plaza o puesto vacante por él elegido. En el momento de su incorporación, deberá acreditar el certificado oficial de minusválido.

Si transcurrido el citado plazo de tres meses, no existieran vacantes de las categorías cuyas funciones pudiera desempeñar el interesado, se le notificará igualmente esta circunstancia. La empresa tratará de buscar mecanismos que faciliten el acoplamiento de estas personas en el menor plazo posible.

Siguiendo idéntico procedimiento, podrá acordarse la reclasificación del interesado y nueva adscripción del mismo a su grupo profesional de procedencia, a todos los efectos, cuando se declare por la entidad com-

petente la total recuperación de su capacidad. En tal supuesto, el interesado tendrá preferencia absoluta para cubrir plaza de la categoría o grupo de procedencia indicado, en su residencia de origen, siempre que lo solicite dentro de los tres meses inmediatos siguientes a la fecha en que le sea notificada la correspondiente resolución adoptada por la Seguridad Social.

#### Artículo 154.

En el caso de declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual, los efectos serán los siguientes:

1. El empleado percibirá el sueldo de la categoría de entrada correspondiente al puesto de trabajo que ocupe (sin pérdida de la retribución correspondiente a la antigüedad acumulada), que en todo caso habrá de ser distinta de la que ostentaba antes de la declaración de su invalidez permanente, categoría que ostentará a todos los efectos a partir de ese momento.

La empresa abonará al trabajador la diferencia, si la hubiere, entre el sueldo neto que venía percibiendo al pasar a la situación de invalidez permanente total y la suma de la pensión que tenga reconocida por esta causa más la retribución neta que le corresponde de acuerdo con la categoría profesional del nuevo puesto de trabajo.

2. Cuando por no existir vacante, ni por tanto posibilidad de acoplamiento en la localidad de residencia del interesado, éste se haya visto obligado a elegir plaza en localidad distinta, el consiguiente traslado se considerará como traslado por iniciativa de la empresa.

3. El empleado podrá participar en las convocatorias (de promoción, ascenso o pase de grupo) a las que tengan acceso los demás empleados de su categoría a que corresponda el puesto de trabajo en el que haya sido acoplado, siempre que reúna las condiciones psicofísicas y de formación exigidas en la convocatoria.

#### Artículo 155.

El empleado que, según resolución del organismo competente con arreglo a las normas del Régimen General de la Seguridad Social, esté afectado de una incapacidad permanente parcial y como consecuencia de ello, incapacitado para seguir realizando alguna de las tareas o funciones propias de su grupo laboral, pero conserve capacidad en grado suficiente para desempeñar correctamente los cometidos y funciones fundamentales del mismo, gozará de preferencia absoluta para ocupar puestos de trabajo propios de dicho grupo laboral que se consideren, por los Servicios Médicos de Empresa, idóneos para este tipo de situaciones. El empleado que, en estos casos, sea acoplado en uno de tales puestos, sólo podrá solicitar traslado de residencia para cubrir otro puesto de trabajo vacante de características similares.

#### Artículo 156.

La Dirección de Relaciones Laborales podrá acordar, a petición del interesado, por razón de su enfermedad, el cambio de acoplamiento de un empleado a otro puesto de trabajo en la localidad de su residencia o en otra distinta, por el tiempo que ello sea aconsejable a juicio de los Servicios Médicos de Empresa, para la curación y total restablecimiento del afectado.

#### Artículo 157. Acoplamiento transitorio de trabajadoras embarazadas.

Las trabajadoras embarazadas podrán solicitar su acoplamiento transitorio, dentro de su residencia y grupo laboral a otras funciones más acordes con su estado.

La petición se atenderá, previo informe del Médico de empresa, si en el trabajo habitual de la trabajadora afectada se dan condiciones perjudiciales para su condición de gestante.

La concesión de este acoplamiento transitorio conllevará la prohibición de realizar trabajos nocturnos y horas extraordinarias.

Al incorporarse la trabajadora, finalizado el período de descanso posterior al parto, lo hará en su puesto habitual, concluyendo así el acoplamiento transitorio.

En cualquier caso, en situaciones de embarazo se adecuarán las tareas a fin de evitar posibles perjuicios tanto a la gestante como al feto.

### SECCIÓN 3.ª ADJUDICACIÓN DE VEHÍCULOS

#### Artículo 158. Concepto.

Se considerará así el procedimiento cuya finalidad es asignar los puestos de trabajo, dentro de la misma residencia, que conlleven la función de conducir un vehículo de la empresa, exceptuando los Conductores de vehículos (titulares, cubre-bajas y de relevos) al servicio directo de la Dirección.

#### Artículo 159. Publicación.

Los puestos de trabajo que conlleven función de conducir se publicarán, según los casos, de la forma siguiente:

Cuando se trate de cubrir puestos ya existentes que hayan quedado vacantes, se publicarán en los tabloneros de anuncios de la unidad de trabajo donde se produce la vacante.

Cuando se trate de cubrir nuevos puestos de trabajo, se publicarán en todos los tabloneros de anuncios de la empresa en la localidad, donde haya trabajadores del grupo o subgrupo laboral afectado.

En ambos casos se especificarán los requisitos necesarios (grupo o subgrupo laboral, acoplamiento y/o unidad de trabajo, clase de carné de conducir).

#### Artículo 160. Solicitudes.

Podrán solicitar los puestos de trabajo anunciados, según los casos, los trabajadores siguientes:

Cuando se trate de cubrir puestos ya existentes que hayan quedado vacantes, podrán solicitarlos los trabajadores de la unidad de trabajo donde se produce la vacante. En caso de no cubrirse se ofrecerán a todos los trabajadores del grupo o subgrupo laboral afectado de la localidad.

Cuando se trate de cubrir nuevos puestos de trabajo, podrán solicitarlos todos los trabajadores del grupo o subgrupo laboral afectado de la localidad.

En ambos casos los trabajadores que lo deseen y reúnan los requisitos exigidos, lo solicitarán en el plazo de quince días naturales, contados a partir de la fecha de publicación en los tabloneros de anuncios, cumplimentando el impreso solicitud de adjudicación de vehículo, acompañando la documentación precisa.

La solicitud se entregará al Jefe inmediato para su tramitación.

#### Artículo 161. Adjudicación.

El responsable de Relaciones Laborales correspondiente, con la participación del Comité de empresa respectivo y los sindicatos más representativos a nivel estatal y realizadas, en su caso, las pruebas oportunas entre los peticionarios que tengan los requisitos adecuados, asignará el vehículo, aplicando el orden de prioridad siguiente:

Grupo principal: Conductores cubre-bajas de la propia unidad de trabajo. De entre los conductores cubre-bajas tendrá preferencia el de mayor antigüedad, entendiéndose como tal el de mayor tiempo de permanencia en el acoplamiento. Aquellos trabajadores que al amparo de las condiciones vigentes hasta la firma del Convenio 1987-1988 hayan accedido a la función de conducir como conductores de relevo y estén en posesión del correspondiente nombramiento acreditativo, serán grupo principal inmediatamente después del cubre-bajas.

Grupo subsidiario: Resto de trabajadores con grupo, subgrupo laboral, acoplamiento o unidad de trabajo y clase de carné de conducir adecuados, por el siguiente orden:

- Los trabajadores de mayor antigüedad dentro de la unidad de trabajo.
- Mayor antigüedad en el grupo o subgrupo laboral.
- Mayor antigüedad en la compañía.

Será condición excluyente para ser seleccionado:

El haber sido sancionado por la autoridad competente con la retirada del permiso de conducir por causas imputables al trabajador.

A tal efecto, la intervención del permiso de conducir por la autoridad competente por un período inferior a tres meses impedirá acceder a la función de conducir durante un año. La intervención del permiso de conducir por un período mayor a seis meses excluirá definitivamente al trabajador afectado de la función de conducir.

#### Artículo 162. Tramitación.

Una vez resuelta la adjudicación, se someterá por los Servicios Médicos de Empresa al trabajador a un reconocimiento médico para determinar las aptitudes psicofísicas, de igual magnitud que las realizadas por la Dirección General de Tráfico para la obtención del permiso de conducir.

Si el reconocimiento médico es satisfactorio, se considerará asignado el vehículo al trabajador en cuestión; si no, se procederá nuevamente a asignarlo a quien corresponda del resto de peticionarios.

En el caso de no haber peticionarios para cubrir un puesto ya existente que haya quedado vacante o que ninguno de los que lo han solicitado

reúnan las condiciones exigibles, se repetirá el procedimiento (publicación, solicitudes y adjudicación) actuando en esta nueva tramitación en la forma, condiciones y trámites indicados para el supuesto de nuevos puestos de trabajo que conlleven la función de conducir.

#### Artículo 163. *Unidad de trabajo.*

Se entenderá por «unidad de trabajo» a los solos efectos de adjudicación de vehículos la siguiente:

Para Celadores: Equipos básicos, Equipos especiales, Conservación-planta exterior, Construcciones, Ingeniería planta exterior, Planta interior-Commutación y planta interior-Transmisión, de un mismo centro de trabajo.

Para Empalmadores: Conservación-planta exterior, Construcciones, Ingeniería planta exterior, de un mismo centro de trabajo.

Para Mecánicos y Operadores: Centro de control, Commutación, Transmisión, Radio, de un mismo centro de trabajo.

Para resto de trabajadores: La unidad orgánica con el mismo acoplamiento, dependiente del mismo Jefe inmediato.

#### Artículo 164. *Designación de los conductores cubre-bajas o de relevos.*

La designación de los Conductores cubre-bajas se realizará por el mismo orden de prioridades y preferencias que para los Conductores titulares.

#### Artículo 165. *Gratificación de conducir.*

Los trabajadores a los que se asigne la función de conducir percibirán, durante el tiempo que ejerzan esa función, la correspondiente gratificación económica en la cuantía fijada en cada caso.

#### Artículo 166. *Cese en la función de conducir.*

Se cesará en la función de conducir y consecuentemente quedará sin vigor la asignación del vehículo en los supuestos siguientes:

Por petición del trabajador. Será efectiva cuando su puesto de trabajo en función de Conductor sea cubierto por la asignación a otro trabajador.

Por traslado o cambio de acoplamiento voluntario del trabajador, si su nuevo puesto de trabajo no conlleva explícitamente esa función, siendo efectiva a partir de la fecha de toma de posesión del nuevo destino.

Por pérdida en el trabajador de alguno de los requisitos exigibles (grupo o subgrupo laboral, categoría y especialidad, carné de conducir, facultades psicofísicas).

El cese definitivo en la función de conducir, dejará sin vigor la asignación del vehículo y conllevará la automática supresión del percibo de la correspondiente gratificación económica por función de conducir.

#### SECCIÓN 4.ª ASIGNADOR Y ORDENADOR DE AVERÍAS (REDES) (sin contenido)

#### Artículo 167.

#### SECCIÓN 5.ª AGENTES Y COORDINADORES DE PERMISOS (sin contenido)

##### A) Agentes de permisos

- Artículo 168. *Funciones.*
- Artículo 169. *Acceso.*
- Artículo 170. *Selección.*
- Artículo 171. *Formación.*
- Artículo 172. *Remuneración.*
- Artículo 173. *Promoción.*
- Artículo 174. *Credenciales.*

##### B) Coordinadores de permisos

- Artículo 175.
- Artículo 176.
- Artículo 177.

#### SECCIÓN 6.ª TRASLADOS

#### Artículo 178.

Se entiende por traslado el cambio permanente de la residencia que el empleado tuviera establecida y se podrá producir a petición propia o por iniciativa de la empresa.

#### A) *Traslados voluntarios*

#### Artículo 179.

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

##### A) Solicitudes:

1. Podrán solicitar traslado todos los empleados con carácter de fijos en la empresa, que deseen cubrir vacante de su grupo o subgrupo laboral en otra residencia.

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

2.1 Personal reclasificado que no pueda ser acoplado 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 reingrese en residencia distinta a la que tenía en activo por no haber vacante en la anterior.

Empleados acogidos a la preferencia establecida en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

2.2 Personal que como consecuencia de haber superado una convocatoria cambie de categoría laboral o adquiera la condición de fijo con posterioridad al cierre de admisión de solicitudes.

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

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

##### B) Listas y preferencias:

1. Dentro del primer mes de cada año se publicarán las listas por 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 figuran en dichos listados, los interesados puedan efectuar las reclamaciones que consideren oportunas. Una vez transcurrido dicho plazo no se admitirán nuevas reclamaciones al respecto. Analizadas y resueltas las reclamaciones se procederá a publicar las listas definitivas.

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

Reclasificados que no puedan ser acoplados en su propia residencia.

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) 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.

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

c) 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 de nueva creación: 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 hubiera habido peticiones 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 cuarenta y cinco 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 dos años entre las fechas de concesión en el «Boletín Telefónico», salvo que entre ambos haya mediado un traslado a iniciativa de la empresa. A estos efectos se considerará también traslado voluntario, el cambio de residencia producido al participar en convocatorias, cuando pudiendo elegir plaza en la propia residencia se opte por otra distinta. En este caso se tendrá en cuenta como referencia la fecha de efectividad del nombramiento.

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 cuarenta y cinco días.

2. 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 anulación de solicitudes, que terminará treinta días antes de la fecha de publicación anunciada.

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

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

E) Comisión de Traslados: Se constituirá una comisión paritaria, que estará formada por dos miembros en representación de los trabajadores designados por el Comité Intercentros y uno más por cada Sindicato más representativo y otros tantos por parte de la dirección, cuyas funciones serán:

Controlar los concursos normales y especiales de traslados, las permutas, así como las adjudicaciones y renunciaciones de plazas. A tal fin, se facilitará a los miembros de la Comisión, previamente a la resolución de cada concurso, las plazas que se van a ofrecer, relación de participantes y traslados previstos.

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

Artículo 180.

No obstante lo establecido en el artículo anterior, y como excepción a las normas generales en el mismo expuestas, se establecen las siguientes:

1. 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.

2. En aquellos casos en que se trate de puestos de trabajo en dependencias ajenas a las de la compañía que sean utilizadas por los abonados a ciertos servicios, y siempre que los mismos interesen la cobertura de esos puestos por los empleados de la compañía que expresa y singularmente designen, ésta última podrá libremente acceder a lo pedido, si bien deberán mediar las siguientes circunstancias:

a) Que los abonados en cuestión sean órganos de la Administración Pública en cualquiera de sus grados o esferas, o que el servicio comporte características que justifiquen la elección del personal por el usuario atendiendo, con independencia y además de la preparación profesional de los empleados, a motivaciones subjetivas de confianza personal.

b) Que la compañía dé, previamente a la aceptación, conocimiento al Comité Intercentros, informándole de las circunstancias concurrentes.

Artículo 181.

Los Oficiales administrativos que hayan obtenido esa categoría mediante convocatorias de Oficiales con especialidad, podrán optar a los correspondientes concursos de traslados, aunque no sean exclusivos para dicha categoría, siempre que, en este último caso, cuente con dos años de antigüedad desde la fecha del nombramiento.

Artículo 182.

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

B) *Traslados a iniciativa de la empresa.*

Artículo 183.

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

a) Que se trate de personal designado o que se designe para ocupar algún cargo en la organización central o territorial, salvo las zonas, en su último nivel, que serán cubiertas mediante concurso de traslados.

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

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

d) En los casos de personal reclasificado por capacidad disminuida, cuando no sea posible el acoplamiento en su residencia, al no existir vacante de la categoría a la que se le adscribe.

Artículo 184.

A) Los empleados afectados por los supuestos aludidos en el apartado b) del artículo 183 tendrán los siguientes derechos:

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

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

3. Percepción de una compensación económica equivalente a 240 dietas en su nivel provincial siempre que como consecuencia del traslado se produzca cambio de domicilio del empleado afectado. Cuando éste acredite fehacientemente el traslado de familiares a su cargo, percibirá además: El 5 por 100 de la cantidad anteriormente citada si tiene un familiar, el 10 por 100 si tiene dos y el 15 por 100 si tiene tres o más.

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

4. Igualmente podrán solicitar de la empresa la concesión de aval para la adquisición de vivienda, con obligación de la misma de otorgarlos,

dentro de las normas por las que se rige su concesión, aún cuando los peticionarios hubiesen disfrutado de este beneficio, si bien con la condición, en tal supuesto, de haber cancelado en su totalidad el anterior.

5. Posibilidad de adherirse a los planes de jubilación vigentes en la empresa o, en su caso, a los planes de bajas incentivadas que pudieran existir.

B) Procedimiento:

a) Cuando la reasignación de puestos de trabajo afecte únicamente a una parte de la plantilla del centro de trabajo en cuestión, la empresa, salvando las prescripciones legales establecidas al efecto, tendrá en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los empleados, de forma que hayan de sufrir el traslado quienes resulten menos perjudicados; en iguales circunstancias, se trasladará al más moderno en la categoría y en igualdad de esta circunstancia se estará a la menor antigüedad en la compañía y, en su caso, a la menor edad.

b) Las preferencias a aplicar en la elección de las vacantes en los procesos especificados en el apartado anterior, serán las mismas que las previstas para los traslados voluntarios.

Artículo 186.

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

a) Percibir el importe de quince días de dieta en el nivel provincial si tienen tres o menos familiares a su cargo; de veinte días si tuviesen más de tres familiares y menos de siete; y de un mes si cuentan con siete o más familiares.

b) Percibir los gastos de locomoción de él y los familiares que tenga a su cargo.

c) Preferencia a la adjudicación de viviendas que la empresa ponga a disposición de los empleados en la localidad de su nuevo destino.

d) Un plazo de incorporación de:

Doce días naturales cuando tenga lugar entre localidades de la península.

Quince días naturales cuando sea desde la península a las islas Baleares, Ceuta y Melilla o viceversa.

Treinta días naturales cuando se trate de las islas Canarias.

Como excepción a lo anterior, en los supuestos previstos en el apartado b) del artículo 183, este plazo de incorporación tendrá la duración que establezcan las disposiciones vigentes.

Artículo 186.

En los casos de traslado a iniciativa de la empresa y siempre que tuviese casa instalada, se abonarán a los empleados los gastos de embalaje y transporte de su ajuar hasta 2,5 toneladas.

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

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

Artículo 187.

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

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

Artículo 188.

En los casos de traslado por sanción, el empleado no devengará dietas por dicho concepto y sólo percibirá, como compensación por gastos de traslado, el importe del viaje de él y de los familiares a su cargo más el 50 por 100 de los gastos de embalaje y transporte de sus muebles, en las mismas condiciones y requisitos que los señalados en el artículo 186.

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

SECCIÓN 7.ª PERMUTAS

Artículo 189.

A la vista del sistema de traslados establecido, el personal del mismo grupo o subgrupo laboral podrá permutar sus respectivos destinos, si no existen perjuicios a terceros y siempre que hubiesen solicitado con anterioridad plaza en concurso de traslados.

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

La concesión de las permutas se publicarán en el «Boletín Telefónico».

Artículo 190.

Las solicitudes de permuta se formularán por conducto reglamentario y en un solo documento, por duplicado, en el que ambos permutantes firmarán la petición dirigida a la Dirección de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, que resolverá de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior.

SECCIÓN 8.ª COMISIONES DE SERVICIO

Artículo 191.

El empleado que haya de desplazarse a población distinta de la de su residencia habitual en comisión de servicio, es decir, para la realización de algún trabajo, tendrá derecho, mientras dure, al abono de las dietas que correspondan. Si únicamente realiza una o dos comidas fuera de su residencia, tendrá derecho exclusivamente al plus o pluses de comida correspondientes. A estos efectos, se entenderá el derecho a la percepción de un plus de comida, cuando el empleado vuelva a la localidad de residencia antes de las veintiuna horas; a dos pluses de comida si lo hace entre las veintiuna y las veinticuatro horas y a la dieta completa cuando tenga que pernoctar fuera de su residencia.

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

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

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

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

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

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

Artículo 192.

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

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

2. En el caso de no existir voluntarios, se destinará en primer lugar a los empleados que durante los doce últimos meses hayan permanecido más tiempo en comisión de servicio con carácter voluntario, a los que tengan menores cargas familiares, a los que estén cursando estudios en

su residencia en centros oficialmente reconocidos, a los que tengan a su cargo minusválidos, a los que desempeñen cargos públicos y a los representantes legales de los trabajadores y, en igualdad de condiciones el de menor antigüedad en la categoría, en la empresa y el de menor edad, por este orden. Salvado lo establecido en el párrafo primero de este artículo, una vez reintegrado a su residencia el empleado comisionado con carácter forzoso, no podrá enviársele de nuevo en comisión de servicio dentro de los doce meses siguientes en tanto existan en la plantilla de su residencia empleados del mismo grupo o subgrupo profesional y especialidad, en su caso, que no hubiesen sido desplazados por tal motivo.

#### 3. Comisiones de servicio: Redes.

Cuando haya que desplazar en comisión de servicio alguna brigada, se considerará a todo el grupo que forma ésta como una sola unidad. Se procurará que la distribución de las comisiones de servicio entre las brigadas sea equitativa.

A tal efecto se llevará un control anual de todas las brigadas, a nivel provincial, relativo a la duración de las comisiones de servicio y las dietas percibidas por los empleados adscritos a cada una de ellas.

Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a la información sobre las comisiones de servicio previstas y a la documentación acreditativa de las dietas percibidas por los empleados afectados.

#### 4. Técnicos medios en función de Gestor Comercial.

Gastos justificados: Debido a las especiales características de la función a realizar por el personal adscrito a estas categorías, los gastos que se originen por motivos de:

1. Viajes (fuera de su residencia habitual).
2. Desplazamientos (dentro de su propia residencia).
3. Gastos de representación (invitaciones y atenciones).

Debidamente justificados, serán autorizados por el Director provincial correspondiente a su destino, una vez haya superado los controles establecidos en el conducto reglamentario.

#### 5. Comisiones de servicio en Ceuta y Melilla.

Atendiendo a las especiales circunstancias que concurren en estas poblaciones, la dirección de Telefónica de España y el Comité Intercentros procurarán encontrar una solución para el alojamiento que facilite la realización de las comisiones de servicio para los trabajadores que las realicen.

6. Todos aquellos trabajadores que estén más de treinta días en comisión de servicio en una localidad que tenga asignado plus de residencia, percibirán dicho plus.

7. Los trabajadores temporales sólo serán destinados en comisión de servicio en casos excepcionales.

### Artículo 193.

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

La cuantía de la dieta será única, con independencia de la categoría que ostente el trabajador.

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

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

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

### Artículo 194.

Además de los supuestos previstos en el párrafo primero del artículo 191, se abonará el plus de comida al personal dentro de su residencia cuando, a juicio del Jefe de la respectiva dependencia, no sea aconsejable su desplazamiento hasta el domicilio para hacer la comida o cena, por precisarse la continuidad del trabajo con la menor interrupción posible de tiempo.

El importe del plus de comida, idéntico para todos los trabajadores sea cual fuere su categoría, será fijado en Convenio.

### Artículo 195.

Se entiende por gastos de locomoción los que se originen al empleado que se traslade a lugar distinto de su residencia, tanto de ida como de regreso a la misma, cuando sea destinado en comisión de servicio. Se incluye en estos gastos cualquier medio de transporte público de viajeros, e incluso el vehículo propiedad del empleado, cuando esté autorizado para utilizar este medio, en los términos establecidos en el artículo 101.

Como norma general, todos los empleados, con independencia del grupo o subgrupo laboral al que pertenezcan, tendrán derecho a efectuar sus viajes en primera categoría. Además, los empleados pertenecientes a los grupos de Jefes en todas sus categorías y Titulados superiores y Técnicos superiores en sus categorías de mayor a ascenso de segunda, podrán viajar en primera categoría y/o cama.

### Artículo 196.

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

## SECCIÓN 9.ª DISPOSICIONES VARIAS

### Artículo 197.

En aquellas poblaciones donde haya más de una central, al empleado que se le asigne provisionalmente un trabajo en otra distinta a la que normalmente estuviera adscrito, se le abonarán los gastos de locomoción y se le descontará de su jornada laboral el tiempo empleado en el nuevo recorrido, siempre que éste exceda en 2 kilómetros al habitual.

Salvo en los casos de verdadera necesidad, estas situaciones no deberán exceder de una duración mayor de seis meses.

### Artículo 198. Cargas familiares.

A los efectos previstos en esta Normativa y salvo que expresamente se disponga otra cosa, se entenderán como cargas familiares o familiares a cargo del empleado, el cónyuge, los hijos menores de edad y mayores incapacitados, los menores de edad durante el período de acogimiento familiar, y los hijos del cónyuge que sean beneficiarios del empleado a efectos de Seguridad Social y no perciban prestación económica alguna.

Asimismo tendrán tal consideración los padres del empleado, siempre que dependan económicamente de éste. En todo caso será requisito indispensable la convivencia de los familiares mencionados con el empleado.

## CAPITULO XI

### Deberes, premios y sanciones

#### SECCIÓN 1.ª DEBERES

### Artículo 199.

Genéricamente, los empleados de la compañía vienen obligados a:

a) Permanecer en los lugares y puestos de trabajo las horas de la jornada exceptuando lo explicitado en el artículo 109. No podrán ausentarse de ellos sino en casos de verdadera necesidad y previa la autorización expresa de sus Jefes respectivos, concedida para cada ausencia, a menos que por la índole de su cometido estén dispensados de dicha obligación.

b) Guardar con toda escrupulosidad el secreto profesional.

c) Usar de la mayor cortesía con el público y procurar complacer sus deseos y peticiones dentro de las posibilidades y con arreglo a las atribuciones que tengan conferidas.

d) Ordenar y conservar diligentemente los documentos, libros o instalaciones a su cargo, manteniendo en el mejor estado de conservación cuantas herramientas, útiles de trabajo y uniformes o vestuario les sean entregados por la compañía para el desempeño de su cometido. Si se comprobara que por abandono, mala fe o uso indebido sufrieran extravío o deterioro los elementos antes citados, quedará obligado a resarcir a la compañía el perjuicio causado.

e) Dar conocimiento de sus cambios de domicilio, aunque se produzcan en las situaciones de excedencia.

f) Dar aviso a sus Jefes inmediatos cuando alguna circunstancia les impida asistir al trabajo, explicando las causas motivadoras de su ausencia.

g) Observar las elementales normas de convivencia, evitando cualquier comportamiento que implique menosprecio o falta de deferencia hacia el resto de los empleados.

h) Cumplir con exactitud y diligencia las normas establecidas para los diferentes servicios y las instrucciones concretas que se cursen en cada caso.

i) A la observancia de los deberes que, con carácter general, establecen las disposiciones legales y convencionales y cuantas circulares, instrucciones, métodos, rutinas y demás preceptos tenga publicados y en vigor la compañía o publique en lo sucesivo.

#### Artículo 200.

El personal con mando sobre otros empleados, además de estar obligados al cumplimiento de los deberes que se especifican en el artículo anterior, deberá:

a) Instruir y ayudar al personal a sus órdenes, a fin de que cumplan con regularidad y de acuerdo con las normas y necesidades del servicio, aclarando cuantas dudas se le sometan y, de no serle a él posible, consultándolas con sus superiores.

b) Mantener la disciplina y el orden entre los empleados que le estén directamente subordinados, cuidando de que se cumplan todas y cada una de sus obligaciones y que no se dificulte o impida el normal ejercicio de sus derechos.

c) No silenciar ante sus superiores los defectos que en la organización del trabajo observe o el descontento o desmoralización que se produzca en el personal a sus órdenes.

d) Mantener unas buenas relaciones humanas con sus subordinados y de éstos entre sí, evitando preferencias o medidas discriminatorias no justificadas por estrictas exigencias del servicio.

e) Dar cuenta a sus superiores inmediatos de las dificultades que encuentre para poner en práctica las instrucciones recibidas, las iniciativas propias o de su personal, que representen, a su juicio, una mejora del servicio y, en fin, a mantener informada a la superioridad de cuantas incidencias dignas de mención se produzcan en su esfera de competencia, destacando muy en particular, la actuación meritoria o censurable de los empleados que la observen para que así conste a aquélla.

f) Distribuir con equidad el trabajo, evitando que unos empleados estén abrumados en su tarea en tanto que otros estén ociosos la mayor parte de la jornada o que les hayan de cargar con las tareas más duras o ingratas y otros ejecuten las tareas más descansadas y agradables.

g) A rechazar y prescindir, en cuanto pueda suponer ascenso, promoción a cargo, asignación de determinado trabajo o cualquier otra ventaja o privilegio, de toda amistad, parentesco o recomendación sea cual fuere su origen. La única recomendación que ha de tenerse en cuenta es la emanada de la ejecutoria, celo, inteligencia, preparación y comportamiento del empleado y falta gravemente a la ética y a la justicia distributiva y podrá ser objeto de sanción disciplinaria quien se haga eco de aquellas circunstancias, ajenas al trabajo en sí, para alterar o menoscabar los postulados de equidad y justicia que deben presidir las relaciones laborales.

#### Artículo 201.

Como obligación común a todos los empleados, sin excepción alguna, se observará estrictamente, dentro del deber genérico del secreto profesional, el específico relativo al secreto de las comunicaciones.

#### Artículo 201 bis.

Los datos de carácter personal referidos a los empleados, incluidos en ficheros automatizados serán los adecuados e imprescindibles para el mantenimiento de la relación laboral. Dichos ficheros habrán de reunir las condiciones de integridad y seguridad que garanticen la debida confidencialidad.

Los datos de carácter personal objeto de tratamiento automatizado no podrán utilizarse para fines distintos de aquellos para los que han sido recabados ni podrán cederse a terceros sin el consentimiento del afectado.

Aquellos empleados que por razón del puesto de trabajo que ocupan deban acceder y utilizar ficheros que contengan datos de carácter personal, están obligados a guardar el secreto profesional respecto de los mismos, incluso después de cambiar de función.

#### Artículo 202.

Queda prohibido a todos los empleados:

a) Recibir de tercero, bajo ningún pretexto, gratificación alguna en relación con el desempeño de su cometido.

b) Obtener cualquier género de lucro, dádiva o comisión de los negocios y actividades de cualquier orden a que se dedique la empresa o cualquiera de los organismos a ella subordinados.

c) Dirigir peticiones sin seguir el conducto reglamentario, que se iniciará en el Jefe inmediato superior del peticionario. Se exceptúan de esta prohibición las denuncias por abuso de autoridad, que serán cursadas directamente al Consejo de Administración y aquellos casos en que el Jefe inmediato superior no dé trámite a la petición, en que podrá cursarse ésta al superior de aquél, sin perjuicio de la responsabilidad del primero.

#### Artículo 203.

La condición de empleado fijo será incompatible, sin previa autorización expresa de la compañía, con el ejercicio de toda actividad propia o al servicio de terceros que se desarrolle dentro del horario de trabajo fijado por la empresa o produzca disminución en el rendimiento del empleado.

En ningún caso se autorizará la compatibilidad con trabajos o desempeño de cargos en entidades que fabriquen materiales de telecomunicación, exploten servicios de dicha especialidad o tengan contratada con la compañía la prestación de algún servicio de cualquier clase.

La falta de solicitud previa y de autorización, en su caso, será considerada como falta muy grave. La misma calificación merecerá conceder o apoyar la concesión de contrataciones con la compañía, de la clase que fueran, al cónyuge o pariente por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado por sí o mediante tercero interpuesto, del empleado con facultades para conceder, decidir o influir en lo más mínimo con su opinión en las expresadas concesiones.

#### SECCIÓN 2.ª PREMIOS

#### Artículo 204.

Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, se establecen, además del previsto en el artículo 207, los siguientes premios, así como las circunstancias que dan lugar a su concesión:

Actos heroicos: Se considerarán actos heroicos los que con grave riesgo de su vida o integridad personal, realice un empleado con el fin de evitar un accidente o siniestro, o reducir sus proporciones.

Actos meritorios: Se califican de meritorios aquellos actos cuya realización no exige grave riesgo de la vida o integridad corporal del trabajador, pero suponen un destacado afán de superación o un celo extraordinario en el cumplimiento de los cometidos asignados, por encima en todo caso de los deberes reglamentarios.

Conducta ejemplar: Se estimará la existencia de conducta ejemplar en aquel empleado que haya sido premiado dos veces por actos heroicos o tres por actos meritorios, sin haber sido sancionado por falta grave o muy grave.

En la calificación de los actos heroicos y meritorios, se tendrá en cuenta, a la hora de fijar los premios correspondientes, como circunstancias que aumentan los merecimientos del empleado, el no hallarse de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta de medios adecuados o cualquier otra circunstancia análoga.

#### Artículo 205.

1. Los premios por actos heroicos podrán consistir en:

a) Aumento de categoría (de nivel de ascenso por antigüedad) del empleado dentro de su propio grupo o subgrupo laboral.

b) Recompensa dineraria de cuantía entre las 100.000 y los 2.000.000 de pesetas.

c) Aumento del período anual de vacaciones desde la mitad hasta el 100 por 100 más de su duración.

d) Becas y viajes de perfeccionamiento o estudios.

2. Los premios que podrán concederse por actos meritorios son:

a) Aumento de las vacaciones anuales hasta la mitad más de su duración.

b) Becas o viajes de perfeccionamiento o estudios.

c) Recompensas dinerarias de cuantía comprendida entre 10.000 y 100.000 pesetas.

d) Carta laudatoria.

3. El premio correspondiente a la conducta ejemplar consistirá en una recompensa dineraria de 50.000 pesetas y concesión del título de empleado ejemplar de la compañía.

La cuantía de las recompensas dinerarias, anteriormente establecidas, serán revisables en la misma proporción o porcentaje que el incremento medio que experimenten los sueldos base.

#### Artículo 206. Procedimiento.

La concesión de los premios previstos se efectuará con arreglo a las normas que se establecen a continuación:

Cuando el Jefe de alguna dependencia tenga conocimiento por propia observación, por informe recibido o por solicitud de los empleados o sus representantes, de un acto heroico, meritorio o de conducta ejemplar, realizado por cualquier empleado a sus órdenes, lo participará a su inmediato superior especificando para cada caso cuál es, a su juicio, el mérito contraído.

El Director provincial o de Departamento o Servicio correspondiente, mandará practicar con urgencia las diligencias que estime pertinentes, recabándose de la Dirección de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales certificación de los antecedentes del interesado que junto con las diligencias y actuaciones practicadas se elevarán con un informe al Director provincial o de Departamento o Servicio, los cuales podrán conceder directamente los premios que se consideren adecuados siempre que la cuantía de los mismos no exceda de la cantidad de 50.000 pesetas.

Cuando el premio que se estime adecuado supere la cantidad de 50.000 pesetas, las diligencias practicadas, junto con el informe correspondiente, se elevarán al Consejo de Administración, que otorgará la recompensa que considere adecuada.

En todos los casos se informará previamente al correspondiente órgano de representación del personal para que pueda emitir su opinión sobre la procedencia del premio propuesto.

#### Artículo 207. Servicios prestados.

Se otorgará a todos los empleados que hayan trabajado efectivamente en la empresa durante un período de cuarenta años, sin que se considere interrupción los permisos sin sueldo inferiores a tres meses y sin que medie sanción por falta muy grave.

Este premio llevará aparejada una dotación económica equivalente a seis mensualidades completas, fraccionándose su devengo en dos partes iguales, una a los veinticinco años de servicio y otra a los cuarenta, salvo que se opte por su percibo a los cuarenta años.

Igualmente se acreditará el citado premio al empleado que acceda a la situación de jubilación con treinta y cinco años de servicio y en las mismas condiciones anteriormente exigidas o cuando se haya declarado al empleado con dicha antigüedad en situación de incapacidad permanente absoluta o a sus derechohabientes en caso de fallecimiento.

### SECCIÓN 3.ª SANCIONES

#### Artículo 208.

Las acciones u omisiones que supongan infracción de normas laborales contenidas en disposiciones legales de carácter general o en esta Normativa, se calificarán como faltas muy graves, graves o leves, según la naturaleza del deber incumplido y las circunstancias objetivas y subjetivas concurrentes en cada caso.

#### Artículo 209.

La facultad sancionadora corresponde al Consejo de Administración de la compañía, quien podrá delegar en la persona o personas que expresamente designe.

#### Artículo 210.

De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 211. Procedimiento.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no se exigirá requisito formal alguno, pudiendo en todo caso ejercitar el sancionado el derecho de recurso de súplica ante el Consejo de Administración.

No obstante, antes de imponer la sanción, se le comunicarán al empleado los hechos sancionables que se imputen con el fin de que pueda formular las alegaciones que estime oportunas en el plazo de tres días, contados desde la fecha de la referida comunicación.

Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, se tramitará expediente consistente en:

a) Pliego de cargos dirigido al interesado, en el que se concretarán los actos constitutivos de falta o faltas que se le imputen.

b) Pliego de descargos, que podrá formular el empleado dentro de los cinco días hábiles contados desde la fecha en que le haya sido notificado el pliego de cargos.

c) Notificación escrita al interesado de la sanción que le haya sido impuesta, con expresión de los hechos que la motivan y de la fecha de efectividad de la misma.

El expediente disciplinario deberá iniciarse mediante la entrega del pliego de cargos al inculpado dentro de los quince días desde que la empresa tuvo conocimiento de los hechos sancionables.

La tramitación del expediente disciplinario interrumpirá la prescripción de la falta o faltas objeto del mismo siempre que no rebase el plazo de quince días hábiles contados desde la fecha en que el inculpado haya presentado sus descargos o desde la finalización, en su caso, de los cinco días concedidos al efecto, si no los hubiere formulado.

d) Se facilitará copia del pliego de cargos al Comité de Empresa, así como al Sindicato al cual esté afiliado el trabajador, caso que lo estuviere, concediéndosele el plazo de cinco días hábiles para que pueda emitir su informe, salvo en los casos en que se formule propuesta de despido ante el Consejo de Administración, en que se concederá el mismo plazo de cinco días para alegaciones, al Comité Intercentros, a cuyo fin se le facilitará, si así lo solicita a la Dirección de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, el examen del expediente.

e) El Comité de Empresa correspondiente o el Comité Intercentros en cada caso, será informado de las resoluciones adoptadas en los expedientes disciplinarios.

Durante la tramitación del expediente por faltas muy graves, podrá acordarse la suspensión provisional de empleo y sueldo. Si la sanción impuesta no fuera la de despido, se abonará al interesado los salarios no percibidos correspondientes al período de suspensión de empleo y sueldo, en cuyo caso se computará el tiempo ya cumplido por aplicación de dicha medida cautelar.

#### Artículo 212.

Se considerarán faltas leves:

a) Las de puntualidad, cuando no excedan de una hora ni de tres veces al mes.

b) El incumplimiento de las normas establecidas para el control de la entrada y salida de las dependencias de trabajo y edificios de la compañía, así como de la permanencia en los mismos.

c) La falta de respeto o consideración a otros empleados, cuando no implique grave ofensa a los mismos.

d) La utilización de los medios de comunicación o de cualquier otro elemento propiedad de la compañía para fines ajenos al trabajo, cuando no produzca graves perjuicios a la misma o a los usuarios del servicio.

e) No avisar al Jefe inmediato, con la suficiente antelación de las ausencias o faltas de asistencia al trabajo fundadas en motivos justificados.

f) En general, se considerarán leves aquellas faltas que no revistan especial trascendencia.

Se considerarán faltas graves:

a) La falta de obediencia a las órdenes de los superiores, siempre que no cause grave perturbación en el servicio o pueda causarla, ni ponga en peligro la seguridad personal del propio empleado o de otras personas.

b) La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día.

c) La falta de puntualidad por tiempo superior a una hora y la cometida más de tres veces en un solo mes.

d) Las agresiones a otros empleados y las ofensas inferidas a los mismos durante el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo, siempre que no produzcan lesiones de importancia ni supongan grave ataque a la dignidad personal y humana.

e) La alegación falsa de enfermedad para faltar al trabajo.

f) Consignar datos falsos en las notas de gastos y documentos análogos.

g) La alegación de motivos falsos para la obtención de préstamos, anticipos, permisos y traslados.

h) La falta de corrección, consideración o respeto en el trato a usuarios del servicio.

i) La pérdida o deterioro de los útiles y herramientas de trabajo y, en general, los daños producidos por negligencia en las instalaciones, equipos y demás elementos propiedad de la compañía, cuando el valor de tales daños no exceda de 25.000 pesetas.

j) La negativa a prestar los servicios que sean necesarios para prevenir o reparar averías importantes u otros daños extraordinarios y urgentes.

k) No usar o utilizar incorrectamente los útiles y prendas facilitados por la empresa para prevención de accidentes.

l) Atender durante el horario de trabajo a ocupaciones ajenas al mismo, sin autorización expresa de los superiores.

ll) La alteración o permuta de turnos de trabajo sin autorización del Jefe inmediato.

m) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin autorización.

n) El retraso no justificado en dar curso a cualquier petición o queja de algún empleado, aun cuando esta última se dirija contra el Jefe que haya de cursarla.

o) En general, se calificarán como graves aquellas faltas de naturaleza análoga a las consignadas en este último artículo y que merezcan dicha valoración atendida la importancia del deber incumplido y de las consecuencias derivadas de la infracción.

Se califican como faltas muy graves:

a) La violación del secreto de las comunicaciones y del secreto profesional.

b) Realizar, por cuenta propia o ajena, actividades profesionales que supongan concurrencia con las que lleva a cabo la compañía o puedan ocasionarle perjuicios a la misma.

c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante dos o más días.

d) El abandono del puesto de trabajo que cause o pueda producir grave alteración en el servicio.

e) Las calumnias, injurias graves y lesiones de cierta importancia inferidas o producidas contra otros empleados o a sus familiares, durante el trabajo o con ocasión y con motivo del mismo.

f) La negligencia grave en la realización de las tareas encomendadas que cause daños en las instalaciones, equipos y demás elementos propiedad de la compañía por un importe superior a 25.000 pesetas, y sea cual fuere el valor de dichos daños cuando éstos hayan sido producidos deliberada e intencionadamente.

g) Los robos, hurtos, estafas, apropiaciones indebidas y retenciones ilícitas o defraudación de fondos de la compañía, con ánimo de lucro personal o a favor de terceros.

h) El abuso de autoridad por parte de cualquier Jefe, consistente en actuaciones de éste que impliquen menoscabo del respeto a la dignidad personal y humana de los empleados a sus órdenes.

i) La falta de obediencia que cause grave perturbación en el servicio o pueda causarla, o ponga en peligro la seguridad personal del propio empleado o de otras personas.

j) Asimismo, se considerarán constitutivos de falta muy grave todos los supuestos previstos legalmente como causas justificativas del despido.

#### Artículo 213.

Cuando un empleado haya sido sancionado dos veces por la comisión de faltas leves, la tercera de esta naturaleza en que incurra será calificada como grave. La misma regla se aplicará en el caso de que las dos faltas anteriormente sancionadas fueran graves, elevándose en este supuesto la calificación de la falta tercera de grave a muy grave.

#### Artículo 214.

Las sanciones aplicables serán las siguientes:

Para faltas leves: Amonestación verbal y carta de censura.

Para faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta diez días; inhabilitación para participar en convocatorias de ascenso, promoción o cambio de grupo o subgrupo laboral o para cubrir plaza cuyo desempeño lleve aparejada gratificación por función, de uno a cuatro años.

Para faltas muy graves: Traslado de residencia desde seis meses y un día hasta cuatro años; cumplida la sanción, el interesado podrá optar entre regresar de inmediato a su anterior residencia o permanecer en su nuevo destino. Suspensión de empleo y sueldo desde once días hasta cuarenta y cinco días. Inhabilitación para participar en convocatorias de ascenso, promoción o cambio de grupo o subgrupo laboral o para cubrir plazas que lleven aparejada gratificación por función, desde cuatro años y un día hasta ocho años. La sanción de despido se aplicará únicamente en los casos de reincidencia o reiteración en faltas muy graves y en la primera comisión de las faltas consistentes en robos, hurtos, estafas, apropiaciones indebidas y retenciones ilícitas o defraudación de fondos de la compañía, así como en las demás faltas previstas en la ley como causas justificativas del despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones previstas para cada tipo de falta se tomarán en consideración no sólo las circunstancias objetivas del caso,

sino también, principalmente, los antecedentes de conducta del empleado, grado de intencionalidad o negligencia y demás circunstancias análogas.

Los Jefes se hallan obligados a comunicar a su respectivo superior jerárquico, sin demora alguna, aquellos hechos de los que tengan conocimiento y que constituyan falta laboral.

#### Artículo 215. *Recurso de súplica.*

Contra la imposición de todo tipo de sanciones podrá el interesado interponer recurso de súplica ante el Consejo de Administración, mediante escrito razonado, que habrá de presentar, por conducto reglamentario, ante la Dirección de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, en el plazo de cinco días, contados desde la fecha en que le hubiera sido notificada la sanción.

Transcurridos tres meses desde la presentación de dicho recurso sin que se notifique al interesado la resolución correspondiente, se entenderá tácitamente desestimado.

#### Artículo 216.

Los plazos legalmente establecidos para formular impugnación de las sanciones impuestas ante los Juzgados de lo Social, quedarán interrumpidos hasta que se comunique al interesado la resolución del recurso de súplica o hayan transcurrido los tres meses sin resolución expresa y deba por ello entenderse tácitamente desestimado, salvo en los casos de despido en los que no se producirá tal interrupción.

#### Artículo 217.

Se anotarán en el expediente personal del empleado los premios que se le concedan y, en su caso, las sanciones que le hayan sido impuestas. Las anotaciones relativas a las sanciones por faltas muy graves se cancelarán a los cinco años desde la fecha de su cumplimiento, las de las faltas graves a los tres años y las de las leves a los tres meses, dejando de producir, desde dicha cancelación, ulteriores efectos.

#### Artículo 218.

El empleado que haya sufrido abuso de autoridad cometido por algún Jefe deberá denunciar por escrito el hecho al Consejo de Administración directamente o por conducto del Jefe más inmediato del que hubiere cometido la falta, a su elección, para la instrucción del oportuno procedimiento e imposición de la sanción que corresponda. En el caso de que no se comprueben los hechos denunciados y se pruebe la mala fe del denunciante, se instruirá expediente de responsabilidad a este último.

#### Artículo 219.

Se notificará la sanción a la Sección Sindical a la que, en su caso, el trabajador afectado esté adscrito, siempre que el empleado haga constar durante la sustanciación del expediente su pertenencia a un Sindicato.

## CAPITULO XII

### Salud laboral

#### SECCIÓN 1.ª SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

#### Artículo 220.

Será objetivo máximo, tanto de la Dirección de la empresa como de la representación de los trabajadores, lograr la conservación de la salud y la prevención de los accidentes laborales, a través del desarrollo de una gestión integral de la misma, contemplando sus variantes preventivas y curativas al actuar simultáneamente sobre el individuo y el medio laboral, merced al trabajo multidisciplinario y coordinado de todos los profesionales implicados en la salud, potenciándose en especial la acción preventiva de los análisis de riesgo.

Asimismo, será prioritario promover e intensificar acciones formativas e informativas de signo prevencionista, motivando el desarrollo de actividades favorables a la evitación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En este sentido, se incluirán estas materias dentro de los planes y programas de formación de Telefónica.

En el proceso de implantación de nuevas tecnologías se efectuará, con la antelación suficiente, un estudio de las modificaciones de las condiciones laborales que ello comporte en relación con la salud de los empleados, con el fin de evitar posibles efectos perjudiciales. Como aspectos generales de dicho estudio, se tendrán en cuenta:

- Características físicas ambientales.
- Características de diseño del puesto de trabajo.
- Características de las pantallas de videotermiales.

## Artículo 221.

Tanto la compañía como los empleados que ejerzan funciones de mando, cualquiera que sea la naturaleza e importancia de éstas, deberán preocuparse muy especialmente de cuanto concierne a la seguridad e higiene en el trabajo, a la limpieza de los centros y lugares donde éste se preste y a la adecuada instalación de los mecanismos propios para que se realice en las mejores condiciones de ventilación, temperatura, etc.

## Artículo 222.

Los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tanto Central como Provinciales, asumirán las funciones y facultades previstas en las disposiciones legales y reglamentarias atinentes, cumpliendo cuantas obligaciones le atribuyen las mismas en conexión con las diferidas al Servicio Médico de Empresa.

Concretamente, y muy en especial, entenderán en todo lo relativo a prevención de accidentes, seguridad e higiene y comodidad del trabajo, velando por la observancia de los preceptos legales y normas complementarias aplicables.

Se negociará, con carácter previo, 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 Seguridad e Higiene en el Trabajo 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 Seguridad e Higiene en el Trabajo promoverán y fomentarán la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa en materia de salud laboral.

## Artículo 223.

En materia de organización y procedimiento, se atenderá estrictamente a las disposiciones y preceptos aludidos en el artículo anterior, sin perjuicio de adoptar aquellas modalidades propias que, sin oposición a tales normas, respondan mejor a las especiales características de la empresa y faciliten el mejor cumplimiento de los fines perseguidos.

## Artículo 224.

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 diez horas para aquellos miembros del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo (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.

Los miembros de dichos Comités, en representación de los trabajadores, que no ostenten la condición de miembro de Comité de Empresa o Delegado Sindical, contarán con una reserva mensual de veinte horas para la realización de sus funciones específicas relativas a seguridad e higiene, entre las que se encontrará comprendida la posibilidad de participar activamente en la impartición de cursos de formación sobre dichas materias.

No se computará con cargo a la citada reserva mensual el tiempo necesario para las reuniones de los mencionados Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Asimismo, en el cumplimiento de sus funciones y mientras ostenten la condición de miembros de Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, gozarán de las restantes garantías legalmente establecidas en favor de los representantes de los trabajadores.

## Artículo 225.

Como complemento y desarrollo de los deberes y prevenciones, con carácter general, la compañía repartirá a los empleados el texto refundido de todas las disposiciones que en materia de seguridad e higiene en el trabajo establece la normativa vigente, de forma que tengan conocimiento de los deberes y prevenciones exigibles en esta materia en las distintas especialidades profesionales.

## Artículo 226.

Los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo impulsarán la realización de los estudios e investigaciones necesarios para tener conocimiento permanente y actualizado de los riesgos existentes en los puestos de trabajo.

Los miembros de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo podrán presentarse en el lugar de los hechos, aún fuera de la jornada laboral, cuando tengan conocimiento de la producción de daños para la salud. La empresa deberá comunicar tales hechos de forma inmediata.

Los miembros de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo podrán acompañar a los técnicos de la empresa en las evaluaciones del medio ambiente y condiciones de trabajo.

Los miembros de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo podrán tener acceso a los documentos relativos a la 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 Seguridad e Higiene en el Trabajo podrán conocer antes de su puesta en práctica, en lo referente a previsión 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 Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad e higiene, según procedimiento del artículo 19.5 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 227. *Vestuarios y salas de descanso.*

En los edificios telefónicos que lo precisen, atendidos por personal de la compañía, existirán las habitaciones necesarias, dedicadas exclusivamente a armarios roperos y salas de descanso para el personal de operación y equipos.

## Artículo 228.

Los empleados que incumplan los deberes relativos a seguridad e higiene en el trabajo incurrirán en las sanciones previstas en la presente normativa, en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en las demás normas aplicables.

Artículo 229. *Trabajo en videoterminal y pantallas de visualización.*

Se procurará, siempre que ello sea posible, que los trabajos que se realizan en posición estática y utilizando para el mismo videoterminal o pantallas de visualización, se lleven a cabo de forma rotativa entre empleados de la misma categoría laboral a lo largo de la jornada diaria. No obstante, cuando no sea posible tal rotatividad y un mismo empleado cubra una jornada completa en tales condiciones, disfrutará de tres descansos de diez minutos cada uno, además del tiempo de descanso reglamentario. En los supuestos de jornada reducida o cuando únicamente realice durante la mitad de la jornada completa este tipo de trabajos, el empleado disfrutará de un descanso de diez minutos, además de los reglamentarios.

Dichos descansos no serán acumulables entre sí, ni a otros descansos reglamentarios, debiendo disfrutarlos en el puesto de trabajo.

## Artículo 230.

El personal del grupo 38 (Operación) con jornada de siete horas diarias, cuyo trabajo se realice con pantallas de visualización, disfrutará, además del tiempo de descanso reglamentario, de tres pausas de quince minutos distribuidas equitativamente. El personal con jornada reducida disfrutará de una pausa de quince minutos, además del descanso reglamentario.

En caso de realizar turnos de diecinueve a una o de una a siete horas disfrutará, además del descanso reglamentario, de dos pausas de quince minutos distribuidas equitativamente.

Estos descansos no serán acumulables entre sí, ni al descanso reglamentario.

## Artículo 231.

En todos los centros de trabajo de la compañía, bajo la directa responsabilidad de los Jefes o Encargados de los mismos, deberán conservarse en lugar asequible al personal los textos, documentos y menciones de exposición obligatoria según las disposiciones legales vigentes y las instrucciones cursadas al efecto por la compañía.

## SECCION 2.ª MEDICINA DE EMPRESA

## Artículo 232.

El personal de la plantilla disfrutará de los beneficios concedidos por la legislación de accidentes de trabajo y del exceso que pudiera corresponderle por los beneficios reconocidos en esta materia por la Institución Telefónica de Previsión o cualquier otra forma de previsión que se establezca.

## Artículo 233.

Al ser víctima de accidente o enfermedad que le impida asistir al trabajo, todo empleado fijo en servicio activo lo notificará a su Jefe inmediato dentro del plazo máximo de las dos horas siguientes a la que tenga señalada para la entrada a dicho trabajo, salvo impedirlo causas que habrán de justificarse debidamente por el enfermo o accidentado.

Durante el curso de las enfermedades o accidentes, los empleados tienen la obligación de cumplir escrupulosamente las prescripciones de carácter facultativo que les sean indicadas por el Médico de la Seguridad Social o por el que particularmente les asista. De no hacerlo así, cesarán automáticamente en el percibo de los beneficios correspondientes, sin perjuicio de la resolución que en definitiva proceda, previos los asesoramientos e informes que se consideren necesarios.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de los trabajadores, determinante de ausencia al trabajo, por medio de los Servicios Médicos de Telefónica.

## Artículo 234.

Para reintegrarse al servicio, una vez restablecidos de su dolencia, deberán los empleados ser autorizados por la compañía, pudiendo esta última, si lo considera conveniente, someterlos a un previo reconocimiento por un Facultativo del Servicio Médico de la misma o por otro ajeno a dicho Servicio que la propia compañía designe.

## Artículo 235.

La compañía autorizará el cambio provisional de residencia en caso de enfermedad o accidente, con percepción de los haberes y disfrute de los demás derechos que correspondan, cuando el Servicio Médico informe ser de absoluta necesidad para la curación del interesado.

Todo empleado que sea autorizado para cambiar provisionalmente de residencia por enfermedad, está obligado a enviar mensualmente un testimonio del curso de la misma, expedido por el Servicio Médico, si contara con algún miembro en la localidad, o por distinto facultativo en otro supuesto. En este último caso, los gastos que devenguen el reconocimiento y expedición del testimonio serán de cuenta del empleado.

El incumplimiento de la obligación a que se contrae el párrafo anterior determinará la suspensión de los beneficios expresados.

## Artículo 236.

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

La empresa, a través de sus Servicios Médicos y Sociales, realizará un seguimiento y control de la evolución, respecto a las disminuciones físicas o psíquicas de los minusválidos trabajadores de Telefónica, orientándoles al respecto y proponiendo, si procede, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, las medidas terapéuticas o laborales necesarias.

## Artículo 237.

El reconocimiento médico periódico se realizará mediante un 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 ECG) a todos los trabajadores mayores de cuarenta años o a aquellos en que clínicamente esté indicado a juicio médico. Además, se efectuará a aquellos trabajadores que tengan factores de riesgo cardiovascular todas aquellas exploraciones complementarias que se estimen necesarias, a fin de corregir dichos factores de riesgo.

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 treinta y cinco años o a aquellas que sin alcanzar esta edad voluntariamente lo soliciten.

Las exploraciones radiológicas anuales se espaciarán a períodos de tres 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 de 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.

Artículo 238. *Personal de pantallas.*

Para todo el personal cuyo trabajo habitual y en operación continua (toda o más de la mitad de la jornada diaria o semanal) consista en utilizar pantallas de visualización, se adoptarán las siguientes medidas:

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 periódico 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, lentillas, etc.) serán a cargo de la empresa.

Artículo 239. *Conductores.*

El personal que realice funciones específicas de conducción de vehículos pesados (más de 3,5 toneladas) y de transporte colectivo de personas, será reconocido anualmente mediante pruebas específicas relacionadas con el riesgo vial prefigurado.

## Artículo 240.

Se efectuará a los Titulados medios y Técnicos medios, adscritos a las estaciones radiomarítimas, dos audiometrías anuales, teniendo en cuenta el alto nivel de ruido en su trabajo.

## Artículo 241.

El Servicio Médico realizará las revisiones clínicas que sean precisas en base al diagnóstico, pronóstico y evolución del proceso causal de todos aquellos trabajadores con enfermedades o secuelas residuales reversibles que por indicación médica gocen de situación laboral especial. En este sentido, se procurará que en el tiempo mínimo razonable, con arreglo a la singularidad clínica de cada caso, todo trabajador retorne a su puesto de trabajo original o sea reclasificado profesionalmente.

## CAPITULO XIII

## Beneficios sociales

## SECCIÓN 1.ª FONDOS PARA ATENCIONES SOCIALES

## Artículo 242.

El control y la gestión de las prestaciones se llevará a cabo por el Comité Intercentros, mediante la Comisión de Fondos Sociales, que estará compuesta por seis miembros designados por el Comité Intercentros. Para cumplir este cometido, se facilitarán los medios humanos y materiales necesarios al menos en la cuantía de los hoy existentes, tanto en el Departamento Central 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 Comisión de Fondos Sociales.

Los criterios de adjudicación de estas prestaciones serán definidos por la Comisión de Fondos Sociales, respetando los actuales compromisos contraídos por la empresa (intereses préstamos vivienda) hasta su extinción o amortización.

Garantías de los miembros componentes de la Comisión de Fondos Sociales:

Será potestad de la Comisión de Fondos Sociales fijar cuantas reuniones, permanencias o presencia de sus miembros sean necesarias en cada momento.

Artículo 243.

La adjudicación inicial de las plazas de vacaciones se publicará en el tablón de anuncios de la sede de las Direcciones Provinciales correspondientes y en Madrid también en los Departamentos Centrales.

Artículo 244. *Avales para préstamos para adquisición de viviendas.*

Todos los empleados de Telefónica podrán solicitar de la misma un aval de préstamo para adquisición de vivienda hasta una cuantía máxima que se fije en Convenio.

#### SECCIÓN 2.ª ECONOMATO LABORAL

Artículo 245.

Economatos adscritos: El importe de los mismos 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 1989-1990) de los economatos adscritos.

#### SECCIÓN 3.ª ANTICIPOS DE UNA A TRES MENSUALIDADES

Artículo 246.

Anticipo de una a tres mensualidades:

De carácter normal: El personal con más de dos años de antigüedad en la empresa podrá, sin necesidad de alegar motivo alguno, solicitar de ésta un anticipo cuya cuantía no podrá exceder de tres mensualidades del salario que tenga asignado, siempre que la naturaleza y duración de su contrato posibilite la devolución de dicho anticipo en la forma prevista en el párrafo tercero de este artículo. Como norma general, se concederán por riguroso orden de presentación de la petición, hasta completar el cupo que se fije en Convenio Colectivo.

De carácter urgente: La Comisión de Fondos Sociales se reunirá cada quince días al objeto de estudiar cada una de las solicitudes de carácter urgente, debidamente justificadas, para estudiar su posible concesión.

Los anticipos no devengarán interés alguno y su reintegro se hará deduciendo de cada mensualidad ordinaria que el empleado percibe una veinticuatroava parte del anticipo. Sin embargo, en casos de enfermedad, y siempre que las prestaciones sean inferiores a dicha mensualidad, la deducción será proporcional al importe de las prestaciones que el enfermo perciba. En todo caso, podrá el personal liquidar los anticipos recibidos en menos tiempo del indicado.

Nadie podrá solicitar un nuevo anticipo mientras no haya cancelado el anterior y hayan transcurrido dos años desde que éste se le hubiese concedido.

#### SECCIÓN 4.ª SEGURO COLECTIVO

Artículo 247.

La compañía seguirá abonando al personal fijo la cuota simple del Seguro Colectivo Obligatorio de Vida.

El personal temporal que voluntariamente así lo solicite quedará cubierto con una póliza de Seguro de Grupo de Vida, a suscribirse por la empresa con la entidad aseguradora que estime oportuna, que garantice el pago de un capital en caso de fallecimiento o invalidez absoluta y permanente por causa natural. Esta cobertura se duplicará en caso de que el fallecimiento o invalidez absoluta y permanente se produzca como consecuencia de un accidente.

La financiación de esta póliza de Seguro de Grupo de Vida se efectuará con los mismos criterios que para la existente actualmente en relación al personal fijo, si bien adaptando la prima al capital asegurado.

#### SECCIÓN 5.ª GRATIFICACIONES DEJADAS DE PERCIBIR POR ENFERMEDAD

Artículo 248.

Los empleados que tengan asignada de forma no provisional, una gratificación por cargo o función y que por enfermedad o accidente hubieran

de cesar en el percibo de la misma, continuarán no obstante percibiéndola con cargo al seguro de sueldo, en las mismas condiciones en que actualmente se les viene acreditando a los empleados reclasificados.

### CAPITULO XIV

#### Previsión social

Artículo 249. *Jubilación*

Se establece para los empleados de la empresa, sin distinción de sexo, la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, sin perjuicio de que puedan completar el período mínimo legal de carencia para la jubilación.

Los empleados fijos de la empresa que se encuentren en servicio activo al cumplir los sesenta años podrán, previa solicitud de baja en la empresa, suscribir voluntariamente y a su cargo un Convenio especial con la Seguridad Social con derecho a la cobertura de las contingencias que estime pertinentes (tanto obligatorias como voluntarias).

La empresa concederá la baja en la misma y abonará al trabajador el coste del Convenio especial con la Seguridad Social por un máximo de dos años, en los términos y la cuantía que el trabajador justifique haber concertado y previa acreditación de la realización efectiva del pago.

Telefónica en ningún caso asumirá responsabilidad alguna por las cotizaciones derivadas de este Convenio especial.

Artículo 249 bis 1. *Incapacidad laboral transitoria (ILT).*

La empresa complementará los subsidios legalmente establecidos para las situaciones de ILT y situaciones asimiladas a la misma hasta el 100 por 100 del salario líquido que corresponda en cada caso, desde el primer día de la baja.

El control y reducción del absentismo es responsabilidad de la línea jerárquica de la empresa, ejercida por la misma y asesorada por los grupos de absentismo y las unidades especializadas.

Para conseguir objetivos razonables de absentismo se recurrirá a:

La utilización de las medidas preventivas y restauradoras de la salud, de eliminación de accidentes de trabajo y la utilización extensiva del trabajo social.

Para la oportuna verificación de que las ausencias por ILT están debidamente justificadas se exigirá el justificante médico de baja, de confirmación o de asistencia médica en todos los supuestos, dentro de una lógica aplicación del precepto.

De igual forma, y al objeto de garantizar que el absentismo debido a causas médicas se ajusta en todo momento a la legalidad vigente, la empresa aplicará en toda su extensión las facultades de control que le otorgan las disposiciones legales y convencionales vigentes en la materia y sus respectivas normas de desarrollo, tanto en relación con la suspensión del complemento por ILT como de las demás prestaciones establecidas.

De no alcanzarse con estas medidas los objetivos de reducción del absentismo, ambas partes se comprometen a la búsqueda e implantación de instrumentos que lo posibiliten.

Artículo 249 bis 2. *Invalidez provisional.*

La empresa abonará a los trabajadores en situación de invalidez provisional, desde la fecha en que se produzca su pase a tal situación y en tanto continúen en la misma, la diferencia existente entre la prestación que perciba del organismo competente de la Seguridad Social y la cantidad líquida que tuviere acreditada (subsidio más complemento a cargo de la empresa) el último mes de incapacidad laboral transitoria.

El complemento que se establece, una vez cuantificado, tendrá el carácter de fijo y no revisable ni absorbible por los posibles incrementos de la prestación pública que perciban.

Los partes de confirmación que emitan los facultativos a los afectados serán remitidos mensualmente a la Oficina de Relaciones Laborales correspondiente. La falta de notificación de los citados partes dará lugar al cese inmediato en la percepción del complemento.

La empresa podrá comprobar en cualquier momento el estado de salud de los trabajadores en situación de invalidez provisional. La negativa de éstos a dicho reconocimiento o la verificación de que no existe causa médica que justifique esa situación determinará la suspensión del pago del complemento.

Artículo 249 bis 3. *Plan de Pensiones.*

El Plan de Pensiones Empleados de Telefónica ha surgido como consecuencia de la negociación colectiva llevada a cabo para la transformación del sistema de previsión social de la empresa y en el marco del régimen transitorio de la legislación de planes y fondos de pensiones.

Este plan se configura con las siguientes características:

Institución de previsión de carácter privado, voluntario, complementario e independiente de la Seguridad Social pública.

Se encuadra en la modalidad de sistema de empleo, de aportación definida, con aportaciones obligatorias del promotor y de los partícipes, establecidas en el Reglamento del Plan aprobado por la Comisión de Control.

Sistema de capitalización individual y financiero.

El promotor del Plan de Pensiones Empleados de Telefónica es «Telefónica de España, Sociedad Anónima».

Partícipes del Plan serán los empleados de «Telefónica de España, Sociedad Anónima», que tengan la condición de trabajadores fijos o temporales y se adhieran en las condiciones establecidas en el Reglamento del Plan.

Las contingencias cubiertas por el Plan son: La jubilación o situación asimilada del partícipe, la muerte del partícipe y la invalidez permanente absoluta para todo trabajo del mismo, con las prestaciones correspondientes en los términos que se establecen en el Reglamento del Plan.

El Plan de Pensiones Empleados de Telefónica se crea con duración indefinida. Para todas las cuestiones relativas a la terminación del Plan, modificación de lo relacionado con las aportaciones y prestaciones, modalidad del Plan, modalidad del fondo, sistema de capitalización, composición y funcionamiento de la Comisión de Control, incluida la Oficina de Atención al Partícipe, número de actuarios y auditores, será necesario el acuerdo colectivo estatutario.

## CAPITULO XV

**Empresa colaboradora de la Seguridad Social**

## Artículo 250.

La Junta Rectora Central de la Empresa Colaboradora estará formada por dos Vocales designados por el Comité Intercentros y uno más por cada Sindicato más representativo y un número igual en representación de la Dirección, uno de los cuales actuará como Presidente.

Las Comisiones Provinciales, con igual procedimiento de composición y designación, estarán constituidas solamente por cuatro miembros.

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.

## Artículo 251.

Se elaborará mensualmente un informe de ingresos y gastos a los distintos niveles, con acceso de los representantes de los trabajadores a los comprobantes de los mismos.

En cada una de las reuniones de los órganos de la empresa colaboradora se dará cuenta de los pagos realizados desde la reunión anterior.

De los acuerdos adoptados quedará constancia en la propia petición del empleado, haciendo constar en el propio documento la resolución adoptada, la cuantía económica, su duración y demás circunstancias, refrendado todo ello con la firma del Presidente y un representante de los trabajadores, miembros del órgano correspondiente en cada caso.

Se elaborará acta de cada reunión y se facilitará copia de la misma a los representantes de los trabajadores.

## CAPITULO XVI

**ATAM**

## Artículo 252.

Se conviene la creación de una Asociación Telefónica para Asistencia a Minusválidos, siendo su objeto social la protección, asistencia, previsión y demás actividades auxiliares y complementarias congruentes con la situación de las personas con minusvalía, hijos de empleados en activo, jubilados y pensionistas.

Formarán parte de esta asociación todos los empleados en activo de la compañía.

La empresa reafirma su compromiso de seguir aportando a ATAM una cantidad igual al 4 por 1.000 de las retribuciones satisfechas al total de sus trabajadores, directivos y Consejeros.

Los representantes de los trabajadores en el Consejo Rector de ATAM dispondrán del tiempo necesario para desarrollar su función, tanto en lo que a su representación en dicho Consejo se refiere, como a su participación en los proyectos que pudieran establecerse.

## CAPITULO XVII

**Derechos de representación colectiva y derechos sindicales**

## SECCIÓN 1.ª DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

A) *Comités de Empresa*Artículo 253. *Composición.*

El número de miembros de cada Comité de Empresa se determinará de acuerdo con lo establecido en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores, en función del número de empleados adscritos a su circunscripción en el momento de la celebración de las elecciones sindicales.

Artículo 254. *Competencias.*

Además de las que de forma concreta les asigna el Estatuto de los Trabajadores, con excepción de aquellas que tenga asumidas directa y específicamente el Comité Intercentros, dispondrán de las que a continuación se relacionan:

- a) Designar a los trabajadores que formarán parte, en la proporción correspondiente, en los Comités Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- b) Designar a los empleados que, en representación de los trabajadores, han de formar parte en los Tribunales de las convocatorias locales.
- c) Emitir informes sobre las solicitudes de créditos para adquisición de vivienda.
- d) Determinar, mediante acuerdo con la representación de la Dirección en el ámbito correspondiente, las horas extraordinarias estructurales.
- e) Conocer y emitir informe, en su caso, con carácter previo a la resolución de los concursos de cambio de acoplamiento que se lleven a efecto en el ámbito de su demarcación.
- f) Emitir informe previo, con carácter preceptivo, en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo; con esta finalidad se comunicará con un plazo de una semana de antelación la modificación propuesta por la Dirección de la compañía.
- g) Emitir informe previo en los expedientes disciplinarios por faltas graves o muy graves, disponiendo a tal efecto de un plazo de cinco días hábiles a partir de la recepción de la comunicación de la empresa.
- h) Actuar como representante de los alumnos, sean o no empleados de la compañía, de los centros de estudio adscritos a su circunscripción territorial.

Artículo 255. *Dotación.*

Para el desarrollo de la actividad propia de los Comités de Empresa, la compañía facilitará un local ubicado en el ámbito territorial del Comité, equipado con los medios adecuados: Material de oficina, teléfono, etc.

Artículo 256. *Medios y facilidades.*

Con carácter general, los medios y facilidades serán los siguientes:

a) Los miembros de los Comités de Empresa podrán expresar colegendamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir —sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo— las informaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Dirección.

La información requerirá, inexcusablemente, el aval de la firma de un miembro del Comité de Empresa, autorizado para ello, utilizando los tablones de anuncios destinados a este fin, siendo facilitadas por la compañía las copias necesarias.

b) Los miembros del Comité, previa identificación y comunicación al Jefe de la dependencia de que se trate, podrán informar a sus representantes sobre asuntos de su propia competencia, en los lugares de trabajo y durante el tiempo de descanso reglamentario.

Para la identificación se aportará la credencial que con carácter provisional extiende la compañía, en tanto en cuanto el organismo oficial correspondiente expida la definitiva.

Cuando no sea posible llevar a cabo dicha información —por la naturaleza de los trabajos— el Jefe máximo de la dependencia podrá autorizar otras fórmulas que permitan efectuar tal información durante la jornada laboral, siempre que no se interrumpa o perturbe el proceso productivo.

c) Cada uno de los miembros de los Comités de Empresa dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores es el siguiente:

- Comités de hasta 100 trabajadores, quince horas.
- Comités de 101 a 250 trabajadores, veinte horas.
- Comités de 251 a 500 trabajadores, treinta horas.
- Comités de 501 a 750 trabajadores, treinta y cinco horas.
- Comités de más de 751 trabajadores, cuarenta horas.

A tal efecto, el interesado comunicará a su Jefe inmediato, con carácter previo, su ausencia del puesto de trabajo.

Los créditos de horas antes indicados no serán acumulables de un mes para otro, perdiéndose las no consumidas al final de cada mes.

d) Entre miembros del Comité de la misma candidatura puede llevarse a cabo la cesión parcial de horas del crédito mensual, sin que, en ningún caso, esta cesión supere el 60 por 100 de las horas que legalmente tenga reconocidas cada mes el miembro del Comité de Empresa cedente.

En el caso particular de la provincia de Barcelona, donde existen tres Comités de Empresa, la cesión podrá realizarse entre miembros de la misma candidatura, aunque pertenezcan a distintos Comités.

e) No se computará en el antedicho crédito de horas el tiempo empleado en las reuniones o gestiones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección de la compañía y, de modo específico, en las actuaciones que se refieren a: Seguridad e higiene en el trabajo, Tribunales de exámenes, Comisiones sobre Fondos para Atenciones Sociales, Comisión de Horas Extraordinarias.

f) Cuando para asistir a las reuniones de los Comités de Empresa sus miembros hayan de desplazarse fuera de su residencia, tendrán derecho a que se les abonen los gastos de desplazamiento y pluses de comida, en las cuantías y condiciones reglamentariamente establecidas. El tiempo invertido en tales desplazamientos no se computará a efectos del crédito mensual que pudiera corresponderles.

g) Los miembros de los Comités de Empresa podrán utilizar el crédito mensual de horas que les corresponde, para asistir a las reuniones de la Sección Sindical a que pertenezcan.

h) Derecho al percibo de los emolumentos de cualquier especie derivados del trabajo que tuvieren asignado y que no puedan desempeñar con motivo del ejercicio de sus funciones de representación.

## B) Comité Intercentros

### Artículo 257. Composición.

El Comité Intercentros, de conformidad con el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, estará compuesto por un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad, según los resultados electorales considerados globalmente.

Con carácter permanente se formará una Comisión de Gestión, compuesta por el Presidente, el Secretario y cinco Vocales miembros del Comité Intercentros, los cuales estarán relevados de servicio. Los cinco Vocales, además de sus funciones en la expresada Comisión, participarán cada uno individualmente como miembros de alguna de las Comisiones que se pacten en el Convenio Colectivo.

Asimismo, contará con un máximo de 13 asesores designados, según niveles de representatividad, por los distintos Sindicatos, con presencia en el Comité Intercentros, que podrán concurrir a todas las reuniones de carácter ordinario convocadas por el Comité; en el caso de reuniones extraordinarias, se pactará con la Dirección de la compañía el número de asesores asistentes, teniendo en cuenta la entidad y temática del asunto que motive dicha reunión.

### Artículo 258. Dotación.

El Comité Intercentros dispondrá de dos empleados del grupo administrativo para llevar a cabo las tareas administrativas. Además, tendrá local adecuado, con teléfono, disponiendo del material de oficina apropiado, tal como máquina de escribir, papel, etc. pudiendo realizar la reproducción de las copias que sean necesarias.

### Artículo 259. Competencias.

El Comité Intercentros tendrá, en el ámbito estatal, las competencias que la ley atribuye a los Comités de Empresa en su ámbito respectivo y específicamente la de negociar Convenios Colectivos, y las consignadas en el inciso h) del artículo siguiente, y la de emitir informe en los expedientes disciplinarios con propuesta de despido, disponiendo de un plazo de cinco días hábiles desde la recepción de la comunicación escrita de la empresa.

### Artículo 260. Medios y facilidades.

Con carácter general, los medios y facilidades serán los siguientes:

a) Abono de los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a una reunión ordinaria mensual, con una duración máxima de cinco días. Eventualmente, y en el caso de que la urgencia o la entidad de los temas a tratar así lo aconsejen, previa conformidad con la dirección se podrán abonar los gastos de desplazamientos y dietas para asistencia a reuniones extraordinarias.

b) Exposición en los tablones de anuncios —destinados al efecto— de notas informativas y comunicados del Comité, siempre que vayan firmados por el Secretario y con el visto bueno del Presidente.

c) Publicación en el «Boletín Telefónico» de notas informativas del Comité, salvadas las limitaciones lógicas de tiempo y espacio, y siempre que su contenido no sea contrario a las disposiciones legales y ello siguiendo el mismo procedimiento que el fijado en el párrafo anterior.

d) Utilización del correo interior de la compañía y si la urgencia del caso lo requiere, la transmisión por telefax o télex para el envío de las comunicaciones del Comité y ello a petición del Secretario con el visto bueno del Presidente.

e) La dirección de la compañía autorizará el acceso de los miembros del Comité a las dependencias de trabajo, a cuyo fin se les facilitará el correspondiente documento acreditativo.

f) Recepción de los boletines de cotización a la Seguridad Social que se formulen por parte de la dirección de la compañía.

g) Recibir información detallada de las horas extraordinarias, mensualmente y con especificación de las causas que las motivaron.

h) Podrá designar los miembros que formarán parte en representación de los trabajadores en: Junta Administrativa de Economatos y Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo. A dichos representantes se les abonarán las dietas y gastos de locomoción en los mismo términos que los recogidos en el apartado a) del presente epígrafe.

i) Podrán concertarse otras facilidades, mediante pactos, para casos concretos y justificados.

## SECCIÓN 2.ª DERECHOS SINDICALES

Para dar cumplimiento a los derechos reconocidos en la LOLS y a la vez ampliar en lo posible garantías, medios y facilidades de los Sindicatos con implantación en la empresa dentro del criterio de respeto a la representatividad de los mismos, en la doble vertiente de afiliación y resultados en las elecciones sindicales, se acuerda lo siguiente:

### Artículo 261. Secciones sindicales.

1. En aplicación de la LOLS, los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, con carácter general:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos de su Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la dirección de la compañía, recaudar cuotas y distribuir información sindical, durante el descanso reglamentario o fuera de las horas de su trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que les remita su Sindicato.

2. Las secciones sindicales de los Sindicatos que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de personal, dispondrán conjuntamente de los medios siguientes:

a) En las provincias con más de 250 trabajadores, tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que desarrollar sus actividades.

b) Dispondrán de, al menos, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, ubicado en un lugar de fácil acceso, para la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados de los Sindicatos.

Artículo 262. *Delegados sindicales.*

En aquellas provincias con una plantilla superior a 250 trabajadores, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas a todos los efectos, por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa.

El número de Delegados sindicales por cada sección sindical de aquellos Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección a los Comités de Empresa, se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Provincias de 250 a 750 trabajadores: Uno.
- b) Provincias de 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- c) Provincias de 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- d) Provincias de 5.001 trabajadores en adelante: Cuatro.
- e) Ceuta: Uno.
- f) Melilla: Uno.

En el caso particular de la provincia de Barcelona, al existir tres Comités de Empresa, la citada escala se aplicará independientemente a cada uno de ellos.

En el caso particular de la provincia de Baleares, los Sindicatos que hayan obtenido más del 25 por 100 de los votos en este ámbito, dispondrán de un Delegado sindical en Menorca y otro en Ibiza, además de los que les pudiera corresponder según este artículo.

Las secciones sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos, estarán representadas por un solo Delegado sindical.

**Delegados sindicales de Madrid:** Para paliar la descompensación producida en las elecciones sindicales entre Barcelona y Madrid, como consecuencia de la reducción de Comités de Empresa en esta última provincia, se acuerda lo siguiente:

1. Incrementar en 59 los Delegados sindicales de Madrid, que se repartirán proporcionalmente según el número de miembros del Comité de Empresa obtenidos por cada Sindicato en las últimas elecciones sindicales.
2. Con independencia de lo anterior, se triplicará el número de Delegados sindicales obtenidos por los referidos Sindicatos respecto de los que, en principio, les habrían correspondido por estricta aplicación de la LOLS.

Artículo 263. *Sindicatos más representativos.*

A los Sindicatos que acrediten una especial audiencia expresada en la obtención, como mínimo, del 10 por 100 del total de miembros de los Comités de Empresa a nivel estatal, en el ámbito de Telefónica, en las elecciones sindicales, para el desarrollo de sus funciones y sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, se les reconocerán los siguientes derechos:

**Secciones sindicales estatales:** A los Sindicatos más representativos, definidos con anterioridad, se les reconoce la sección sindical estatal.

Se dotará a cada sección sindical estatal de un local, el mobiliario adecuado y teléfono, para el correcto desempeño de las tareas y funciones que les son propias.

Para la realización de las tareas administrativas, las secciones sindicales estatales dispondrán de dos empleados del grupo administrativo.

Aquellos Sindicatos con una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla, entendiéndose ésta como los cotizantes por nómina, tendrán derecho a otros dos empleados más del grupo administrativo.

**Delegados sindicales estatales:** Se autorizará a relevar del servicio a miembros de los órganos de dirección del Sindicato correspondiente, de acuerdo con el siguiente baremo:

Nueve Delegados sindicales estatales cuando hayan obtenido el 10 por 100 y no superen el 20 por 100 del total de miembros de Comités de Empresa a nivel estatal.

Diecisiete cuando hayan obtenido más del 20 por 100 y no superen el 30 por 100.

Veintinueve cuando hayan obtenido más del 30 por 100.

Los Delegados sindicales estatales cuya residencia no sea Madrid (capital), tendrán derecho al percibo de dietas y abono de gastos de locomoción en los viajes que hayan de efectuar a Madrid y, alternativamente, durante siete días naturales como máximo al mes, por el resto del territorio del ámbito de la empresa.

Los Delegados sindicales estatales cuya residencia sea Madrid (capital), tendrán derecho al percibo de dietas y abono de gastos de locomoción

durante siete días naturales como máximo al mes, en los viajes que realicen por el resto del territorio del ámbito de la empresa.

En los supuestos de sustitución de Delegados sindicales estatales, si el saliente hubiere agotado este derecho, el sustituto no podrá volver a disponer de dicha facilidad hasta el mes siguiente, salvo que se haya hecho uso parcial de los días, en cuyo caso podrá completarse hasta el máximo de los siete días establecidos.

A los Delegados sindicales estatales que así lo soliciten, se les concederá la autorización para viajar en vehículo propio, con las condiciones fijadas en el artículo 101 de la Normativa Laboral vigente.

Artículo 264. *Garantías y derechos de los Delegados sindicales.*

Los Delegados sindicales estatales y provinciales, así como los representantes de los órganos de dirección de los Sindicatos más representativos que sean miembros de las Comisiones ejecutivas estatales y hasta un máximo de quince miembros, tendrán las garantías y derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la LOLS a los miembros de Comité de Empresa y Delegados de personal y con carácter singular las siguientes:

- a) Representar y defender los intereses de su Sindicato y de los afiliados al mismo en la empresa.
- b) Servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la dirección de la empresa en el ámbito correspondiente.
- c) Recibir la misma información y documentación que la empresa pone a disposición de los Comités de Empresa respectivos, estando obligados a guardar sigilo profesional en los casos y materias que legalmente proceda.
- d) Obtener permisos sin sueldo, en el caso de que no estuviesen ya relevados de servicio, hasta un máximo de quince días al año, para atender asuntos sindicales.
- e) Emitir informes a la dirección relativos a la organización del trabajo.
- f) Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, formando parte del Comité central y Comités provinciales, así como asistir a las reuniones del Comité de Empresa, con voz pero sin voto.
- g) Acceso a los edificios y dependencias laborales dentro de su ámbito territorial.
- h) Participar como convencionalmente se establezca en las distintas Comisiones derivadas de los Convenios Colectivos.
- i) Utilización del correo interior de la compañía y si la urgencia del caso lo requiere, la tramitación por telefax o télex para el envío de comunicaciones, siempre que las secciones estatales en cuestión cuenten con un mínimo del 10 por 100 de representatividad.
- j) Derecho al percibo de los emolumentos de cualquier especie derivados del trabajo que tuvieran asignado y que no puedan desempeñar con motivo del ejercicio de sus funciones de representación.
- k) Ser oídos por la dirección previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en las sanciones y despidos de estos últimos.
- l) Para el desempeño de las funciones que les son propias, los Delegados sindicales dispondrán de un crédito mensual de horas retribuidas, idéntico al que corresponde a los miembros de los Comités de Empresa de la provincia respectiva. En el caso de coincidir en una misma persona la figura del Delegado sindical y miembro del Comité de Empresa, el crédito mensual será acumulable. No se computará a estos efectos el tiempo invertido en reuniones o gestiones que realicen a iniciativa de la dirección de la empresa.
- ll) En aquellas provincias donde haya más de un Delegado sindical de la misma candidatura, se podrán ceder —entre ellos— horas en los mismos términos que los miembros de los Comités de Empresa.
- m) A requerimiento de los trabajadores de la empresa afiliados a los Sindicatos, la compañía descontará en la nómina mensual respectiva el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales un escrito en el que constará con claridad la orden de descuento, Sindicato al que pertenece y la cuantía de la cuota. Las variaciones de la cuota podrán ser comunicadas por la dirección de los Sindicatos a la empresa a nivel estatal, no siendo en estos casos necesaria nueva autorización del trabajador.
- n) Además de los que les corresponda, los Sindicatos más representativos tendrán derecho a un Delegado sindical en las provincias con plantilla inferior a 250 trabajadores.
- ñ) Se dotará a los Sindicatos más representativos de un local con mobiliario adecuado y teléfono para el correcto desempeño de las tareas

que le son propias, en cada una de las provincias donde tengan representación en el Comité de Empresa.

o) Los Sindicatos más representativos dispondrán de una bolsa de horas equivalente al 11 por 100 del total anual de las de los miembros electos de sus candidaturas en los Comités de Empresa, que serán administradas por los órganos de dirección del correspondiente Sindicato.

#### Artículo 265.

Podrán organizar, para sus afiliados, durante la jornada laboral Asambleas siempre que la racional prestación del servicio lo permita, con una duración máxima de veinte minutos cada una, y ello, con independencia de las Asambleas convocadas por los Comités de Empresa. A tal efecto, los afiliados a los Sindicatos más representativos dispondrán de veinte horas anuales remuneradas.

El 20 por 100 del monto total anual de estas horas, conformarán una bolsa que será administrada por los órganos de dirección del Sindicato, que se distribuirán en cupos de cuarenta horas como mínimo, debiéndose comunicar a la dirección de la empresa con una antelación, al menos, de dos meses. Se entenderán a estos efectos, por afiliados, los cotizantes por nómina a 31 de diciembre de cada año.

Aquellos trabajadores a los que durante el año se les ceda como mínimo once cupos de ochenta horas, y siempre que estén en uso de la bolsa de horas, tendrán los mismos derechos y garantías que los Delegados sindicales provinciales, excepto en lo relativo al crédito mensual de horas retribuidas.

La empresa dará entrada en sus planes de formación a las necesidades formativas de los Sindicatos más representativos, en línea con los criterios establecidos para dichos planes.

### CAPITULO XVIII

#### Disposiciones varias

#### Artículo 266. *Póliza de seguro de responsabilidad profesional.*

La dirección de la empresa contratará, a su cargo, pólizas de seguro que recojan la cobertura de responsabilidad civil, defensa criminal y pago de fianzas derivadas de posible responsabilidad penal por imprudencia o negligencia profesionales para los integrantes de los grupos de Proyectistas, Dirección y Ejecución de Obras.

#### Artículo 267. *Conductores.*

Si algún empleado sufre accidente de circulación conduciendo vehículo de la empresa durante su trabajo o con ocasión del mismo, no será sancionado por tal motivo en ningún caso, salvo que se demuestre que lo ha provocado intencionadamente. Con la única excepción indicada, tendrá derecho a que se le abonen los salarios por todo el tiempo que se halle detenido como consecuencia de las actuaciones policiales o judiciales correspondientes. En tales supuestos, la compañía asegurará la responsabilidad civil ilimitada y la defensa judicial del empleado, habida cuenta que los vehículos de Telefónica dispondrán obligatoriamente de seguro de defensa y responsabilidad ilimitada a cargo de la compañía.

#### Artículo 268. *Redes.*

Cuando se requiera la asistencia a juicio motivada por demanda presentada ante cualquier Juzgado por las causas que se especifican en la instrucción conjunta AF-015, de Intervención General, se propiciará la asistencia letrada para los empleados afectados.

#### Artículo 269.

En cuanto a los partes informatizados de actividades y/o trabajo, la dirección de la compañía se compromete a:

- Que los mismos tienen como única finalidad la mejora de la gestión de la planta, como parte del compromiso adquirido por Telefónica con la sociedad.
- Que en ningún caso serán utilizados para la adopción de medidas disciplinarias.

#### Artículo 270. *Grupo 38 (Operación)*

Se eliminará la observación como sistema de control.

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

#### Disposición transitoria primera.

A las empleadas que actualmente se encuentren en situación de excedencia ilimitada por matrimonio se les respetará la posibilidad de reingreso en los supuestos legalmente vigentes.

#### Disposición transitoria segunda.

No obstante la obligatoriedad de la rotatividad de los turnos, se respetarán las excepciones reconocidas en la fecha de entrada en vigor del V Convenio Colectivo (enero de 1972), si bien se entiende que cualquier traslado, cambio de acoplamiento o modificación del turno a petición del interesado deberá anular la excepción.

#### Disposición transitoria tercera.

Los empleados que actualmente ostentan con carácter provisional los cargos de Encargado de Negociado o de Agrupación, si superan el respectivo concurso-oposición no estarán sujetos a período de prueba.

#### Disposición transitoria cuarta.

Sin que suponga modificación de las funciones que reglamentariamente tienen atribuidas, las categorías declaradas a extinguir especificadas en el artículo 22, quedarán afectadas por las referencias hechas en esta Normativa a los grupos laborales creados al amparo de la cláusula 15 del Convenio Colectivo 1989-1990 y de los acuerdos sobre grupos laborales a que se refiere la cláusula 16 del Convenio Colectivo 1993-1995.

### CLAUSULAS VIGENTES DEL CONVENIO 1989-1990

#### CLAUSULA 6. EMPLEO

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 cincuenta 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 hubiera 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 de titulados facultativos 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.

#### CLAUSULA 8. 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 período 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 1989. 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 100 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 1988 y 1989.

#### CLÁUSULA 15. 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 de 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 acoplamientos 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 necesario 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 más adelante 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 1989 y se iniciará su aplicación en 1990, finalizando en 1993.

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, Sujeto 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 por 100 sobre el sueldo base actual del Encargado de equipo.

Encargado de Planta Externa: 10 por 100 sobre el sueldo base actual del Encargado de Brigadas.

Operador Técnico de Planta: 8 por 100 sobre el sueldo base actual del Operador Técnico.

Encargado de Grupo de Planta Externa: 8 por 100 sobre el sueldo base actual del Encargado de Grupo de Redes.

Auxiliares Técnicos: 2,6 por 100 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 la actual gratificación por función que va asociada a la categoría de Representante de Servicio de Abonados.

**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 1990 y se iniciará su aplicación en 1991, finalizando en 1994.

#### 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 períodos 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 período 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.

#### Disposición final.

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, ésta 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 quién y cómo debe realizar éstos.

**Anexo I****Gratificaciones****Por cargo:**

Encargado de Negociado.  
Encargado de Agrupación.  
Encargado de Zona.  
Encargado de Grupo.

**Por función:**

Analista valoración puestos de trabajo.  
Auxiliar de clínica.  
Azafata.  
Complemento OSME.  
Conductor.  
Especialista previsión demanda.  
Experto C.  
Gestor técnico comercial.  
Guía ascensorista.  
Idiomas.  
Inspector de garajes.  
Operador carretillas elevadoras.  
Profesor auxiliar.  
Profesor adjunto.  
Secretaria.  
Secretario Tribunal.  
Taquígrafa.  
Verificador-Receptor.  
Vigilante jurado.

**Cláusula final.**

Este texto refundido de la Normativa Laboral, como norma que sustituye y por tanto deroga a la Reglamentación Nacional de Trabajo, Reglamento de Régimen Interior y cláusulas vigentes de Convenios Colectivos, será aplicable en la empresa y gozará de plena eficacia y validez a todos los efectos, procediéndose a su registro y publicación en los términos señalados en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

**ANEXO IV****Acuerdos previsión social**

En Madrid a 3 de noviembre de 1992, se reúnen en el domicilio social de «Telefónica de España, Sociedad Anónima», don Oscar Maraver Sánchez-Valdepeñas, en representación de «Telefónica de España, Sociedad Anónima» (en su condición de Subdirector general de Recursos Humanos y organización de la misma), y don Manuel Martínez García y don Alejandro Alvarez Huelmo, en su calidad de Presidente y Secretario, respectivamente, del Comité Intercentros, así como don Francisco Carrión Pérez, don Lucas Mier Arronte, don Félix Laguna Plaza y doña Alicia Wandelmer Gil, miembros de la Comisión de Gestión del Comité Intercentros, los cuales han sido mandatados por el mismo, según acuerdo del Pleno ordinario celebrado el 29 de octubre de 1992. No comparece, pese a haber sido convocado, el miembro de la Comisión de Gestión del C.I., don José Molero Mesa.

Los representantes del Comité Intercentros, cumpliendo la resolución adoptada en el Pleno del C.I. del pasado día 29 de octubre, acuerdan aprobar el texto del acta de 30 de junio de 1992, sometida a consulta de los empleados el 17 de septiembre de 1992, que se transcribe a continuación.

«Que «Telefónica de España, Sociedad Anónima», ha optado por acogerse al régimen transitorio establecido en la Ley y Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones en orden a transformar su actual sistema de Previsión Social en un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo.

Que en el seno del régimen transitorio aludido, después de distintas incidencias, ha venido funcionando la preceptiva Comisión Promotora del Plan de Pensiones Empleados de Telefónica.

Que desde que se inició el régimen transitorio, la Empresa y las Centrales Sindicales aquí reunidas, han venido negociando, en el seno de la Comisión Promotora del Plan (en su condición de representantes del promotor y de los potenciales partícipes, respectivamente), los pormenores de lo que sería el Reglamento del Plan de Pensiones Empleados de Telefónica, así como de su Plan de Reequilibrio, documentos éstos que quedaron presentados ante la Dirección General de Seguros el pasado 3 de noviembre de 1990, junto con un escrito en el que se expresaba la inequívoca voluntad de todas las partes implicadas en orden a la consecución de una solución

global y definitiva para el complejo sistema de previsión social de la empresa.

Que con fecha 27 de diciembre de 1991, el Consejo de Ministros adoptó el acuerdo de la integración en el Régimen General de la Seguridad Social de los colectivos de activos y pasivos integrados en la Institución Telefónica de Previsión (ITP), acuerdo que fue publicado por Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 30 de diciembre de 1991 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de enero de 1992). Por último, mediante Orden de 10 de junio de 1992, el Ministerio de Economía y Hacienda ha procedido de oficio a la disolución de la Institución Telefónica de Previsión, Orden que se ha publicado mediante Resolución de la Dirección General de Seguros de 11 de junio de 1992 («Boletín Oficial del Estado» del 13).

Que con fecha 6 de abril de 1992, la Junta general extraordinaria de ITP acordó suspender el reconocimiento de los nuevos derechos de todas las prestaciones complementarias que pudiese otorgar esta Institución desde esa misma fecha.

A la vista de todo ello, el representante de la empresa concreta la última y definitiva oferta de la misma en los siguientes puntos:

1) En lo referente al Plan de Pensiones, lo manifestado en el seno de la Comisión Promotora del Plan de Pensiones y que a continuación se transcribe:

a) Se trata de un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo.

b) El Plan de Pensiones, en razón de las obligaciones estipuladas, será de aportación definida, siendo la realización de estas aportaciones la única obligación de carácter económico que el promotor del Plan, «Telefónica de España, Sociedad Anónima», asume con respecto al mismo, sin perjuicio del Plan de Reequilibrio Financiero-actuarial.

c) El Plan de Pensiones será también obligatoriamente contributivo para el partícipe, quien deberá realizar la aportación mínima que se indica. Sin perjuicio de ello, se podrá aceptar, en los términos y condiciones que acuerde la Comisión de Control, que el partícipe realice voluntariamente aportaciones superiores a la fijadas en el Reglamento. En todo caso, dichas aportaciones superiores voluntarias y sus rendimientos lucirán diferentemente en el fondo de capitalización a los efectos de no ser computadas en el cálculo del derecho consolidado de cada partícipe relacionado con el capital asegurado de la póliza de riesgo.

d) El sistema de capitalización usado en el Plan a todos los efectos, será el de individual y financiero.

e) Las aportaciones imputadas del promotor consistirán en un 6,87 por 100 en cada año de la suma de los salarios reguladores de cada uno de los partícipes que sean empleados (en los términos que defina el Reglamento del Plan de Pensiones) al 30 de junio de 1992 y en tanto mantengan esa condición. Este salario regulador estará integrado por el sueldo base, bienes y demás retribuciones de carácter fijo, actualmente vigentes, o que en el futuro pudieran establecerse con este carácter. Las aportaciones del promotor al Plan se realizarán mensualmente y, en ningún caso, podrán exceder de las limitaciones legales, en cada momento.

f) La aportación directa del partícipe consistirá en un mínimo del 2,20 por 100 de su salario regulador, e igualmente se realizará de forma mensual.

g) Para el personal que ingrese en Telefónica con carácter de fijo con posterioridad a 1 de julio de 1992, la aportación imputada del promotor consistirá en un 4,51 por 100 de su salario regulador, en tanto adquieran y mantengan la condición de partícipes. En cuanto a los trabajadores con contrato temporal, se estará a lo que determine el Reglamento del Plan de Pensiones.

h) El promotor reconocerá en concepto de derechos por servicios pasados y exclusivamente para los trabajadores que tienen derecho a ello por la legislación vigente, y según Reglamento del Plan de Pensiones, una cantidad que, en ningún caso, podrá exceder, junto con la cantidad del párrafo i) siguiente, de 237.696 millones de pesetas. Los trabajadores que no se incorporen como partícipes al Plan en el plazo de un año a contar desde el 1 de julio de 1992 no tendrán derecho a este reconocimiento por cantidad alguna y, por consiguiente, la suma global de estos derechos consolidados por servicios pasados se verá aminorada en los referidos importes correspondientes a los trabajadores que no se adhieran en el indicado plazo.

i) Para el personal incorporado a la empresa con posterioridad al 29 de junio de 1987, y en la medida en que se incorporen al Plan efectivamente en el plazo general de un año, y al no ser legalmente posible el reconocimiento de derechos consolidados por servicios pasados para ellos, el promotor se compromete a aportar extraordinariamente al Plan la cantidad que será determinada por los cálculos actuariales con los mismos criterios que el Plan de Reequilibrio, en un plazo de cinco años y aplicando un interés del 6 por 100 nominal con cuotas mensuales. El

reparto se efectuará según determine el Reglamento del Plan de Pensiones. Las cantidades correspondientes al personal que no se adhiera dentro del citado plazo de un año, no se detraerán de la cantidad de 237.696 millones de pesetas del apartado h) anterior.

j) Las disposiciones del Plan destinadas al reconocimiento de derechos consolidados por servicios pasados contendrán una estipulación por la que se reconozcan derechos consolidados por servicios pasados para trabajadores de Telefónica que a la fecha de 1 de julio de 1992 se encuentren en la situación laboral de excedencia, en cualquiera de sus modalidades, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

Que a fecha 29 de junio de 1987 tuvieran la consideración de personal en servicio activo y efectivo de Telefónica.

Que en el plazo establecido con carácter general para el reconocimiento de derechos consolidados por servicios pasados, de un año a contar desde el 1 de julio de 1992, este personal excedente reingrese en activo a Telefónica de conformidad con la normativa laboral vigente en la actualidad y, además, se adhiera al Plan.

Igualmente se reconocerán derechos consolidados por servicios pasados a aquel personal que a fecha 29 de junio de 1987 se encontrara en la situación laboral de excedencia con derecho de reingreso inmediato con reserva de puesto de trabajo, si se adhieren al Plan en el plazo de un año a contar desde el 1 de julio de 1992.

El salario regulador computable, a efectos del reconocimiento de los derechos consolidados por servicios pasados, será el que tuviera a la fecha de entrada en la situación de excedencia.

La casuística no contemplada expresamente en este apartado (revisión de invalidez permanente absoluta, servicio militar o civil sustitutorio, jornada reducida, invalidez provisional, etc.) se concretará pormenorizadamente en el Reglamento del Plan de Pensiones.

Las cantidades correspondientes al personal excedente que no se adhiera dentro de los plazos citados, incrementarán, no obstante, la cantidad total de los derechos consolidados por servicios pasados a distribuir entre los partícipes que tengan derecho a ellos.

k) Los derechos consolidados que resulten del Plan, se harán efectivos al partícipe en el momento de producirse cualquiera de las contingencias de jubilación o situación asimilable, fallecimiento o invalidez absoluta y permanente para todo trabajo. El partícipe o beneficiario, una vez devengado el derecho a la prestación, podrá percibirla en forma de capital, en forma de renta o en forma mixta. El Plan podrá, en estos dos últimos supuestos, realizar la contratación exterior de los seguros que sean solicitados por el partícipe a estos fines, con la reversibilidad de rentas que se desee.

l) Para la financiación de los derechos consolidados por servicios pasados el promotor destinará, en la medida necesaria, los fondos constituidos que tiene contabilizados, por importe de 121.350 millones. Esta cantidad se reducirá en la misma proporción que lo haga la cifra definitiva de los derechos consolidados por servicios pasados por los trabajadores que no se adhieran al Plan.

La transferencia efectiva de este importe al Plan de Pensiones, se realizará en el plazo de diez años a contar desde el 1 de julio de 1992 y aplicando un tipo de interés nominal del 6,5 por 100 anual y cuota mensual constante.

El déficit efectivo resultante entre la cifra definitiva reconocida por derechos consolidados por servicios pasados (en función de los partícipes efectivamente incorporados) y los fondos constituidos a los que se refiere el párrafo anterior, será financiado en el plazo de veintiocho años, según las determinaciones que resulten obligatorias de acuerdo con el Plan de Reequilibrio. En cualquier caso, el tipo de interés para la financiación de este déficit, será el del 6 por 100 nominal anual y cuota mensual constante.

m) La vigencia del Plan, será la del 1 de julio de 1992.

El plazo de incorporación al mismo para los trabajadores que lo deseen, será de un año a contar desde esa fecha, sin perjuicio de que se puedan establecer en el futuro otros plazos de incorporación, de acuerdo con la legislación vigente y sin reconocimiento de derechos consolidados por servicios pasados.

A partir de la efectiva incorporación al Plan, comenzará la obligación de realizar aportaciones tanto las directas del partícipe, como las del promotor.

Dentro del plazo reglamentario de incorporación, se dará posibilidad para que el partícipe elija si la fecha de efecto de su incorporación, a los efectos de las aportaciones del promotor y del partícipe, es la de la adhesión, o la del 1 de julio de 1992. En este último supuesto, tanto el partícipe como el promotor realizarán, de una sola vez sus correspondientes aportaciones desde el 1 de julio de 1992 hasta la fecha de incorporación.

Si esa adhesión se efectúa antes del 30 de noviembre de 1992, y se elige como fecha de efectividad la del 1 de julio de 1992, el promotor anticipará por cuenta del partícipe estas aportaciones y descontará las mismas al partícipe en su nómina en seis mensualidades.

n) La Comisión de Control del Plan estará compuesta por diecisiete miembros, de los cuales diez serán representantes de los partícipes, cinco del promotor y dos de los beneficiarios, si los hubiere.

En tanto que el número de beneficiarios del Plan no supere el 10 por 100 sobre el número de partícipes y beneficiarios, éstos operarán en un único colegio electoral junto a los partícipes. Cuando el número de beneficiarios sea superior al 10 por 100 señalado anteriormente, se crearán dos colegios electorales, uno de partícipes y uno de beneficiarios. El número de sus representantes será de diez y dos, respectivamente.

En ningún caso el número de representantes del promotor puede ser inferior a cinco.

La Comisión de Control contará con una oficina de atención al partícipe, cuyos medios serán aportados por el promotor en la cuantía que se determine entre el promotor y los representantes de los partícipes, en función de las necesidades reales.

ñ) Los informes actuariales que sean preceptivos por la legislación de Planes y Fondos de Pensiones, se firmarán conjuntamente por tres Actuarios, dos de ellos designados por los representantes de los partícipes, y uno por los del promotor.

Igualmente los informes de auditoría que sean preceptivos con respecto al fondo de pensiones, se firmarán por tres auditores, dos de ellos designados por los representantes de los partícipes, y el tercero por los del promotor.

o) Para la adopción válida de los acuerdos que a continuación se indican, será necesaria una mayoría cualificada de un mínimo de trece votos del total de los componentes de la Comisión de Control:

Aprobación de la política de inversiones.

Designación de la entidad gestora.

Movilización de la cuenta de posición del Plan de un Fondo a otro.

El cambio de los preceptos del Reglamento del Plan que regulan la adopción de acuerdos de la Comisión de Control y su composición.

La disolución del Plan de Pensiones.

p) Con independencia de lo anterior, para acordar la terminación del Plan de Pensiones, la modificación de todo lo relacionado con las aportaciones, la modalidad del Plan, y, en general, cualquiera de las especificaciones del Plan aquí acordadas, será necesario igualmente un acuerdo de negociación colectiva.

q) El Reglamento del Plan de Pensiones establecerá que la incorporación al mismo de los actuales trabajadores de "Telefónica de España, Sociedad Anónima", supondrá necesariamente la renuncia expresa y definitiva a la prestación de supervivencia actual, y a la parte que resulte necesaria del capital de riesgo, equivalente a sus derechos consolidados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado c) anterior.

r) El Plan se encuentra actualmente integrado en Antares 2, Fondo de Pensiones, del que es entidad gestora "Seguros de Vida y Pensiones Antares, Sociedad Anónima".

En cualquier caso, el Fondo de Pensiones donde está integrado el Plan será siempre un fondo uniplan, de tal manera que la Comisión de Control del Plan asumirá siempre las funciones de la Comisión de Control del Fondo.

s) Si las especificaciones que aquí se establecen, incluidas las del Plan de Reequilibrio, no fuesen aprobadas administrativamente, ambas partes arbitrarán los mecanismos necesarios al objeto de que los costes globales, tanto para el promotor como para el partícipe, no se incrementen.

II) En lo referente a los restantes aspectos derivados de la transformación del Sistema de Previsión Social, el representante de la empresa manifiesta que su última y definitiva oferta es la siguiente:

a) Al objeto de resolver los distintos aspectos derivados de la previsión social complementaria a que hacían referencia los Convenios Colectivos 1987/1988, 1989/1990 y 1991/1992 "Telefónica de España, Sociedad Anónima", se compromete, con respecto al colectivo de pasivos de la Institución Telefónica de Previsión que a 31 de diciembre de 1991 tuvieron reconocida pensión de la misma, a abonar la diferencia en cómputo anual entre la pensión que les tenga acreditada el INSS y la que efectivamente recibían de la ITP a 31 de diciembre de 1991.

Telefónica complementará igualmente a los trabajadores que hubieran sido reconocidos como pensionistas entre el 31 de diciembre de 1991 y hasta el 5 de abril de 1992, la diferencia entre la pensión pública acreditada por el INSS y la última reconocida por la ITP.

Asimismo, a los trabajadores que pudieran haber sido reconocidos como pensionistas entre el 6 de abril de 1992 y el día 30 de junio de 1992,

Telefónica les complementará la diferencia entre la pensión pública acreditada por el INSS con efectos anteriores a 1 de julio de 1992 y la que les hubiera correspondido de ser reconocida por la ITP. En estos casos no se pagará el premio de jubilación.

Los complementos citados en los apartados anteriores, una vez cuantificados, tendrán el carácter de fijos, vitalicios y no revalorizables y reversibles, en un 60 por 100 al cónyuge que tuviera tal condición al 30 de junio de 1992, o en su defecto, en un 25 por 100 al conjunto de los huérfanos hasta los dieciocho años de edad del menor de ellos. Asimismo no serán absorbidos por los futuros incrementos de las pensiones públicas, y se comenzarán a abonar con efectos del mes en que los afectados únicamente perciban la pensión pública.

Los pensionistas afectados que deseen acogerse al sistema de complementos regulados en este apartado, habrán de solicitarlo individualmente antes del 15 de octubre de 1992, manifestando en su petición la renuncia a cuantos eventuales derechos pudieran ostentar derivados del Reglamento de la ITP, así como a las acciones legales en curso o futuras que pudieran derivarse de los mismos.

"Telefónica de España, Sociedad Anónima", se reserva la instrumentación del pago de las obligaciones asumidas, siendo a cargo de los afectados la posible fiscalidad derivada.

El citado complemento se percibirá mensualmente, además de en las correspondientes pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre, incluyéndose una decimoquinta paga en febrero en el importe cuantificado para febrero de 1992.

Todo aquel pensionista de jubilación que no haya percibido el capital asegurado en las pólizas de riesgo, continuará con su derecho a la percepción de la prestación de supervivencia.

Todos los jubilados que actualmente están asegurados en las pólizas de riesgo por no haber percibido la prestación de supervivencia, podrán continuar adheridos si abonar el mismo importe que venían abonando a tal efecto.

La efectividad de este apartado a), queda especialmente supeditada a la adopción del correspondiente acuerdo por parte del Comité Intercentros de "Telefónica de España, Sociedad Anónima".

b) El actual seguro colectivo para las contingencias de fallecimiento e invalidez, mantendrá su vigencia fuera del Plan de Pensiones. Sin embargo, se introducirán en la póliza vigente las modificaciones necesarias para que caso de producirse el fallecimiento o la invalidez absoluta y permanente para todo trabajo de un partícipe del Plan de Pensiones, el capital asegurado a percibir por el beneficiario será el diferencial entre el capital asegurado definido inicialmente en la póliza y el derecho consolidado del partícipe en el Plan.

En todo caso, las aportaciones superiores voluntarias del partícipe al Plan no serán computadas a los efectos del cálculo del derecho consolidado relacionado con el capital asegurado de la póliza de riesgo.

c) "Telefónica de España, Sociedad Anónima", y la Representación Sindical suscribirán un acuerdo para la asimilación de todas las categorías laborales de Mayor encuadradas en los grupos de cotización 5, 6 y 7 al grupo 4 con efectividad de 1 de julio de 1992. El citado acuerdo será trasladado por las partes al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la homologación correspondiente.

d) d.1) Invalidez provisional: Al objeto de equilibrar el quebranto económico que la disolución de la ITP ha ocasionado en los ingresos de los trabajadores en situación de invalidez provisional, la empresa abonará a éstos, desde la fecha en que se produzca su pase a tal situación, y en tanto continúe en la misma, la diferencia existente entre la prestación que perciba del organismo competente de la Seguridad Social y la cantidad líquida que tuviese acreditada (subsidio más complemento a cargo de la empresa) el último mes de incapacidad laboral transitoria. La citada diferencia, una vez cuantificada, tendrá el carácter de fija y no revisable ni absorbible por los posibles incrementos de la prestación pública que perciban.

Los partes de confirmación que emitan los facultativos a los afectados, serán remitidos mensualmente a la oficina de Relaciones Laborales correspondiente. La falta de notificación de los citados partes dará lugar al cese inmediato en la percepción del complemento.

La empresa podrá comprobar en cualquier momento el estado de salud de los trabajadores en situación de invalidez provisional. La negativa de éstos a dicho reconocimiento o la verificación de que no existe causa médica justificada determinará la suspensión del pago del complemento.

d.2) Incapacidad permanente total para la profesión habitual: Se modifica el artículo 153 de la normativa laboral vigente, que pasará a tener la siguiente nueva redacción: "Una vez declarada la situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual con arreglo a las normas del Régimen General de la Seguridad Social, el empleado dispondrá

de un plazo de un mes para solicitar de la empresa su reincorporación a un puesto de trabajo acorde con su capacidad actual.

La empresa, valorando la naturaleza y clases de trabajo que pueda seguir efectuando el empleado en cuestión, notificará a éste en el plazo máximo de tres meses las plazas o puestos de trabajo vacantes que pueda desempeñar. Una vez conocida la decisión del interesado, se procederá a su formación para el nuevo puesto de trabajo o al acoplamiento del mismo a la plaza o puesto vacante por él elegido. En el momento de su incorporación, deberán acreditar el certificado oficial de minusválido.

Si transcurrido el citado plazo de tres meses, no existieran vacantes de las categorías cuyas funciones pudiera desempeñar el interesado, se le notificará igualmente esta circunstancia. La empresa tratará de buscar mecanismos que faciliten el acoplamiento de estas personas en el menor plazo posible.

Siguiendo idéntico procedimiento, al descrito en los párrafos primero y segundo podrá acordarse la reclasificación del interesado y nueva adscripción del mismo a su grupo profesional de procedencia, a todos los efectos, cuando se declare por la entidad competente la total recuperación de su capacidad. En tal supuesto, el interesado tendrá preferencia absoluta para cubrir plaza de la categoría o grupo de procedencia indicado, en su residencia de origen, siempre que lo solicite dentro de los tres meses inmediatos siguientes a la fecha en que le sea notificada la correspondiente Resolución adoptada por la Seguridad Social."

e) El seguro de sueldo, que actualmente está integrado, como patrimonio independiente, en el Reglamento de ITP, pasará a ser administrado por el Comité Intercentros de Telefónica, quien deberá establecer antes de un año su reglamentación completa. Telefónica continuará prestando el apoyo administrativo y de gestión de cobros y pagos.

f) Todos los actuales empleados fijos de la empresa que, a 30 de junio de 1992, se encuentren en servicio activo, al cumplir sesenta y tres años podrán, previa solicitud de baja en la empresa, suscribir voluntariamente y a su cargo un convenio especial con la Seguridad Social con derecho a la cobertura de las contingencias que estime pertinentes (tanto obligatorias como voluntarias).

La empresa concederá la baja en la misma y abonará al trabajador el coste del convenio especial con la Seguridad Social para mantenerse en alta hasta el cumplimiento de los sesenta y cinco años, en los términos y la cuantía que el trabajador acredite haber concertado.

No obstante lo anterior, los empleados fijos de la empresa que, a 30 de junio de 1992, se encuentren en servicio activo, y que antes del 1 de enero de 1967 tuvieron la condición de mutualistas de alguna mutualidad de trabajadores por cuenta ajena, podrán acogerse al derecho descrito en los dos párrafos anteriores o alternativamente podrán, a partir del cumplimiento de sesenta años y previa solicitud de baja en la empresa, suscribir voluntariamente y a su cargo un convenio especial con la Seguridad Social con derecho a la cobertura de las contingencias que estimen pertinentes (tanto obligatorias como voluntarias).

La empresa concederá, asimismo, la baja en la misma y abonará al trabajador durante un máximo de dos años el coste del convenio especial con la Seguridad Social para mantenerse en alta durante dichos dos años, en los términos y la cuantía que el trabajador acredite haber concertado.

El trabajador, en ambos casos acreditará con la periodicidad que la norma vigente establezca, las cantidades satisfechas, que serán resarcidas por la empresa, por lo que "Telefónica de España, Sociedad Anónima", en ningún caso, asumirá responsabilidad alguna por las cotizaciones efectivas que el trabajador deba realizar con el INSS.

g) Los trabajadores que se incorporen a la empresa con posterioridad al 1 de julio de 1992, únicamente tendrán derecho, como sistema complementario de previsión social, al Plan de Pensiones si se adhieren al mismo.

Los trabajadores que lo sean antes del 1 de julio de 1992, si no se adhieren al Plan de Pensiones, mantendrán su situación actual con respecto a la prestación de supervivencia y seguro de riesgo en sus configuraciones y cuantías actuales.

h) "Telefónica de España, Sociedad Anónima", asume el compromiso de complementar los subsidios legalmente establecidos para las situaciones de incapacidad laboral transitoria y situaciones asimiladas a la misma, en las cuantías existentes antes del 6 de abril de 1992.

Dicho compromiso será efectivo exclusivamente desde la fecha de efectividad de este documento.

Al objeto de que se puedan alcanzar objetivos racionales de absentismo, la representación de los trabajadores se compromete a introducir en la próxima negociación colectiva mecanismos de control y reducción del absentismo.

La empresa podrá comprobar el estado de enfermedad o accidente del trabajador. La negativa de éste al pertinente reconocimiento o la verificación de que la ausencia está injustificada médicamente podrá determinar la suspensión del pago del complemento.»

En prueba de aceptación, y previa lectura del texto íntegro del presente acuerdo, firman el triplicado ejemplar.

En Madrid a 3 de noviembre de 1992, se reúnen en el domicilio social de «Telefónica de España, Sociedad Anónima», don Oscar Álvarez Sánchez-Valdepeñas, en representación de «Telefónica de España, Sociedad Anónima» (en su condición de Subdirector general de Recursos Humanos y organización de la misma), y don Manuel Martínez García y don Alejandro Álvarez Huelmo, en su calidad de Presidente y Secretario del Comité Intercentros, así como don Francisco Carrión Pérez, don Lucas Mier Arronte, don Félix Laguna Plaza y doña Alicia Wandelmer Gil, miembros de la Comisión de Gestión del Comité Intercentros, los cuales han sido mandatados por el mismo, según acuerdo del Pleno Ordinario celebrado el 29 de octubre de 1992. No comparece, pese a haber sido convocado, el miembro de la Comisión de Gestión del C.I. don José Molero Mesa.

Los representantes del Comité Intercentros comunican la resolución adoptada en el Pleno del Comité Intercentros del pasado día 29 de octubre, aprobando el texto del acta del 30 de junio de 1992 sometida a consulta de los empleados el 17 de septiembre de 1992, quedando en consecuencia acordado el contenido de la misma, así como su desarrollo recogido en los siguientes

#### ACUERDOS

Primero.—«Telefónica de España, Sociedad Anónima», asume el compromiso de complementar los subsidios legalmente establecidos para las situaciones de incapacidad laboral transitoria y situaciones asimiladas a la misma, hasta el 100 por 100 del salario líquido que corresponda en cada caso, desde el primer día de la baja, y con efectividad del 6 de abril de 1992, que coincide con los términos reclamados por CC.OO. y UGT en el conflicto colectivo que en su día se interpuso, comprometiéndose ambos sindicatos a desistir de inmediato del mismo.

Al objeto de que se puedan alcanzar objetivos racionales de absentismo, la representación de los trabajadores se compromete a introducir en la próxima negociación colectiva mecanismos de control y reducción del absentismo.

La empresa podrá comprobar el estado de enfermedad o accidente del trabajador. La negativa de éste al pertinente reconocimiento o la verificación de que la ausencia está injustificada médicamente determinará la suspensión del pago del complemento.

Segundo.—Al objeto de equilibrar el quebranto económico que se ha producido como consecuencia de la disolución de la ITP en los ingresos de los trabajadores que se encontraban en situación de invalidez provisional, «Telefónica de España, Sociedad Anónima», abonará a éstos, desde la supresión de la prestación por la ITP y en tanto hayan permanecido o permanezcan en dicha situación, el mismo complemento que tuvieron acreditado en ITP en ese momento.

Asimismo, la empresa abonará a los trabajadores en situación de invalidez provisional, desde la fecha en que se produzca su pase a tal situación y en tanto continúen en la misma, la diferencia existente entre la prestación que perciba del organismo competente de la Seguridad Social y la cantidad líquida que tuviere acreditada (subsidio más complemento a cargo de la empresa) el último mes de incapacidad laboral transitoria.

En ambos casos el complemento que se establece, una vez cuantificado, tendrá el carácter de fijo y no revisable ni absorbible por los posibles incrementos de la prestación pública que perciban.

Las partes de confirmación que emitan los Relativos a los afectados, serán remitidos mensualmente a la oficina de Relaciones Laborales correspondiente. La falta de notificación de los citados partes dará lugar al cese inmediato en la percepción del complemento.

La empresa podrá comprobar en cualquier momento el estado de salud de los trabajadores en situación de invalidez provisional. La negativa de éstos a dicho reconocimiento o la verificación de que no existe causa médica que justifique esa situación determinará la suspensión del pago del complemento.

Tercero.—Las situaciones de incapacidad permanente total para la profesión habitual se regularán conforme establece el vigente artículo 153 de la normativa laboral que se transcribe seguidamente:

Una vez declarada la situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual con arreglo a las normas del Régimen General de la Seguridad Social, el empleado dispondrá de un plazo de un mes para

solicitar de la empresa su reincorporación a un puesto de trabajo acorde con su capacidad actual.

La empresa, valorando la naturaleza y clases de trabajo que pueda seguir efectuando el empleado en cuestión, notificará a éste en el plazo máximo de tres meses las plazas o puestos de trabajo vacantes que pueda desempeñar. Una vez conocida la decisión del interesado, se procederá a su formación para el nuevo puesto de trabajo o al acoplamiento del mismo a la plaza o puesto vacante por él elegido. En el momento de su incorporación, deberán acreditar el certificado oficial de minusválido.

Si transcurrido el citado plazo de tres meses, no existieran vacantes de las categorías cuyas funciones pudiera desempeñar el interesado, se le notificará igualmente esta circunstancia. La empresa tratará de buscar mecanismos que faciliten el acoplamiento de estas personas en el menor plazo posible.

Siguiendo idéntico procedimiento, al descrito en los párrafos primero y segundo podrá acordarse la reclasificación del interesado y nueva adscripción del mismo a su grupo profesional de procedencia, a todos los efectos, cuando se declare por la entidad competente la total recuperación de su capacidad. En tal supuesto, el interesado tendrá preferencia absoluta para cubrir plaza de la categoría o grupo de procedencia indicado, en su residencia de origen, siempre que lo solicite dentro de los tres meses inmediatos siguientes a la fecha en que le sea notificada la correspondiente Resolución adoptada por la Seguridad Social.»

En el caso concreto de los trabajadores que se encontraban en esta situación con anterioridad al 30 de junio de 1992, Telefónica abonará a éstos el mismo complemento que la ITP les tenía reconocido en esa fecha a su exclusivo cargo, sin incluir la prestación de seguro de sueldo que percibieran.

Este complemento, una vez cuantificado, tendrá el carácter de fijo y no revisable ni absorbible por los posibles incrementos de la prestación pública que perciban, y se mantendrá:

Hasta que Telefónica les ofrezca puesto de trabajo, en orden a lo previsto en el artículo 153 de la normativa laboral.

En tanto no realicen trabajo por cuenta propia o ajena, comprometiéndose a notificarlo inmediatamente a Telefónica, dando lugar su incumplimiento al cese del percibo del complemento.

Además de los supuestos anteriores, se dejará de percibir cuando se produzca su jubilación o situación asimilable, invalidez absoluta o fallecimiento.

En este último caso, se reconoce la reversibilidad en un 60 por 100 al conyuge que tuviera tal condición el 30 de junio de 1992 o, en su defecto, en un 25 por 100 al conjunto de los huérfanos hasta los dieciocho años de edad del menor de ellos.

Cuarto.—El seguro de sueldo pasará a ser administrado por el Comité Intercentros de Telefónica, quien deberá establecer antes de un año su reglamentación completa. Telefónica continuará prestando el apoyo administrativo y de gestión de cobros y pagos.

Quinto.—Los empleados fijos de la empresa que se encuentren en servicio activo al cumplir los sesenta años podrán, previa solicitud de baja en la empresa, suscribir voluntariamente y a su cargo un convenio especial con la Seguridad Social con derecho a la cobertura de las contingencias que estime pertinentes (tanto obligatorias como voluntarias).

La empresa concederá la baja en la misma y abonará al trabajador el coste del convenio especial con la Seguridad Social por un máximo de dos años, en los términos y la cuantía que el trabajador justifique haber concertado y previa acreditación de la realización efectiva del pago.

Telefónica en ningún caso asumirá responsabilidad alguna por las cotizaciones derivadas de este convenio especial.

Sexto.—Los trabajadores que se incorporen a la empresa con posterioridad al 17 de septiembre de 1992, únicamente tendrán derecho, como sistema complementario de previsión social, al «Plan de Pensiones Empleados de Telefónica» si se adhieren al mismo.

Los trabajadores que lo sean antes del 17 de septiembre de 1992, si no se adhieren al Plan de Pensiones, mantendrán su situación actual con respecto a la prestación de supervivencia y seguro de riesgo en sus configuraciones y cuantías actuales.

Séptimo.—Se solicitará por parte de los firmantes al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la asimilación de todas las categorías laborales de Mayor encuadradas en los grupos de cotización 5, 6 y 7 al grupo 4 con efectividad del 1 de julio de 1992.

Octavo.—Ambas partes acuerdan que tanto los contenidos del acta del 30 de junio de 1992 antes referenciada como del presente documento, con la efectividad que en cada caso se establece en los mismos, sean incorporados como parte integrante del Convenio Colectivo, en cumplimiento de lo allí establecido, con excepción del acuerdo de pasivos de fecha 8 de julio de 1992.

## ANEXO V

Se adjunta la edición de Diciembre de 1992 de las  
NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ACCIDENTABILIDAD

## 1. GENERAL

El accidente de trabajo es un suceso imprevisto que puede dar lugar a la interrupción del mismo con o sin daño para el trabajador. Técnicamente se dice que el accidente laboral se produce cuando se actualiza el riesgo, porque en la realización de cada una de las tareas siempre hay un riesgo y si se materializa ocurre el accidente laboral.

Según la teoría de la causalidad, tres son los postulados fundamentales para que se produzca el accidente.

- . Todo accidente tiene una causa natural que se explica de forma natural.
- . La mayoría de los accidentes no se deben a una sola causa, sino a varias relacionadas entre sí.
- . Las causas de los accidentes se producen en cadena.

Los accidentes pueden ocasionarse por fallos o defectos humanos o materiales.

Las causas originadas por defectos humanos son: la imprudencia, la ignorancia, el descuido, la inadecuada ordenación del proceso de trabajo, etc. Quedan comprendidas bajo la denominación de ACTOS INSEGUROS.

Las causas materiales pueden agruparse en: condiciones ambientales adversas, utilización de maquinaria diversa, dispositivos de seguridad, protecciones inadecuadas, instalación fuera de norma o mal construida. El conjunto de estas causas materiales se engloban bajo el capítulo de CONDICIONES PELIGROSAS.

Como uno de los aspectos más importantes de la Seguridad e Higiene en el Trabajo es, sin duda, la prevención de accidentes, en Telefónica se estructuró un modelo de Informe de Accidente (que se cumplimenta con arreglo a lo establecido en la Instrucción RL 2/85: "Actuación en caso de accidente de trabajo" del Departamento de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales), el cual nos proporciona la información necesaria para el conocimiento de como se ha producido el accidente, si estaba o no acompañado, testigos presenciales, medios de seguridad que llevaba el accidentado, formación en materia de S.H.T. que poseía, etc. Asimismo, sirve de soporte de información para la realización de la Estadística de Accidentes en la Empresa. Esta nos permite conocer no sólo el aspecto global de la accidentabilidad sino su incidencia particularizada por grupos laborales, causas, tareas, etc., sirviéndonos de orientación a la hora de establecer un orden de prioridades con relación a la prevención de riesgos laborales.

El estudio y la investigación de la accidentabilidad por medio de los informes de accidente y estadísticas, son cada vez más

necesarios al objeto de evitar los riesgos que condujeron a los mismos, así como las causas y, sobre todo, sus consecuencias.

## 2. ACTUACION EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL

Una vez que el accidentado ha llegado al centro médico más próximo, el socorrista debe comunicar el accidente al mando intermedio lo antes posible (a ser posible, por teléfono).

El mando intermedio comunicará el accidente al Departamento de Relaciones Laborales, con todos los detalles de que disponga.

El Servicio Médico debe conocer igualmente todas las características del accidente, caso de que el accidentado no haya sido llevado a dicho Servicio Médico. El propio mando intermedio o personal de Relaciones Laborales deberá de comunicarlo a este Servicio.

Después, con calma, cuando la asistencia al interesado se haya realizado en su totalidad, el mando intermedio deberá cumplimentar los correspondientes partes de comunicación interna de baja/alta (mod. 181.889 y 181.897). Deberá cumplimentar el impreso de "Solicitud de asistencia sanitaria por accidente de trabajo" para que la entidad sanitaria que haya prestado la asistencia devengue los oportunos honorarios médicos de la misma, (Telefónica es empresa autoaseguradora del riesgo de accidente), enviando el original de este impreso a dicha entidad sanitaria y la copia al Dpto. de Relaciones Laborales. Por último se debe cumplimentar el parte de accidente, el legal y el correspondiente a Seguridad e Higiene. Este último de acuerdo con el procedimiento siguiente, extraído de la Instrucción RL 2/85:

Este informe consta de 3 impresos (anexos 7, 8 y 9) con distintas copias de colores agrupadas en juegos. El procedimiento e instrucciones de cumplimentación son las siguientes:

- ANEXO 7: Datos personales y laborales del trabajador y datos del accidente:

Los juegos de este impreso estarán en la oficina de Relaciones Laborales de la Provincia, Madrid, Barcelona o Dpto. Central.

Lo cumplimentará el jefe inmediato del accidentado a la mayor brevedad, a fin de que la copia de color blanco esté en su destino, lo más tardar dos días después de ocurrido el accidente.

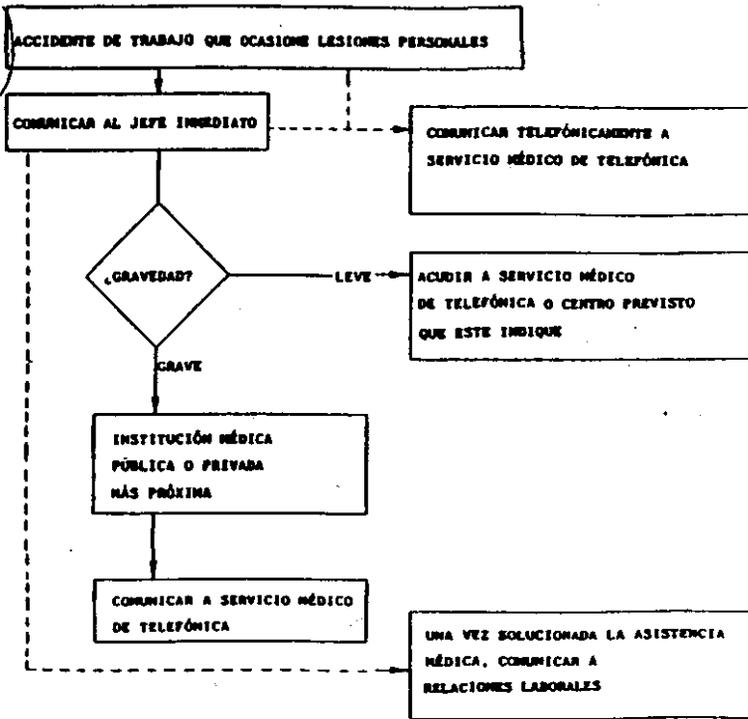
El original quedará archivado en la unidad de trabajo de que se trate. Las copias tendrán la siguiente distribución:

Hoja de color rosa:	para el Médico de la empresa.
Hoja de color verde:	para el Técnico de Seguridad a cuyo cargo esté la Provincia.
Hoja de color amarillo:	para el Dpto. a que pertenezca el accidentado.
Hoja de color blanco:	para el Jefe de Relaciones Laborales de la Provincia, Area Apoyo Zonal, Drón Madrid-Barcelona o Dpto. Central según corresponda por el acoplamiento del trabajador.

- ANEXO 8: Datos médicos:

Lo cumplimentará el médico de Empresa, guardará el original en su archivo y dará a las copias la siguiente distribución:

ESQUEMA DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO



DEPARTAMENTO SERVICIO

Telefónica DIRECCIÓN PROVINCIAL

DATOS PERSONALES Y LABORALES	Apellido 1.º		Nombre	
	Apellido 2.º			
Grupo laboral		N.º Mat. C. S.		Edad
¿Ha recibido algún curso de Seguridad e Higiene? Si NO (*)				
DATOS DEL ACCIDENTE	Fecha accidente		Día semana	
	Hora		M. Laboral	
	Era su trabajo habitual? Si NO (*)		In horas? Si NO (*)	
	Trabajo que realizaba en el momento del accidente (1)		<input type="checkbox"/> Vehículo propio <input type="checkbox"/> Vehículo público <input type="checkbox"/> Otras causas	
	Descripción del accidente (**)			
	Ropa y medios de trabajo que utilizaba			
	Protección personal que utilizaba			
	Medios materiales perdidos			
	Condiciones ambientales que pudieron contribuir al accidente: Niebla <input type="checkbox"/> Lluvia <input type="checkbox"/> Hielo <input type="checkbox"/>			
	Humedad <input type="checkbox"/> Espesor <input type="checkbox"/> Temperatura <input type="checkbox"/> Ruido <input type="checkbox"/> Luz <input type="checkbox"/>			
N.º de empleados que trabajaban con el accidentado en ese momento N.º de testigos presenciales alguna toma de curso de socorro Si NO (*)				

(\*) Siempre indicar las causas que se han producido  
 (\*\*) Siempre indicar las causas que se han producido

En \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19\_\_

Firma D.  
Cargos  
Teléfono



APELLIDOS Y NOMBRE DEL ACCIDENTADO

N.º MATRICULA

Telefónica DEPARTAMENTO SERVICIO

DATOS MÉDICOS	NATURALEZA DE LA LESIÓN		LOCALIZACIÓN DE LA LESIÓN	
	Fractura <input type="checkbox"/>	Quemadura <input type="checkbox"/>	Cráneo <input type="checkbox"/>	Miembro sup. <input type="checkbox"/>
	Luxación <input type="checkbox"/>	Intoxicación <input type="checkbox"/>	Ojos <input type="checkbox"/>	Miembro inf. <input type="checkbox"/>
	Esquinces/Desgarros <input type="checkbox"/>	Electrocución <input type="checkbox"/>	Cara <input type="checkbox"/>	Mano esq. <input type="checkbox"/>
Tramatismo <input type="checkbox"/>	Mutación <input type="checkbox"/>	Tórax <input type="checkbox"/>	Mano iza. <input type="checkbox"/>	
Herida <input type="checkbox"/>	Aplasia <input type="checkbox"/>	Columna <input type="checkbox"/>	Pie dcho. <input type="checkbox"/>	
Contusión <input type="checkbox"/>	Hernia <input type="checkbox"/>	Pelvis <input type="checkbox"/>	Pie izdo. <input type="checkbox"/>	
Cuerpo extraño <input type="checkbox"/>	Lumbalgia <input type="checkbox"/>	Abdomen <input type="checkbox"/>		
Inyección/Congelación <input type="checkbox"/>	Cornección <input type="checkbox"/>			
	Boya <input type="checkbox"/>		Leve <input type="checkbox"/>	
CONSECUENCIA	Hospitalización <input type="checkbox"/>	PRONÓSTICO	Menos grave <input type="checkbox"/>	
	Muerte <input type="checkbox"/>		Grave <input type="checkbox"/>	
DIAGNÓSTICO (Según O.M.S.) _____				
DÍAS APROXIMADOS DE BAJA _____				
HISTORIA MÉDICO LABORAL	N.º ACCIDENTES		AÑO ANTERIOR	
			TOTALES	
	TIPO DE LOS ACCIDENTES:			
	¿PASE RECONOCIMIENTO MÉDICO? ÚLTIMO Si NO (1) AÑOS ANTERIORES Si NO (1)			
DEFICIENCIAS ENCONTRADAS O TRATAMIENTO MÉDICO QUE PUDIERAN TENER RELACION CON LOS ACCIDENTES				

(\*) Siempre indicar las causas que se han producido

En \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19\_\_

Firma D.

Módulo de Emergencia



APELLIDOS Y NOMBRE DEL ACCIDENTADO

N.º MATRICULA

Telefónica DEPARTAMENTO SERVICIO

INFORME TÉCNICO	Causas del accidente (1)	
	Actos inseguros (2)	
	¿La instalación cumple la normativa? Si NO (1)	
	¿Los medios empleados son los establecidos por Telefónica? Si NO (1)	
	¿Estos medios estaban en condiciones de utilización? Si NO (1)	
	Condiciones peligrosas (3)	
	Protección personal y medidas recomendadas para evitar este tipo de accidentes	
	Informe gráfico - observaciones (1)	

(\*) Siempre indicar las causas que se han producido

En \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19\_\_

Firma D.

Técnico de Seguridad

Hoja de color verde: para el Técnico de Seguridad a cuyo cargo esté la provincia.  
 Hoja de color amarillo: para el Dtor. del Dpto. a que pertenezca el trabajador accidentado.  
 Hoja de color blanco: para el Jefe Prov. de Rel. Lab., Area Apoyo Zonal, Drón. Madrid-Barcelona o Dpto. Central correspondiente.

- ANEXO 9: Informe Técnico:

Se cumplimentará por el Técnico de Seguridad a cuyo cargo esté la Provincia. Guardará el original en su archivo, distribuyendo las copias de la siguiente forma:

Hoja color rosa: para el Médico de la empresa.  
 Hoja de color amarillo: para el Dtor. de Dpto. a que pertenezca el trabajador accidentado.  
 Hoja de color blanco: para el Jefe Prov. de Rel. Lab., Area Apoyo Zonal, Drón. Madrid-Barcelona o Dpto. Central correspondiente.

El Jefe de Relaciones Laborales, una vez en su poder la copia de color blanco que le corresponde a cada uno de los anexos, sacará dos fotocopias de cada expediente, remitiendo una al Comité Provincial de Seguridad e Higiene y la otra al Servicio Técnico de Seguridad e Higiene de la Dirección de Relaciones Laborales y A.S.

Esta última copia, cuando una causa especial lo exija, podrá remitirse utilizando el Servicio de Telefax instalado en la Drón. de Relaciones Laborales y A.S.

3. ANALISIS DE LA ACCIDENTABILIDAD

Se realiza sobre la accidentabilidad ocurrida en un período de 10 años y los datos presentados son los valores promedios en ese tiempo.

3.1. ACCIDENTABILIDAD GLOBAL

En Telefónica se producen unos 1.500 accidentes al año de los que un 78% corresponden a accidentes "IN LABORE" (ocurridos durante la realización del trabajo) y un 22% de

accidentes "IN ITINERE" (en los desplazamientos al o del trabajo). Este último porcentaje es muy superior a la media nacional cifrada en el 5%. Ocurren 5 accidentes "in itinere" por cada 1.000 empleados.

Pasando al apartado de accidentes "IN LABORE", sin duda el más importante, y al objeto de un mejor análisis de los mismos, a fin de proponer las medidas preventivas más eficaces, conviene saber los valores de los parámetros que sirven de medida a la siniestralidad: Índice de Frecuencia (I.F.), Índice de Gravedad (I.G.), Índice de Duración Media Incapacidades (I.D.M.I.) y Tasa de Incidencia (T.I.).

Los valores promedios de estos parámetros en Telefónica son:

Índice de Frecuencia:	10,4
Índice de Gravedad:	0,55
Tasa de Incidencia:	18
Duración media de incapac.:	53,2

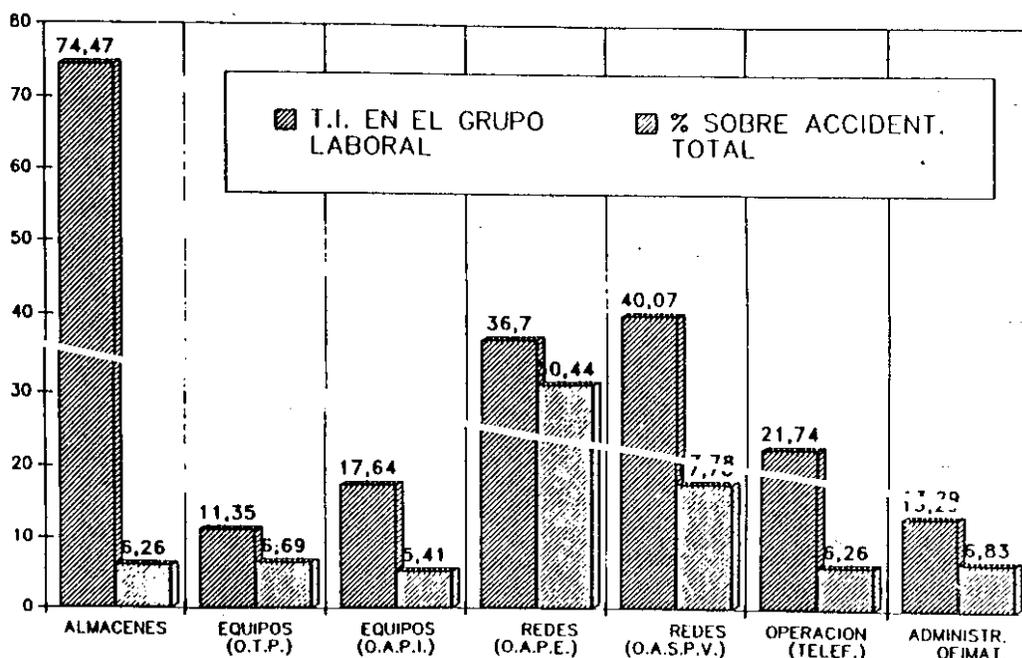
3.2. DISTRIBUCION DE LOS ACCIDENTES "IN LABORE"

La accidentabilidad se distribuye según distintos aspectos (grupos laborales, causas, tareas, etc.) a fin de proceder a un análisis exhaustivo que nos lleve a la reducción de los accidentes por medio de la prevención de riesgos, la formación en materia de S.H.T. y la mentalización de la realización de actos seguros y utilización de los medios de protección que proporciona la Empresa.

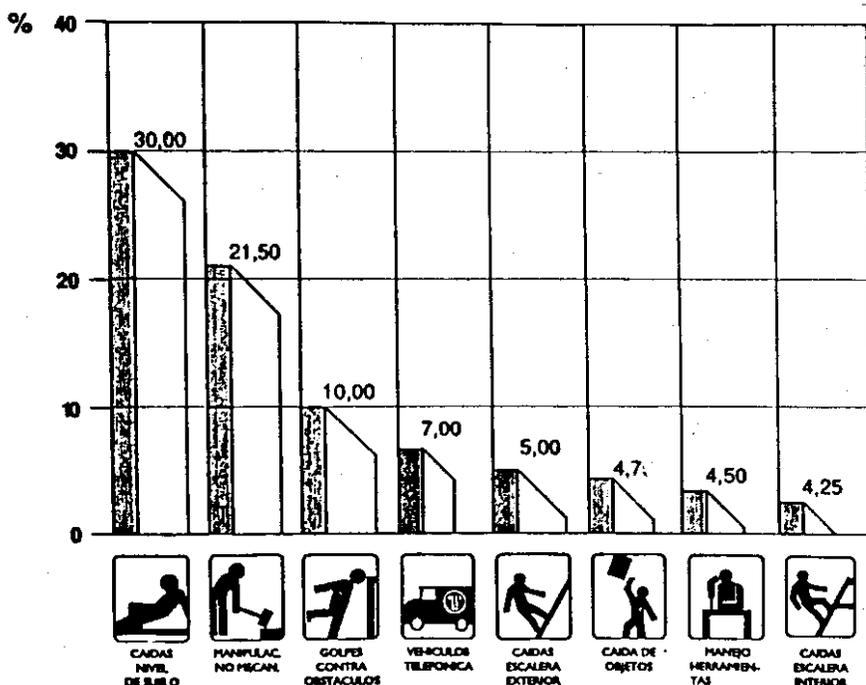
- Por grupos laborales

Los valores de tanto por ciento sobre la accidentabilidad total y número de accidentes por cada mil empleados del grupo (tasa de incidencia) son para los que totalizan el 80% de la accidentabilidad, los siguientes:

TASA DE ACCIDENTES POR GRUPOS LABORALES



## ACCIDENTABILIDAD SEGUN CAUSAS



GRUPO LABORAL	% ACCIDENTABILIDAD	TASA INCIDENCIA
ALMACENES OFIC. AYUDANT	6,26	63,17
RED OP. A. SERV. P. VENT.	17,78	35,17
RED OP. AUX. PLTA. EXT.	30,44	32,75
OPERACION TELEFONISTAS	6,26	7,03
EQUIPOS OP. AUX. PLTA. INT.	5,41	12,23
ADMINISTRATIVO ADMO. OFIMATICO	6,83	4,27
EQUIPOS OP. TEC. PLANTA	6,69	9,92

En los grupos de Redes viene a suceder, prácticamente, la mitad de la accidentabilidad. Es también de destacar la elevada tasa de incidencia en el personal de Almacenes.

### - Según causas

La distribución porcentual según causas, para los ocho que totalizan el 87%, es:

CAIDA A NIVEL DEL SUELO .....	30
MANEJO DE OBJETOS SIN APARATOS MECANICOS ..	21,5
CHOQUE O GOLPE CONTRA OBJETOS .....	10
VEHICULOS DE TELEFONICA .....	7
CAIDA DE ESCALERA EN EXTERIOR .....	5
CAIDA DE OBJETOS .....	4,75
MANIPULACION DE HERRAMIENTAS .....	4,5
CAIDA DE ESCALERA EN INTERIOR .....	4,25

Otras causas no indicadas representan porcentajes no significativos y en todo caso menores de 2,5.

Los accidentes por caídas constituyen un alto porcentaje del total de los accidentes de trabajo en todos los países, y en Telefónica se da coincidencia con esta regla. Los factores que los determinan son pisos mal conserva-

dos, irregulares, deslizantes y calzado inadecuado. La luz insuficiente a menudo juega un papel en los mismos.

En la elevación y transporte manual de objetos los factores determinantes son: defectos en las técnicas de elevación, cargas pesadas o difíciles y defectos en la aplicación de medidas protectoras.

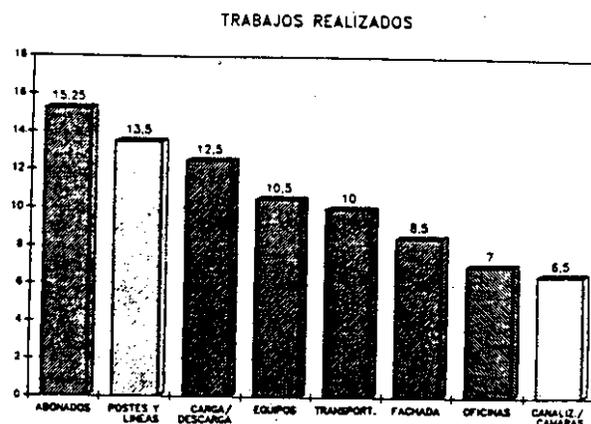
Los choques o golpes contra objetos son debidos principalmente a aglomeraciones, obstáculos en lugares de paso e iluminación insuficiente.

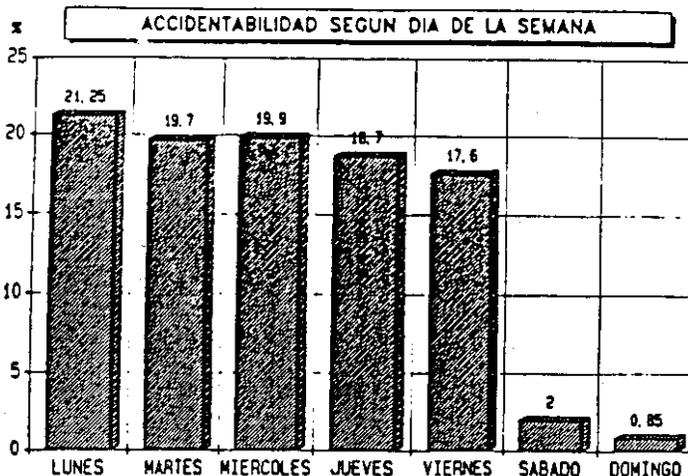
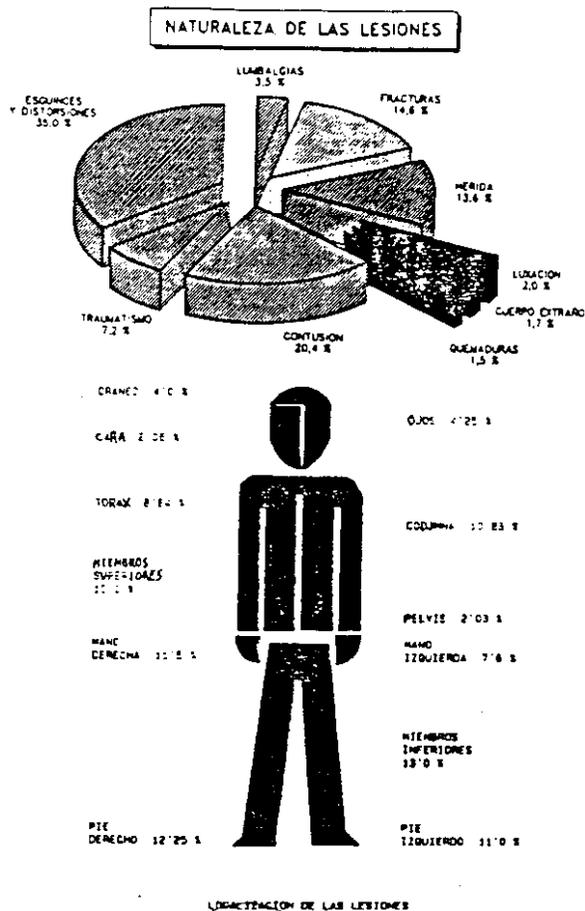
Los riesgos que afectan a la utilización de vehículos son idénticos a los de transporte en general por carretera.

Los accidentes en la manipulación de herramientas y utilización de escaleras sobrevienen por emplear medios defectuosos, inadecuados, mal conservados o mal utilizados.

### - Según trabajo que se realiza

Los trabajos o tareas que se realizan en el momento del accidente, más importantes en porcentajes son gráficamente:





## ORGANIZACION DE LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

### 1. INTRODUCCION

La prevención de riesgos laborales viene determinada por las actuaciones encaminadas a la reducción de la accidentabilidad en el trabajo protegiendo, al máximo, al trabajador en el desempeño de sus tareas y eliminando los riesgos, si ello es posible, o dotando de los medios de protección necesarios. A tal efecto, se crean una serie de normas, lo que ocasiona la necesidad de una organización que regule, estructure y vele por el cumplimiento de dichas normas; además de concluir procedimientos y técnicas que permitan la minoración de los riesgos o la más completa adaptación al puesto de trabajo.

### 2. COMITES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Se forman en el seno de la empresa y sirven para desarrollar e instrumentar la seguridad e higiene de la misma. En su constitución, determinada por norma legal y por convenios colectivos, intervienen las diversas partes interesadas en las cuestiones de seguridad e higiene.

Las funciones de los Comités son las siguientes:

- Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
- Informar sobre el contenido de las normas de seguridad e higiene que deban figurar en el Reglamento de Régimen Interior.
- Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida

o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la empresa, a la que propondrá en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.

- Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.
- Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la empresa.
- Conocer las investigaciones realizadas sobre conatos de incendios, por los Técnicos de la Empresa, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

### - Según naturaleza y localización de las lesiones

Gráficamente la distribución porcentual es como se indica en los gráficos adjuntos. Es de destacar la participación de las lesiones de esguinces y distensiones y contusiones. Resultado correlacionado con la importancia de las caídas a nivel del suelo y choques o golpes contra objetos u obstáculos. También hay correlación con la localización de las lesiones pues casi un 70% afectan a las extremidades superiores e inferiores.

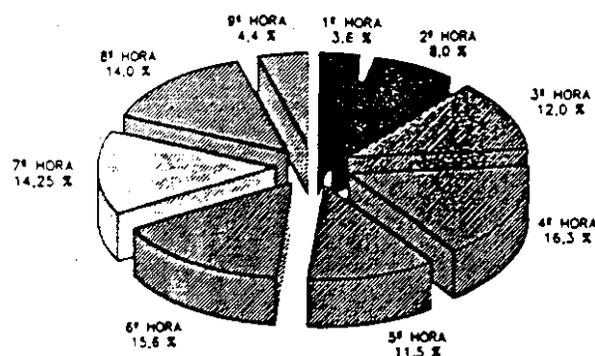
### - Según día y hora laboral

La distribución de los accidentes según estos dos aspectos se recogen en las figuras adjuntas.

En cuanto a día de la semana no hay diferencia significativa entre los distintos días. Tal vez lo más destacado sea la mayor accidentabilidad en Lunes, conclusión característica de todos los estudios de este tipo, consecuencia de la falta de adiestramiento al inicio de la semana.

Las horas con mayor porcentaje de accidentes son la 4ª y la 6ª, seguidas de la 7ª y 8ª. Es de resaltar la escasa accidentabilidad en la 1ª.

### ACCIDENTABILIDAD SEGUN HORAS DE TRABAJO





- Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la empresa con objeto de evitar, unos y otras, y en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer al Director de la Empresa, al Comité de Empresa y a la Inspección Provincial de Trabajo.
- Cuidar de que todos los trabajadores reciban formación adecuada en materia de Seguridad e Higiene, e incendios, y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observación de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de seguridad e higiene en el trabajo, ponderando los resultados obtenidos en cada caso.
- Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene mediante cursillos y conferencias al personal, bien directamente o a través de instituciones oficiales o sindicales especializadas; la colocación de carteles y avisos de seguridad y la celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativas a dicho orden de materias.
- Promover la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias o intervención en actos meritorios, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan normas e instrucciones sobre seguridad e higiene de obligada observancia en el seno de la empresa.
- Redactar una Memoria anual sobre las actividades que hubieran realizado. Esta memoria habrá de estar confeccionada dentro del primer trimestre del año siguiente.

Los Comités se reunirán mensualmente y siempre que les convoque su presidente por libre iniciativa o a petición fundada de tres o más de sus componentes.

Cada seis meses se realizará un resumen de la labor efectuada y se revisarán los resultados conseguidos con la puesta en práctica de medidas correctoras. A esta reunión asistirán Técnicos, Médicos y Mandos Intermedios, lo que hará que esta sea más productiva.

Lo anterior se entiende sin menoscabo de las modificaciones que puedan afectar a los Comités en futuras disposiciones legales.

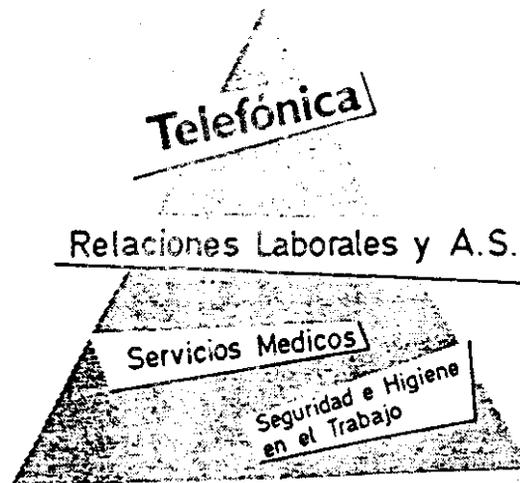
### 3. COMITES DE S.B.T. EN TELEFÓNICA

Al cubrir las actividades de la Compañía todo el territorio nacional precisa un Comité en cada provincia que será paritario, contará con la presencia de asesores sindicales y los acuerdos se tomarán exclusivamente por mayoría. Estos son integrados a nivel nacional por un solo Comité Central. Los Comités Provinciales son independientes entre sí.

Estarán representadas todas las áreas de la Empresa en que tengan mayor incidencia los temas de Seguridad e Higiene.

El Comité Central tratará aquellas cuestiones que sean de incidencia nacional o afecten a varias provincias. Además integra, dirige y coordina las actividades de los Comités Provinciales, aprueba las Normas de Seguridad y las medidas de prevención.

La composición de los Comités Provinciales se ajustará a la legislación vigente y a lo acordado en su momento en el Comité Central, así como a los futuros acuerdos derivados de la Normativa Laboral y de los Convenios Colectivos.



### 4. ORGANOS TECNICOS

La Seguridad e Higiene es una técnica multidisciplinaria que precisa, para su correcto planteamiento, de personal especializado en diversas ramas científicas, capaces de contemplar el problema en sus múltiples dimensiones.

En Telefónica, a Médicos y Técnicos de Seguridad e Higiene corresponden las competencias técnicas que las Disposiciones Legales y la Empresa les atribuye en materia de Seguridad e Higiene.

#### 4.1. SERVICIOS MEDICOS DE EMPRESA

Los órganos técnicos para la ejecución de las normas de Seguridad e Higiene serán, de conformidad con la normativa vigente, los Servicios Médicos de Empresa y el Servicio Técnico de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La estructura, competencias y funciones de los Servicios Médicos de Empresa están regulados por el decreto de 10 de junio de 1.959 y la Orden Ministerial de 21 de noviembre del mismo año que contiene el Reglamento de aquellos que junto a la O.M. de 9-12-59 y 28-3-62, integran la Normativa vigente.

Los Servicios Médicos de Empresa están integrados en Telefónica dentro de la Dirección del Servicio Médico que incluye, asimismo, al Servicio Técnico de Seguridad e Higiene. La Dirección del Servicio Médico la integran Médicos, Especialistas en Medicina Laboral, Psicólogos, Ayudantes Técnicos Sanitarios, igualmente titulados en Medicina de Empresa, además de los Ingenieros y Técnicos especializados y diplomados en Seguridad e Higiene Laboral.

#### 4.2. SERVICIO TECNICO DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO

##### OBJETO

Su objeto principal es la prevención de riesgos laborales en orden a anular o limitar las consecuencias que de los

mismos se deriven. Para ello realiza actividades de estudio, promoción y definición de técnicas no médicas de análisis y gestión encaminadas a la referida prevención de riesgos.

## ORGANIZACION

A nivel de Departamento Central, la gestión técnica y facultativa de la Seguridad e Higiene en el Trabajo o Prevención de Riesgos Laborales (P.R.L.) se realiza a través del Servicio Técnico de S.H.T.

En el referido Servicio Técnico se integran titulados y técnicos expertos en las distintas disciplinas de la prevención de riesgos. También tiene asignada la importante Secretaría del Comité Central de S.H.T. y la coordinación e informatización de las actividades y análisis de riesgos provinciales.



"Salvamento cazador herido"  
(Pintura rupestre. Castellón 3.000 a.c.)

Es un servicio asesor sin competencia ejecutiva sobre las tareas que realiza el personal.

En la organización central existen las áreas funcionales siguientes:

## - Prevención y Seguridad en el Trabajo:

- . Prevención de accidentes en tareas telefónicas.
- . Seguridad en edificios, locales telefónicos e instalaciones.
- . Protección personal y colectiva. Señalización y etiquetado. Toxicología y prevención en la utilización de productos químicos utilizados en Telefónica.
- . Realización de estudios técnicos preventivos.
- . Prevención en la introducción de nuevos métodos y tecnología.
- . Análisis y asesoramiento en materia de prevención de riesgos eléctricos.
- . Asesoramiento en la prevención de daños personales por incendios.

## - Ergonomía.

- . Condiciones higiénicas de locales y puestos de trabajo.
- . Estudio de conservación de instrumentos de medida.
- . Gestión de medios necesarios para el servicio.
- . Estudio y unificación de medios de trabajo.
- . Realización de investigaciones ergonómicas y sobre confort ambiental.
- . Estudio de nuevos puestos de trabajo o de nuevas tecnologías sobre una base ergonómica.

## - Accidentabilidad y Divulgación.

- . Analizar y procesar el sistema de información técnica de los accidentes laborales.
- . Elaboración de estadísticas periódicas.
- . Realización de estudios, diseño y programación de cursos, campañas, etc., sobre Seguridad e Higiene.
- . Estudios económicos relacionados con la prevención.
- . Difusión de información al ámbito provincial.
- . Preparación de reuniones del Servicio con Mandos, Personal, etc.



## - Gestión normativa de S.H.T.

- . Estudio y adaptación de medios a la normativa comunitaria y nacional.
- . Permanente actualización del fondo normativo sobre prevención de riesgos.
- . Información, redacción, control y vigilancia de Normas Técnicas de S.H.T.
- . Diseño de programas que aseguren el cumplimiento de las normas preventivas.

## - Secretaría Comité Central.

- . Elaboración del Orden del Día para las reuniones mensuales y extraordinarias.
- . Generación de correspondencia relativa a los acuerdos alcanzados en la reunión. Apoyo administrativo a la Presidencia del Comité.
- . Atención de consultas sobre acuerdos anteriores, e interpretación de los mismos.
- . Gestionar las Actas y casuística de los Comités Provinciales de S.H.T.
- . Informatización de los acuerdos del Comité Central.
- . Atención a las Comisiones Delegadas de este Comité.

## - Gestión informática de riesgos.

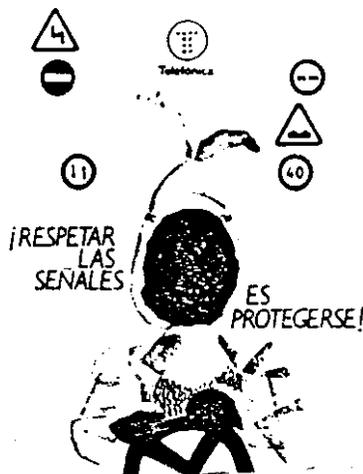
- . Diseño del "Software" que procede los datos procedentes de las actividades de análisis nacionales de riesgos o de desarrollo de planes preventivos.
- . Asistencia técnica en la aplicación de procedimientos informáticos para la mejora de la gestión administrativa.

- Estudios de mejora y ampliación de medios y técnicas informáticas.

#### FUNCIONES

Son funciones del Servicio Técnico de Seguridad e Higiene, las que a continuación se relacionan:

- Appreciar el cumplimiento de las Normas de Seguridad e Higiene del Trabajo, ya las de carácter legal, ya las específicas establecidas por la Compañía, ya las emanadas del Comité Central de Seguridad e Higiene del Trabajo.
- Informar de cuantas irregularidades se observen en el cumplimiento del apartado anterior y proponer las medidas que se estimen adecuadas.
- Estudiar el cumplimiento de la Normativa sobre prevención de riesgos vigente en Telefónica en proyectos de nuevos locales o instalaciones, así como en ampliaciones de importancia, proponiendo las modificaciones a que hubiera lugar.
- Concienciar en la prevención de riesgos a todos los niveles de la Compañía.



- Desarrollar cursos de divulgación y enseñanza en la prevención de riesgos de forma permanente con ocasión de la formación profesional, con integración de la misma, y de modo periódico para el resto del personal. El servicio participará en el planteamiento de la formación profesional.
- Estudiar los distintos puestos de trabajo y proponer la posible modificación de las normas preventivas o de los elementos de protección individual o colectiva.
- Realizar informaciones de los accidentes de trabajo y en especial de los mortales o graves que se hayan producido, en colaboración con los Médicos de Empresa, a fin de determinar las causas que los ocasionan y en su caso, proponer las medidas para evitar su reiteración.
- Informar sobre las condiciones higiénicas y de riesgo de los lugares de trabajo, exponiendo las deficiencias que se observen.
- Comentar las normas de la Compañía que se refieren a instalaciones, edificios, protección contra incendios y métodos de trabajo, en orden a que en las mismas se considere con especial significación la prevención de riesgos.
- Estudiar y proponer las características del material de protección a utilizar. El servicio participará, cuando sea preciso, en los ensayos de control de calidad de este material.
- Elaborar y distribuir información sobre las materias de su competencia. Constituir, también, el fondo bibliográfico y documental sobre las mismas.

- Representar a la Empresa en los aspectos de cooperación técnica relacionados con sus funciones ante organismos especializados externos, sean nacionales o extranjeros.

- Asesoramiento en la elaboración de planes de evacuación del personal de edificios y en la preparación de simulacros.

- Proponer sean solicitadas las colaboraciones precisas para la investigación y control preventivo de riesgos cuando las posibilidades sean insuficientes.

- Propuesta de programas de actuación anuales y elaboración de las estadísticas de siniestralidad de la empresa.

- Coordinación funcional de las actividades provinciales.

El desarrollo completo de las funciones enumeradas se lleva a cabo a nivel provincial, mientras que la coordinación de las mismas le corresponde a la organización central. Esta coordinación se facilitará por medio de reuniones periódicas.

El Servicio Técnico de Seguridad e Higiene no tiene atribuida ninguna incidencia ni determinación sobre las tareas que realicen las empresas contratistas o subcontratistas. Lo anterior se entiende sin menoscabo del intercambio de formación y conocimientos con estas empresas, que puede contribuir a la disminución de riesgos y siniestros en las tareas telefónicas. También, la Dirección de Telefónica puede solicitar la realización de estudios concretos que se refieran a las condiciones en que se realicen los trabajos por parte de los contratistas con participación del autor o autores del correspondiente proyecto.

#### 5. INTEGRACION DE LA PREVENCION

La integración de la prevención supone que la Seguridad, desde el punto de vista ejecutivo, no sea tarea de especialistas, sino que forme parte de las funciones de todos y cada uno de los empleados. Los Servicios Técnicos de Seguridad e Higiene son órganos técnicos, con funciones específicas definidas anteriormente, y sin competencias ejecutivas sobre las tareas que realiza el personal.

Todo el personal tiene una parcela de responsabilidad creciente con el nivel de mando en el cumplimiento de las Normas de Seguridad y en la consecución de condiciones de trabajo adecuadas. La línea jerárquica encargada de la organización del trabajo es la misma que tiene, como una función ejecutiva más, la de

cumplir y hacer que se cumpla entre el personal a su cargo las Normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La Seguridad en el trabajo debe estar integrada inseparablemente en todas las fases del proceso productivo. Telefónica desea que las tareas se efectúen con profesionalidad, lo que implica el uso de los materiales, métodos de trabajo y NORMAS DE SEGURIDAD establecidos.

En alguna medida este principio se halla recogido en el Art. 221 de la Normativa laboral cuando se expresa:

"Tanto la Empresa como los empleados que ejerzan funciones de mando, cualquiera que sea la naturaleza o importancia de estos, deberán preocuparse muy especialmente de cuanto concierne a la Seguridad e Higiene del Trabajo, a la limpieza de los centros y lugares donde éste se preste y a la adecuada instalación de los mecanismos propios para que se realice en las mejores condiciones de ventilación temperatura, etc.".

El desarrollo de la prevención integrada ha de suponer:

- En la elaboración de las normas, proyectos de edificios e instalaciones y métodos de trabajo debe tenerse en cuenta la prevención de riesgos, debiendo ser preceptivo, en estos supuestos, la información por parte del Servicio.

- Formación e información a todo el personal de los riesgos de su trabajo y modo de prevenirlos.

- Determinar en los niveles jerárquicos definidos en el Reglamento de Régimen Interior o, en su defecto, mediante instrucciones escritas las facultades y deberes del personal directivo.

técnico y mandos intermedios en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Entre ellos se encuentran los recogidos en el Art. 10 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.:

1. Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en la Ordenanza, así como las normas, instrucciones y cuanto específicamente estuviera establecido en la Empresa sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.
2. Instruir previamente al personal a que se refiere el número anterior, de los riesgos inherentes al trabajo que deba realizar, especialmente en los que impliquen riesgos específicos distintos de los de su ocupación habitual, así como las medidas de seguridad adecuadas que deben observar en la ejecución de los mismos.
3. Prohibir o paralizar, en su caso, los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidente o de otros siniestros profesionales cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.
4. Impedir trabajos en los que se adviertan estados o situaciones de los que pudieran derivarse graves peligros para la vida o salud de los que los realizan.
5. Intervenir con el personal a sus órdenes en la extinción de siniestros que puedan ocasionar víctimas en la Empresa y prestar a estas los primeros auxilios que deben serles prestados.

Además:

- a) Los mandos deberán preocuparse muy especialmente de cuanto concierne a la seguridad e higiene en el trabajo, controlando y vigilando para que el trabajo se realice con las herramientas adecuadas y en perfecto estado. En este sentido los mandos se asegurarán, con los procedimientos que tenga establecido el Dpto. correspondiente, que los medios de trabajo son los reglamentarios y se encuentran en perfectas condiciones de uso.
- b) Estar presentes cuando existan condiciones especiales de riesgos (instalaciones en ángulo, fin de línea cruces de carreteras, trabajos próximos a líneas de A.T., desmonte y sustitución de postes, etc.)



Por otra parte, el personal deberá asegurarse, previamente a la realización del trabajo, que dispone de los medios necesarios (herramientas, elementos de seguridad, etc.) y que están en perfecto estado. Las deficiencias las comunicará al Mando quienes los sustituirán de inmediato cuando esté comprometida la seguridad de uso y de acuerdo con los especificado en estas normas.

## 6. EMPRESAS DE CONTRATA

El contratista o constructor, de los proyectos de planta exterior quedará obligado a elaborar el plan de seguridad e higiene, de acuerdo con el Estudio de Seguridad, que recogerá las medidas preventivas adecuadas a los riesgos que conlleve la realización de la obra, así como los derivados de los trabajos de reparación, conservación y mantenimiento siempre que el presupuesto de la obra supere los 10 millones de pesetas.

Los trabajos realizados por el personal de contrata han de ajustarse al pliego de condiciones y a las Instrucciones correspondientes; el incumplimiento total o parcial de los requisitos exigidos debe ser denunciado por el vigilante de obra.

Las Empresas de Contrata conocerán y cumplirán las Normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo editadas por Telefónica.

Se revisará periódicamente el tratamiento interno concedido por estas empresas a: la Organización, Cursos de Formación y Campañas mentalizadoras en materia de prevención de riesgos.

## 7. FORMACION

La legislación y jurisprudencia vigentes establecen la responsabilidad de la Empresa de formar en materia de Seguridad e Higiene, a los trabajadores, para un mejor desempeño de su trabajo y una prevención efectiva frente a los riesgos profesionales. A tal fin, tendrán obligación de formar en materia de Seguridad e Higiene:

- A todo nuevo trabajador que acceda a la Empresa.
- En los cursos de promoción a nuevas categorías.
- Antes de la implantación de un nuevo método de trabajo o nueva tecnología, sistemas de señalización y etiquetado.
- Realizar reciclajes formativos de acuerdo con los diseños que establezca el Comité Central de S.H.T.

## 8. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

De acuerdo con la Ley sobre infracciones y sanciones de orden social (8/1.988), se establecen tres grados de aplicación (mínimo, medio y máximo) para las faltas leves, graves y muy graves.

De esta Ley se derivan una serie de responsabilidades que asumirán tanto los empresarios como los trabajadores. Por tanto, la dejación o incumplimiento de dichas responsabilidades dará origen a las sanciones tipificadas en dicha Ley dependiendo del orden de las mismas: Administrativa, Civil y Penal y el grado de estas.

### RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO

El empresario queda obligado a estudiar las condiciones de trabajo a fin de apreciar los riesgos a que se está sometido en cada puesto, al objeto de analizar la forma de eliminar los mismos al máximo posible o proporcionar los medios de protección necesarios para paliarlos.

Asimismo, tiene la obligación de formar e informar a los trabajadores a su cargo, en las tareas a realizar; así como, en los medios de trabajo que ha de utilizar o ante la implantación de nuevas tecnologías, para que estos realicen su trabajo en las condiciones más seguras, protegidos de los posibles riesgos presentes en el mismo.

El empresario está obligado a cumplir y hacer cumplir la normativa vigente de S.H.T.

Al empresario le asiste al derecho de exigir que los trabajadores a su cargo utilicen los medios de protección que les han sido facilitados, en orden a salvaguardar tanto su integridad física como las de sus compañeros, e incluso los bienes del empresario.

**RESPONSABILIDADES DEL TRABAJADOR**

El trabajador está obligado a cumplir las normas de S.H.T., cooperar en la prevención de riesgos laborales, mantener sus elementos de trabajo en perfectas condiciones de uso y utilizarlos correctamente.

Asimismo, informará a sus superiores de las anomalías que observe que pueden producir situaciones de peligro en su centro de trabajo.

Cuidará su higiene personal a fin de evitar situaciones desagradables o molestas a sus compañeros.

Realizará los reconocimientos médicos periódicos o los que dispongan las autoridades sanitarias en orden a minimizar morbilidad.

Los trabajadores tendrán el derecho a exigir del empresario o en su defecto, del superior inmediato, los medios de protección personal o colectiva necesarios, quedando facultado para demorar la ejecución del trabajo en tanto no le sean facilitados dichos medios, si bien deberá dar cuenta del hecho al Comité de S.H.T. o a uno de sus componentes.

**UTILIZACION DE HERRAMIENTAS****1. INTRODUCCION**

Las herramientas han sido creadas como medios de ayuda para facilitar la realización de nuestro trabajo. Un adecuado uso de las mismas, repercutirá tanto en un trabajo bien hecho como en nuestra integridad física.

Las principales causas de lesiones como consecuencia del manejo de herramientas son: uso impropio, inadecuación de las mismas al trabajo a realizar, herramientas defectuosas y transporte y almacenamiento incorrecto.

**2. PRINCIPIOS BASICOS**

Los mandos cuidarán que su personal esté dotado de las herramientas necesarias, que son las adecuadas y están en perfectas condiciones de uso. A estos efectos se revisarán periódicamente.

Se utilizarán siempre herramientas dotadas exclusivamente por la Empresa y apropiadas para el trabajo que se vaya a realizar y asociadas con sus medios de protección. Cada herramienta tiene una función determinada. No se debe simplificar una operación reduciendo el número de herramientas a emplear o transportar.

Antes de comenzar el trabajo, es necesario revisar las herramientas, apreciando si presentan defectos tales como: mangos rajados, astillados o mal acoplados, hojas con grietas o rotas, bocas gastadas o deterioradas, mordazas con desplazamientos laterales o que aprieten inadecuadamente, carcassas y mangos de herramientas eléctricas rajadas o rotas, martillos con rebabas, brocas dobladas o con pastillas desprendidas etc., de encontrarse alguno de estos defectos, se comunicará al jefe inmediato quien decidirá sobre su sustitución.

En caso de duda sobre la utilización de determinada herramienta, se debe consultar con el mando, quien aportará las aclaraciones necesarias para su correcto manejo.

Uno de los principios de seguridad más importantes para la adecuada conservación de las herramientas, es utilizarlas en el modo y fin para el que fueron concebidas. También resulta imprescindible ordenar adecuadamente las herramientas, tanto en su uso como en su almacenamiento. Se almacenarán en lugares y taquillas específicas. Es necesario separar de cualquier otro tipo las cortantes y punzantes.

Durante su uso, las herramientas estarán limpias de aceite, grasas u otras sustancias deslizantes.

Cuando se trabaje en alturas se tendrá especial cuidado de disponerlas en lugares de donde no puedan caerse y dañar a terceros.

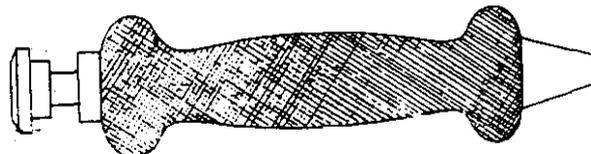
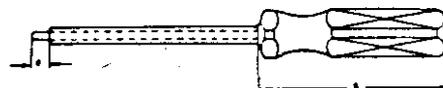
Las herramientas especiales, serán conservadas de acuerdo con las instrucciones del fabricante. Y en caso de deterioro, serán reparadas sólo por personal especializado. Estas herramientas se revisarán detenidamente por la persona que las facilite en el almacén tanto a la entrega como a la recogida.

Las herramientas cortantes y punzantes se protegerán con sus correspondientes fundas protectoras y en la bolsa o cartera de herramientas, nunca en los bolsillos. También dispondrán de fundas la rasqueta de empalmador y la pistola fijadora de hilo interior con pegamento termofusible. En su manejo se dirigirán desde el cuerpo del trabajador hacia afuera, procurando no interponer la otra mano en la trayectoria de las mismas.

Al término del trabajo con herramientas de uso común se recogerán cuidadosamente y una vez revisadas se devolverán al almacén.

**3. HERRAMIENTAS AISLADAS**

Serán de utilización obligatoria en trabajos cerca de instalaciones de baja tensión. Dispondrán de aislamiento suficiente de forma que su empleo normal no suponga riesgo alguno de contacto eléctrico por el operario, debiendo llevar en caracteres fácilmente legibles el distintivo del fabricante y la tensión máxima de servicio. Además responderán a tipos aprobados por la Administración.



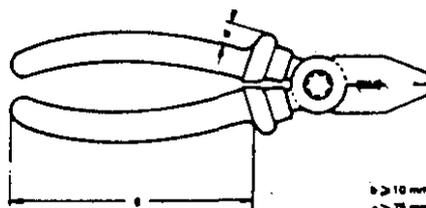
En cuanto a aislamiento de herramientas se entiende por baja tensión, aquella de tensión nominal entre 50 y 1.000 v en c.a. y 75 a 1.500 v en c.c. (Directiva 72/23/CEE). Es decir no son necesarias herramientas aisladas para tensiones menores de 75 v en corriente continua. No obstante en Telefónica se dispone de herramientas de uso más común aisladas y sin aislar. Aquellas son:

- Alicates: universal, de punta, de punta para electrónica, de corte oblicuo y de corte oblicuo para electrónica.
- Destornilladores: 10 x 180, 8 x 160, 4 x 145, 4 x 70, y de estrella.
- Juego de llaves fijas.
- Llaves fijas utilizadas en baterías y equipo.

Es también preceptivo el aislamiento de la grapadora de hilo manual y el juego de enrolladores (chipi/chopo) en sus extremos manipulables. Aunque no se trate de un aislamiento reglamentario dada la estructura de estas herramientas.

Las condiciones básicas que han de cumplir las herramientas aisladas son:

- En los destornilladores la parte externa no recubierta de aislamiento será como máximo de 8 milímetros. La longitud de la empuñadura no será inferior a 75 milímetros (g).



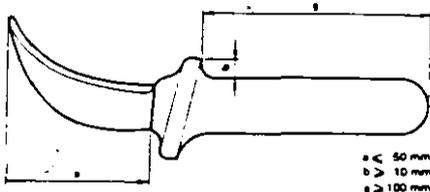
b > 10 mm  
g > 75 mm

- El recubrimiento aislante de las llaves se aplicará a la totalidad de las mismas, salvo en las partes activas. No se permitirá el empleo de llaves dotadas de varias cabezas de trabajo, salvo que no exista continuidad eléctrica entre ellas.

No se permitirá la llave inglesa como herramienta aislada de seguridad.

La longitud de la empuñadura no será inferior a 75 milímetros.

- El aislamiento de alicates y tenazas deberá cubrir la empuñadura hasta la cabeza de trabajo y disponer de un resalte para evitar el peligro de deslizamiento de la mano del operario hacia dicha cabeza.



La longitud de la empuñadura será como mínimo de 75 milímetros.

- Si la empuñadura de herramientas corta alambres es superior a 400 milímetros no se prescribe resalte alguno de protección.

- En el caso de cuchillos para cables la longitud de la empuñadura aislada será como mínimo de 100 milímetros medida desde el extremo de ésta hasta el resalte. El resalte será como mínimo de 10 milímetros.

La parte de la herramienta sin aislar será como máximo de 50 milímetros.

#### 4. HERRAMIENTAS DE USO INDIVIDUAL

Dentro de las herramientas de uso individual, las llamadas "de percusión", como martillos, mazos o cinceles, destacan por ser causa de un gran número de accidentes, a pesar de ser conocidas y usadas habitualmente.

##### MARTILLOS

El martillo debe considerarse como peligroso sobre todo en operaciones de "taqueado", siendo imprescindible, entonces, emplear gafas protectoras.

Los martillos deben estar sólidamente unidos a sus mangos y bien ajustados mediante una cuña apropiada que impida su desprendimiento. A estos efectos no se emplearán clavos ni astillas. Los mangos serán de fibra recta y acabado suave.

Es importante, que los mangos no estén astillados o rajados ni reforzados con alambres. No se emplearán ni como palanca ni para hacer girar otras herramientas. Estarán limpios y desprovistos de substancias deslizantes.

Se vigilará la cara de golpeo del martillo para prevenir el posible desprendimiento de esquirlas. Se rechazarán las que presenten rebabas.

Su utilización debe ser centrada y en el caso de superficies muy duras y grandes esfuerzos se utilizará la maceta.

##### CORTAFRIOS, CINCELES, PISTOLETES ...

Estas herramientas se emplearán siempre con protectores gomados, gafas y guantes de protección.

Para facilitar el trabajo se mantendrán con el filo adecuado y no se calentará el extremo de golpeo para evitar la producción de rebabas, ya que modificaría sus características. Se desecharán cuando la deformación, inevitable, por recalado lo aconseje.

La sujeción de cinceles y cortafrios será firme pero relajada.

La visión debe centrarse en el borde cortante más bien que en la cabeza. Su empleo se hará siempre en sentido opuesto al cuerpo.

##### MAZOS

Antes de la utilización del mazo, nos aseguraremos de que hay espacio suficiente a nuestro alrededor.

La herramienta que vamos a golpear, se sujetará con tenazas de mango largo. Los empleados que participen irán dotados de casco, gafas de seguridad y guantes, además, vigilaremos con gran cuidado el ajuste perfecto del mango.

##### BROCAS

Se emplearán sobre los materiales para los que están previstos. Las extralarga requieren un trato muy delicado dada su longitud.

Siempre que sea posible se utilizarán brocas cortas más robustas. En agujeros largos se emplearán primero éstas hasta su límite para después pasar a las extralargas. Los agujeros se iniciarán con un granetazo.

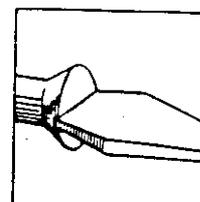
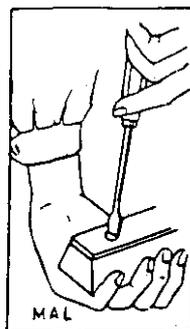
Se cuidará que la broca no pierda su perpendicularidad respecto a la superficie a taladrar. No se agrandarán los agujeros rozando con el cuerpo de la broca. Si por efecto de la fricción está muy caliente es preciso cesar en su uso hasta que se enfríe.

La plaqueta de vidia estará soldada al cuerpo de la broca por ambas caras.

##### DESTORNILLADORES

El destornillador sólo se empleará para apretar y aflojar tornillos.

En cada caso, se utilizará el destornillador adecuado. Teniendo en cuenta que su pala ajuste el fondo de la ranura del tornillo, pero sin sobresalir lateralmente.



Cuando el destornillador se emplee en piezas pequeñas, no se sujetarán éstas con la mano, pues el deslizamiento del destornillador puede lesionarla.

En general, las manos se dispondrán fuera de la posible trayectoria del destornillador.

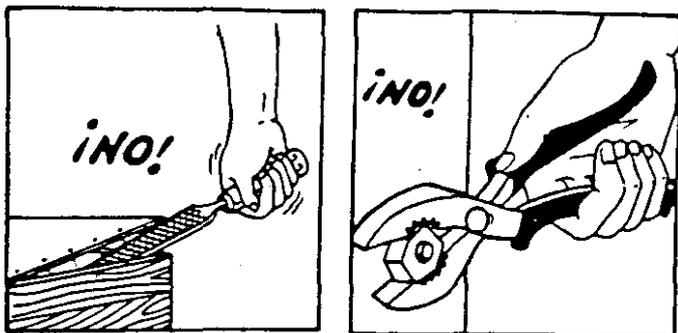
No se golpearán los mangos ni deben utilizarse alicates o mordazas sobre los vástagos de los destornilladores.

##### ALICATES

Existen distintos tipos de alicates: De corte, de conexión para conectores, pelahilos, de puntas. Cada uno con una función determinada, fuera de la cual no deben emplearse.

Nunca deben emplearse para apretar o aflojar tuercas. Los alicates universales deben utilizarse principalmente para sujetar.

Al cortar alambres tensados, deben sujetarse firmemente los extremos de estos para evitar su proyección violenta.



## LIMAS

Siempre deben utilizarse con su mango, que debe ajustarse perfectamente y ser de las dimensiones apropiadas al tamaño de la lima. El mango ha de estar firmemente sujeto.

Estas herramientas son frágiles, por lo que no se golpeará, ni se hará palanca con ellas. Se limpiarán con cepillo de alambre, procurando que no tengan grasa.

Se comprobará el estado de las estrías antes de su utilización.

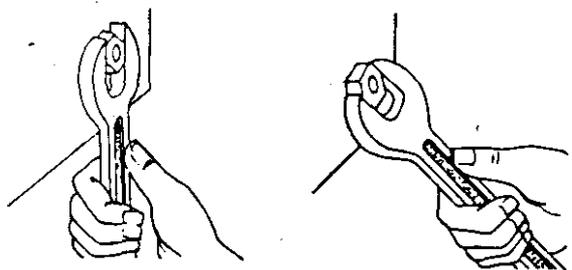
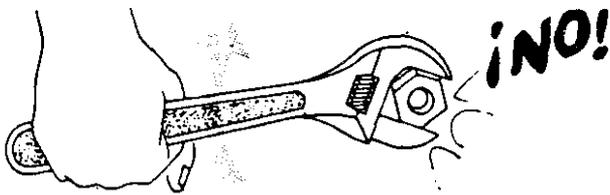
## LLAVES

Siempre se empleará la llave exacta que ajuste perfectamente a la tuerca, y no de forma aproximada.

Siempre que sea posible, el esfuerzo sobre la llave se hará tirando de ella, pero no empujando. Si forzosamente tuvieramos que empujar, lo haríamos con la mano abierta.

Las llaves se colocarán perpendicularmente al eje del tornillo, en caso contrario pueden escaparse con facilidad.

Las llaves no se prolongarán con tubos y otras llaves suplementarias, pues el esfuerzo generado por un brazo de palanca mayor que el de la propia llave, puede producir su rotura y consiguiente accidente. No se golpearán para aumentar su esfuerzo.



Con las llaves ajustables o "inglesas", se trabajará colocando la mandíbula fija en el lado opuesto a la dirección del esfuerzo.

No se harán composiciones de llaves enlazando varias para apretar tuercas en puntos de difícil acceso. En estos casos se buscará y empleará la llave adecuada. Se exceptúan de este punto las llaves de tubo.

## TENAZAS

Las tenazas normales se emplearán sólo para arrancar clavos. No se utilizarán como martillo y como palanca.

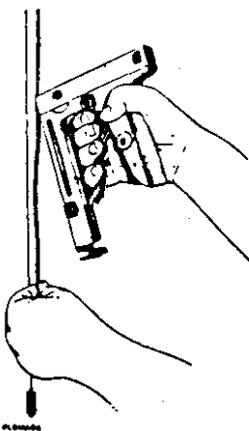
Se comprobará que las tenazas para sujetar pistoletes realicen su aprieto perfecto.

## GRAPADORA

No apretar el gatillo hasta que no esté en posición de sujetar el hilo a la pared. No se apuntará hacia otra persona.

No colocar la mano en la trayectoria de salida de la grapa. Utilizar las grapas recomendadas para la máquina.

No utilizarlas en paramentos revestidos de piedra, hormigón o cerámica. Para clavar en esquinas dejar una distancia de seguridad de 5 cm como mínimo.



## TIJERAS, NAVAJAS Y CUCHILLOS

Deben tener filos bien afilados. Fuera de su utilización se protegerán con las correspondientes fundas protectoras.

Se procurará no interponer la mano en la trayectoria de la herramienta.

Las tijeras de cortar chapa deberán tener topes que impidan el aprisionamiento de los dedos de quienes las usen. No se martillarán para favorecer el corte.

## SIERRAS DE MANO

En su utilización se iniciará el corte moviendo la sierra hacia el cuerpo, guiando la hoja con el pulgar hasta que se introduzca en el material (la uña deberá estar al menos un centímetro por encima, nunca apoyada sobre el mismo). Luego retirar el pulgar. No serrar con demasiada fuerza; la hoja puede doblarse o partirse y producir la consiguiente herida. La hoja estará tensa y sin alabeo.

El material a serrar debe estar bien sujeto empleando si es necesario gatos o mordazas.

En el recorrido de la sierra se procurará que no existan obstáculos a su movimiento.

Si se sierra madera esta se limpiará previamente de clavos, puntas, grapas, etc.

## PICOS

Mantener afiladas sus puntas y comprobar el mango. Cuando el operario este picando tendrá especial cuidado a que su alrededor esté libre de personas.

## PELA HILOS

Regular el tornillo al revestimiento. Tirar hacia fuera del cuerpo, lateralmente.

No utilizarlos para corte ni otros usos. Limpiarlos de grasa.

## CEPILLOS Y BROCHAS

Las brochas empleadas en operaciones de limpieza carecerán de partes metálicas.

Los cepillos metálicos no presentarán puntas demasiado retorcidas.

## SOLDADOR

En los descansos colocar el soldador sobre el soporte especial, de ningún modo colgado de su propio cable de alimentación.

No dejar conectado a la red un soldador al finalizar la jornada. Se tomarán el máximo de precauciones para evitar quemaduras y caídas del mismo. No se sacudirá para eliminar el estano sobrante, se hará limpiándolo con un paño incombustible.

La limpieza de los terminales no se hará con el soldador evitándose posibles quemaduras en dedos y ojos.

La temperatura del soldador se probará solamente fundiendo el material de soldadura.

## 5. HERRAMIENTAS DE USO COMUN

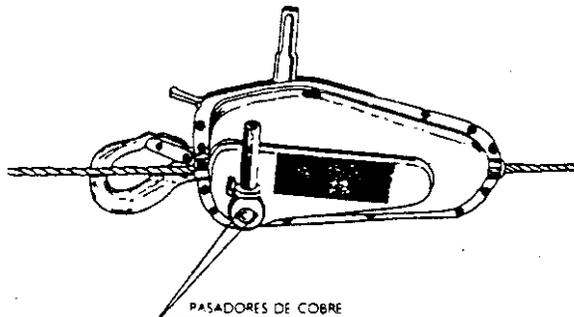
Entre las herramientas de uso común, podemos señalar: Aparato de tracción (tractel), gato, motoperforadora y pistola fijaclavos.

## APARATO DE TRACCION

Se utilizará para tensado de cables de acero tanto de suspensión como de riostra.

Durante las operaciones con este aparato, se tendrá cuidado de no someterlo nunca a tensiones superiores a las que pueda soportar. Dicha tensión irá estampada en su carcasa.

Una vez terminado el trabajo se enrollará el cable cuidando de no deteriorarlo.



Podrá utilizarse una vez que se hayan conectado a él el elemento de anclaje (enchufe o grillete o cualquier otro) y el cable de acero. Esta conexión se efectuará según el proceso especificado para el aparato.

Para quitar tensión se empleará la palanca de marcha atrás accionada de igual forma que para tensar. Una vez sin tensión se procede al desmontaje en forma inversa al montaje.

No se emplearán cables que tengan sus hilos rotos, aplastados o formando cocas.

## GATOS

Antes de utilizarlos, se revisará el estado de los engranajes o cremalleras e igualmente, se inspeccionarán los hilos de rosca por si estuvieran desgastados o rotos.

Se pondrá especial atención al dispositivo de retención, por si está gastado o abombado.

Se apoyarán sobre base firme y debidamente contrados. No empleándose para cargas superiores a la máxima permitida.

## MOTOPERFORADORA PORTATIL

Esta máquina-herramienta, dadas sus características, se entregará al empleado que haya sido previamente instruido para su funcionamiento.

Antes de ponerla en marcha se comprobará que la palanca de regulación está en punto muerto. Se ha de tener cuidado de no situarla en posición intermedia.

Si su uso va a ser continuado, se emplearán protectores auditivos y se alternarán dos empleados en su utilización.

Durante la operación de demoler o perforar no habrá persona alguna próxima al radio de acción de la máquina.

En lugares poco ventilados se le adicionará al tubo de escape una manguera de evacuación.

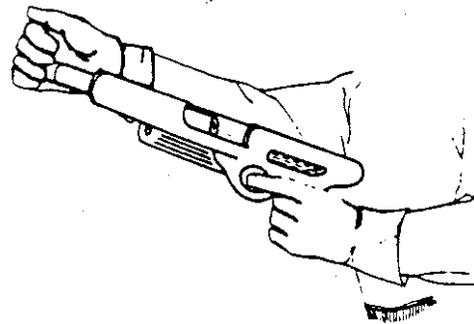
La máquina se revisará periódicamente en un taller apropiado para ello.

## PISTOLA FIJACLAVOS

Es una herramienta peligrosa y puede ocasionar accidentes por las causas principales siguientes:

- El manejo descuidado de la pistola.
- El disparo de proyectiles sobre materiales inadecuados.
- Los rebotes de la pistola desde la superficie o el interior del material.
- La proyección de fragmentos del material o de partes de la pistola o de la cápsula del cartucho.
- El disparo de proyectiles mientras se encuentran en la zona de disparo personas no autorizadas.

También pueden ocurrir accidentes, tanto antes como después del disparo, a causa de un método incorrecto de carga o descarga, por intentar rectificar un fallo con la pistola cargada.



Esta herramienta, se confiará única y exclusivamente, a los empleados cualificados para ello. En caso de desconfianza en cuanto a su funcionamiento o fallo, se enviará al fabricante. Una pistola defectuosa debe ponerse fuera de servicio inmediatamente. La primera precaución a tener en cuenta, es la de examinar la dureza del material donde se va a disparar, y en relación con ella, se elegirán el cartucho y el clavo adecuados. Nunca se emplearán otros cartuchos o clavos distintos a los que establece el fabricante. En caso de duda sobre la carga a utilizar, se ensayará empezando por los cartuchos de menor poder impulsor.

Estos se codifican con colores que deben apreciarse claramente, tanto en la punta como en su base.

Al cargarla, hay que tener cuidado de no colocar la mano delante del cañón. Ni dirigirlo a otras personas. Después de la operación de carga, el cañón se retrocederá suavemente, y no con brusquedad. Se cargarán inmediatamente antes de que vayan a ser usadas.

No debe ser posible disparar la pistola a menos que se hayan liberado los dispositivos de seguridad.

No se emplearán en atmósferas explosivas o inflamables ni en proximidades de conducciones de gas o electricidad.

Tampoco sobre materiales quebradizos o que no posean la resistencia suficiente para evitar ser atravesados por el proyectil.

No se realizarán disparos sobre superficies mal asentadas, cerca de otras personas, sobre agujeros ya existentes, a menos de 5 cm. de un disparo anterior o clavo mal dispuesto ni a menos de 10 cm. de un borde.

Durante el uso de esta herramienta se utilizará casco, gafas y protectores auditivos.

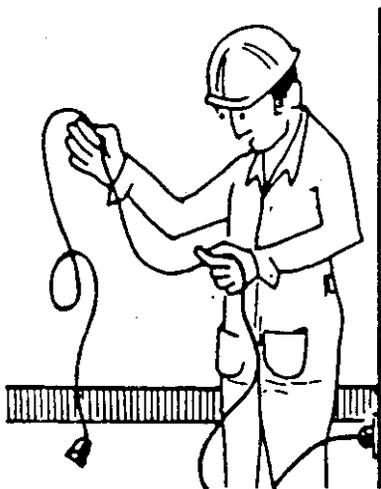
Para examinar cualquier fallo de la herramienta, primero se descargará, y al hacerlo, no se apuntará hacia uno mismo, o hacia otra persona, sino hacia abajo, y lo más lejos posible.

El transporte se hará con la pistola boca abajo y descargada. Se limpiará y revisará tras su uso diario.

## 6. HERRAMIENTAS ELECTRICAS

El manejo de estas herramientas se ajustará a lo siguiente:

- Los cables de alimentación tendrán aislamiento suficiente, seguro y sin deterioro. Su capacidad será la adecuada a la potencia de la herramienta. Se inspeccionará previamente a su conexión y de encontrarlo defectuoso se sustituirá por otro. Se evitará en lo posible emplear cables demasiado largos. Además su cubierta tendrá la suficiente resistencia mecánica para que no se deteriore por roces o acciones no forzadas.
- Las conexiones se harán siempre por medio de clavijas normalizadas. Para los trabajos en cámaras se dispone del correspondiente cuadro eléctrico con los elementos de conexión y protección del riesgo eléctrico.



- Todas las herramientas eléctricas manuales durante su utilización, han de estar protegidas. La protección puede conseguirse empleando bajas tensiones de seguridad (24 V), utilizando interruptores diferenciales de alta sensibilidad (30 mA) junto con una instalación de puesta a tierra, disponiendo de doble aislamiento o alimentación a través de transformadores separadores de circuitos, que impidan o aminoren el posible paso de la corriente eléctrica a través del operario.

- Periódicamente se comprobará el correcto funcionamiento de las protecciones. En especial se apreciará la ausencia de tensión respecto a tierra en las armaduras, cuando la herramienta se conecte a la red. En caso contrario se prohibirá su utilización hasta que sea reparado suficientemente y si esto no es factible se desechará.

- Al objeto de evitar posibles contactos eléctricos, se usará la ropa reglamentaria, con mangas bajadas y se quitarán los adornos metálicos.

- Las herramientas eléctricas se desconectarán al término de su utilización o pausa en el trabajo. En caso de revisión o reparación es elemental su previa desconexión.

Nunca se debe tirar del cable de alimentación para desenchufar la herramienta.

- Los equipos de iluminación para cámaras de registro proporcionan un nivel luminoso suficiente, estando aislados eléctricamente en todas sus partes accesibles, dispondrán de protección mecánica adecuada y se alimentarán a la tensión que faciliten los pequeños grupos electrógenos portátiles (220 V) o a más bajas tensiones.

## RIESGO ELECTRICO

### 1. INTRODUCCION

La electricidad es una de las formas de energía más utilizada, proporcionando ayuda y bienestar en la mayoría de nuestras actividades, pero también presenta importantes riesgos que es preciso conocer y prever.

La gran ventaja de la corriente eléctrica es que puede transportarse a gran distancia y transformarla a valores de tensión exigidos por los aparatos consumidores.

El suministro puede controlarse mediante elementos de corte de fácil manejo y ello es muy importante desde el punto de vista preventivo, en efecto es posible la eliminación total del riesgo eléctrico por interrupción de la corriente eléctrica.

La electricidad está regida por unas reglas exactas y conocidas. Esta característica ofrece la posibilidad de construir elementos eléctricos y hacerlos funcionar con una seguridad casi absoluta. Es por ello que el accidente eléctrico sucede, casi siempre, por la de imprevisión, desconocimiento o incumplimiento de reglas de seguridad.

Es conocido y asumido el riesgo que representan las altas tensiones, pero en cambio se ignora el que se deriva de las tensiones de 220 y 380 V, que por su difusión se la ha "perdido el respeto", manejándose con mucha frecuencia sin las precauciones elementales. De hecho solamente pueden manipularse sin riesgo alguno, tensiones menores de 24 V; por encima de estos voltajes, circunstancias especiales -como alta humedad- pueden determinar la disminución de la resistencia eléctrica del cuerpo humano hasta el extremo de determinar la muerte de la persona, lo que obliga a adoptar medidas de seguridad.

En Telefónica un importante número de trabajos en líneas telefónicas, se realizan en las proximidades de las líneas eléctricas, con el consiguiente riesgo de que entre ambas se

establezca un contacto. Los contactos fortuitos en los cruces con líneas de alta tensión, excesiva confianza en el manejo de bajas tensiones, juntamente con la inadecuación de instalaciones, son los tres grandes factores causales del accidente eléctrico.

### 2. EFECTOS DE LA ELECTRICIDAD SOBRE EL CUERPO HUMANO

Los acoplamientos del cuerpo humano con la corriente eléctrica pueden ser conductivos, capacitivos e inductivos. El acoplamiento conductivo o galvánico es el que origina la mayoría de los accidentes eléctricos y es su análisis el más interesante para la prevención de riesgos.

El paso de corriente a través del cuerpo humano produce efectos que pueden clasificarse del siguiente modo:

#### DIRECTOS

Provocados por la propia corriente al circular por el cuerpo. Estos a su vez son:

### - Principales (alteraciones funcionales)

- Tetanización muscular. Es el agarrotamiento muscular que impide todo movimiento.
- Fibrilación ventricular. Es el movimiento incoordinado de las fibras musculares cardíacas que impide el bombeo de sangre por parte del corazón.
- Paro respiratorio. Al producirse una inhibición del control nervioso de la respiración.
- Asfixia. Debido a la tetanización de los músculos de la caja torácica.
- Paro cardíaco. Cese de actividad del corazón.
- Embolia gaseosa. Podría producirse en caso de circular corriente continua durante un tiempo prolongado, ocasionando electrolisis en la sangre.

### - Secundarios

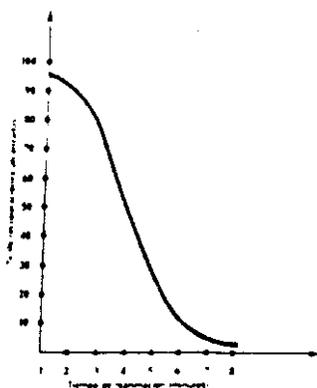
- Trastornos cardiovasculares que pueden producir perturbaciones de este tipo y ponerse de manifiesto lesiones anteriores u ocultas.
- Quemaduras internas o de superficie. Dado que la piel es el sitio de mayor resistencia es ahí donde es más fácil que se produzca la quemadura cuando se establece contacto con un conductor.
- Quemaduras por arco eléctrico sin mediar contacto eléctrico.
- Complicaciones renales, oculares, auditivas, etc.

### INDIRECTOS

Son debidos a actos involuntarios de las personas afectadas por el paso de corriente, tales como caídas de alturas, golpes contra objetos, quemaduras o heridas producidas por proyección de materiales, las derivadas de un posible incendio, etc.

### FIBRILACION VENTRICULAR

Vamos a tratar con más detalle la fibrilación ventricular dada su posible gravedad y que además aparecen con intensidades bajas. Por el contrario la fibrilación disminuye si la intensidad de corriente sobrepasa los 3 A.



Casi siempre es mortal, salvo intervención especializada inmediata. Al funcionar incoordinadamente el corazón no se oxigenan los tejidos del cuerpo y sobrevienen lesiones irreversibles en órganos vitales (cerebro), salvo que se logre la recuperación por aplicación de reanimación cardíaca y respiratoria en los primeros minutos posteriores al accidente eléctrico. A este respecto es de interés la curva de Drinker que relaciona el porcentaje de recuperación con el tiempo en que se hizo la reanimación.

Para un paso de corriente de corta duración, inferior a la del ciclo cardíaco, la fibrilación se desencadena sólo cuando este paso se produce en una cierta fracción (fase crítica) que representa, aproximadamente el 20% de la duración del ciclo completo y corresponde al período en que los ventrículos están en reposo (onda T del electrocardiograma). Para un ciclo medio de 0.8 s (algo más de 70 pulsaciones por minuto) la fase crítica dura unos 0.16 segundos.

### 3. FACTORES DETERMINANTES DE LOS EFECTOS DE LA ELECTRICIDAD

La gravedad de "choque eléctrico" en las personas, depende de varios factores y principalmente de la intensidad de corriente eléctrica.

La resistencia del circuito de defecto determina la intensidad de corriente al aplicar una tensión eléctrica. Es necesario saber su valor para relacionar V e I según la ley de Ohm.

Cuando mayor sea el tiempo durante el que pasa la corriente peores serán las consecuencias. Igualmente en contactos con tensiones elevadas la probabilidad de sobrevivir a la descarga eléctrica son reducidas.

#### INTENSIDAD DE CORRIENTE

Se llama intensidad de corriente límite de control muscular, al valor máximo que puede soportar una persona que sostiene un electrodo y puede soltarlo por acción de los músculos directamente excitados por esta corriente.

Se ha tratado por varios expertos concluir un valor umbral de corriente a partir del cual se produce la fibrilación ventricular. La OIT en 1.962 fijó como umbrales indicativos los de 80 a 100 mA para la fibrilación y 300 mA para la parada respiratoria. Pero antes de la aparición de estos fenómenos hay otras manifestaciones:

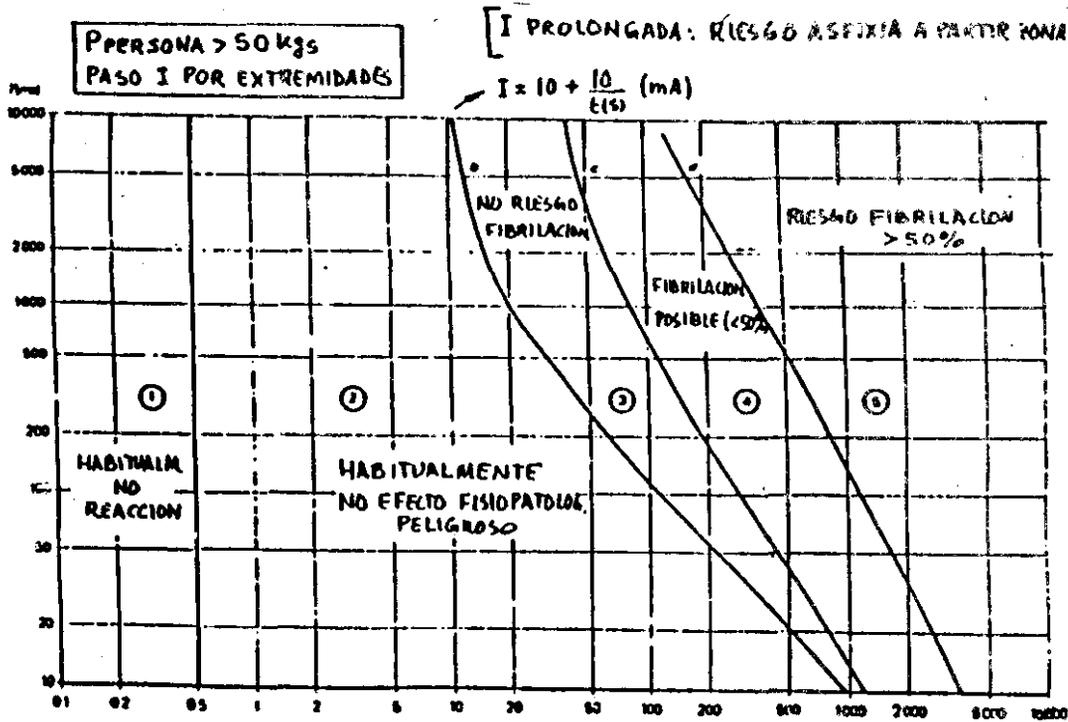
- De 2 a 3 mA se percibe un picor sin peligro. Es el umbral de percepción.
- A partir de 5 mA un contacto prolongado puede provocar movimientos bruscos en ciertas personas.
- A partir de 8 mA comienzan las contracciones musculares y la tetanización de los músculos de la mano y del brazo, pudiendo provocarse el "agarrotamiento" a los puntos de contacto con las partes bajo tensión.
- Por encima de 25 mA un contacto prolongado puede llegar a ser peligroso si el paso de la corriente interesa al corazón y produce la tetanización de los músculos del pecho. No obstante si se interrumpe el paso de corriente antes de los 2-3 minutos se restablece espontáneamente la respiración con vuelta rápida a la normalidad.

#### TRAYECTO DE LA CORRIENTE A TRAVES DEL CUERPO

El camino que la corriente eléctrica recorra a través del cuerpo tiene gran importancia en la gravedad de las lesiones que puedan producirse. El mayor riesgo se da cuando en este camino están incluidos órganos vitales como el corazón o el cerebro. Así los contactos de mayor peligro son los producidos entre la cabeza y extremidades, así como entre brazos o entre estos y piernas.

#### TIEMPO DE CONTACTO

Es decisivo junto con la intensidad de corriente en los efectos del contacto eléctrico. De ellos es la fibrilación ventricular el que necesita menos tiempo para producirse, de todos modos no parece posible que ocurra con tiempos de contactos inferiores a 0.025 segundos. Hay unas curvas de seguridad que relacionan la intensidad y el tiempo de contacto, delimitando zonas de distintos efectos o peligros. Estas curvas se recogen en la norma UNE 20.572 para personas con pesos superiores a 50 Kg y paso de corriente por las extremidades. Los efectos en cada zona se agravan al incrementarse la corriente.



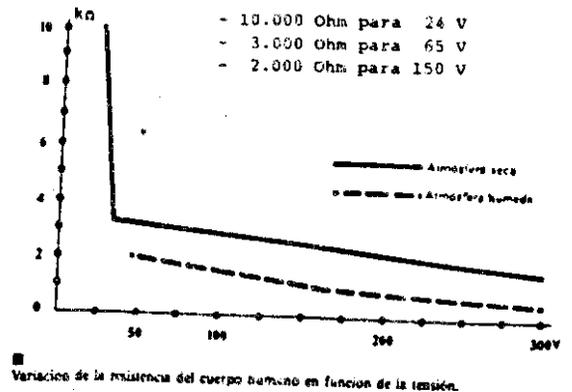
**RESISTENCIA ELECTRICA DEL CIRCUITO DE DEFECTO**

En su resistencia total intervienen además de la correspondiente al cuerpo humano, las propias del defecto, del contacto, del suelo y de las tomas de tierra.

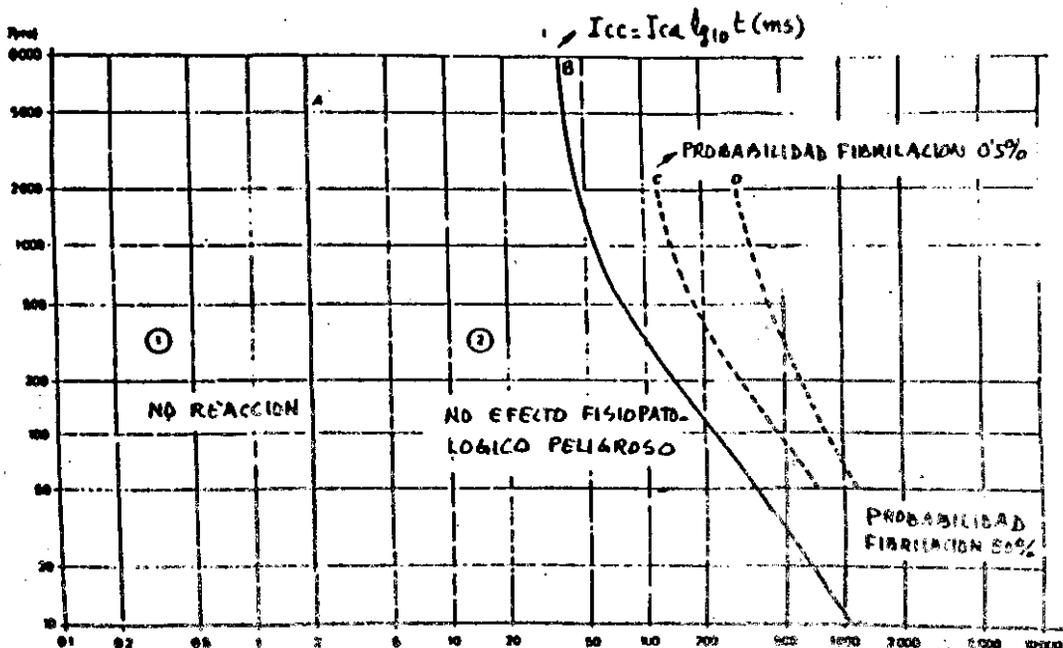
En concreto se puede considerar que el valor de la resistencia del cuerpo humano está formado por dos componentes:

- Resistencia de los tejidos internos que varía poco y puede estimarse en 500 Ohm.
- Resistencia de contactos de la piel que varía de unos individuos a otros, e incluso, dentro de un mismo individuo, según las zonas de contacto con la corriente - Mano callosa o dorso - y su grado de humedad. También cuando aumenta la presión de contacto disminuye la resistencia. Una piel seca puede presentar una resistencia de cientos de miles de ohmios, mientras que esta resistencia puede ser inferior a 1.000 Ohm, para una piel húmeda.

La resistencia total del cuerpo humano varía con la tensión en la forma que se indica en la gráfica o numéricamente así:



A partir del último valor de la tensión la resistencia no varía apenas hasta la perforación de la piel, que se traduce en quemaduras y entonces la resistencia corresponde sólo a la de los tejidos internos.



La referida norma UNE 20.572 da valores mínimos probables de resistencia según tensión cuando la corriente pasa por extremidades. Estos son:

V	R (Ohm)
25	2.500
50	2.000
250	1.000
valor asintótico	650

Advertiendo que con piel seca y superficie de contacto pequeña se tienen valores más elevados. Hay por tanto propuestas diversas de valores de resistencia. No obstante como resumen podemos decir que 1.000 Ohm es generalmente aceptado para la resistencia del cuerpo humano, si bien es un valor medio en un ambiente medio.

TIPO DE CORRIENTE Y FRECUENCIA DE LA MISMA

La corriente continua, resulta para intensidades iguales menos peligrosa que la alterna. La continua puede producir un efecto

que no lo ocasiona la alterna, la electrolisis de la sangre y la consecuente generación de gases que puede provocar embolia gaseosa.

Las curvas de seguridad para corriente continua están peor definidas, así las curvas c y d se establecieron para perros de 10 a 16 Kg cuya extrapolación se considera válida para personal adulto. La curva b se ha obtenido comparando riesgos en alterna y continua, para igualdad de riesgo, se estima que se cumple:

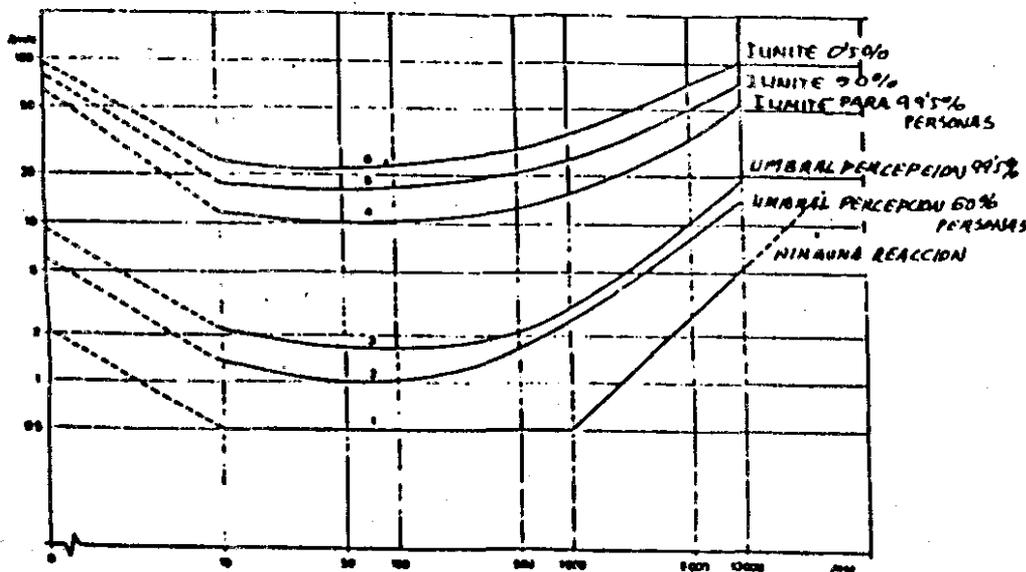
$$I_{cc} = I_{ca} \lg_{10} t \quad t = 10 \text{ s} \quad I_{cc} = 4 I_{ca}$$

$$(t \text{ en ms}) \quad t = 10 \text{ ms} \quad I_{cc} = I_{ca}$$

Respecto a la frecuencia, el peligro disminuye a medida que aumenta. A muy altas frecuencias el efecto es solamente térmico sin percepción dolorosa.

La norma UNE 20.572 da para corrientes débiles los umbrales de percepción y corrientes límites en función de la frecuencia.

UMBRALES DE PERCEPCION Y LIMITES



El comportamiento de la corriente respecto de la frecuencia, explica la inocuidad de las tensiones de circuitos telefónicos normales ya que están compuestos de una tensión continua (48 V) y otra alterna de frecuencia alta. No obstante, esta inocuidad no justifica la ausencia de protección en trabajos en líneas telefónicas, ya que por proximidad o contacto con otras líneas de energía pueden originarse tensiones peligrosas.

TENSION DE SEGURIDAD

Máxima tensión que aplicada al cuerpo humano no desencadena una circulación de corriente de valor peligroso. Está constatado que tensiones de alterna inferiores a 50 voltios eficaces y de continua menores de 75 voltios no han producido accidentes graves.

El Reglamento Electrotécnico de Baja Tensión fija como valores de seguridad en alterna 24 V para locales húmedos y 50 V para locales secos, obtenidos tomando 30 mA como corriente umbral de seguridad y valores de resistencia del cuerpo humano de 800 Ohm en locales húmedos y en torno a 1.600 Ohm en locales secos.

En efecto:

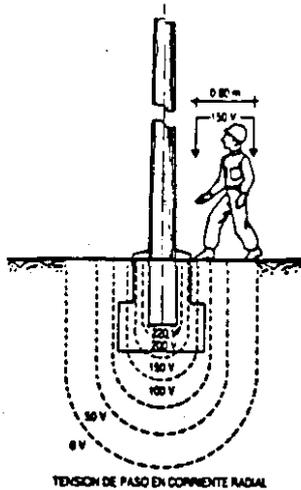
$$800 \text{ Ohm} \times 0,03 \text{ A} = 24 \text{ V (local húmedo)}$$

$$1.600 \text{ Ohm} \times 0,03 \text{ A} = 48 \text{ V (local seco)}$$

GRADIENTE DE TENSION DE UNA DERIVACION A TIERRA

Cuando en una línea de energía eléctrica se produce una derivación a tierra a través del apoyo, por aislamiento defectuoso, humedad, etc., a partir de la base del mismo y en sentido radial se crea un gradiente de tensión decreciente que puede afectar a las personas que se aproximen al apoyo, ya que entre los puntos de contacto de los pies puede existir una diferencia de potencial considerable, susceptible de hacer circular una corriente peligrosa por el cuerpo.

Es particularmente peligroso en los apoyos de alta tensión el aproximarse sin las debidas precauciones.



TENSION DE PASO EN COMPLEMENTO RADIAL

Este gradiente de tensión puede afectar a líneas telefónicas cuando existen tomas de tierra en la proximidad de apoyos de alta tensión o subestaciones de transformación, dando lugar a que estas tensiones pasen a la línea telefónica si la toma de tierra se encuentra en la zona de influencia de los mismos.

**4. PRESCRIPCIONES REGLAMENTARIAS EN CRUCES, PARALELISMO O PROXIMIDAD DE LINEAS TELEFONICAS CON LINEAS DE ENERGIA ELECTRICA.**

**4.1. CRUCES DE LINEAS TELEFONICAS CON LINEAS DE ALTA TENSION**

Salvo casos excepcionales las líneas telefónicas cruzarán siempre por debajo de las líneas de A.T.

Los cruces se efectuarán en subterráneo cuando la línea de A.T. no cumpla las prescripciones que se exigen para cruces con vías de telecomunicación. En los casos restantes se efectuará en aéreo o subterráneo, con preferencia para esta última modalidad.

Cruce en aéreo por debajo de líneas de A.T.

Las instalaciones deberán cumplir las condiciones siguientes:

a) La separación vertical y horizontal estará de conformidad con los Reglamentos Electrotécnicos y los acuerdos establecidos entre Telefónica y Asociaciones eléctricas.

b) Condiciones de la línea de A.T. en el vano de cruce:

\* Los apoyos de la línea de A.T. deberán estar en buen estado de conservación y poseer una resistencia mecánica adecuada a los esfuerzos que soporte en las condiciones más desfavorables, según lo prescrito en el Reglamento Electrotécnico de A.T.

\* Si los apoyos no cumplen estas condiciones, se repondrán y si esto no fuese viable por razones técnicas o económicas, se protegerá la línea telefónica con una red similar a la indicada para cruces por encima de líneas de A.T.

\* Al objeto de ganar altura o mejorar las condiciones mecánicas de la línea superior, se podrá reducir la longitud del vano procurando que no se produzcan tiros verticales inadmisibles en la línea de A.T., reponiendo si es preciso los apoyos contiguos con la altura adecuada. La distancia mínima de los conductores telefónicos a la red de protección telefónica será de 0,75 m y la altura de ésta a la línea de A.T. la que corresponda considerando la red de protección como línea telefónica, con un mínimo de 2 m.

\* Si los apoyos son de madera, deberán estar provistos de soportes de hormigón o metálicos en su parte enterrada.

\* Si se utilizan aisladores rígidos, los conductores de A.T. deberán estar amarrados a dos aisladores en cada poste. A uno de ellos se sujetará el conductor propiamente dicho y al otro aislador mediante un puente con hilo de la misma resistencia mecánica que la del conductor, como mínimo.

Quando los aisladores sean de cadena, las grapas de fijación del conductor a las cadenas deberán ser antideslizantes.

En el punto de amarre, el conductor deberá estar reforzado con varillas de protección (comúnmente llamados "armor rod").

\* Ningún conductor tendrá una carga de rotura inferior a 1.200 kg para las líneas de 30 o más kV y de 1.000 kg para líneas de menos voltaje.

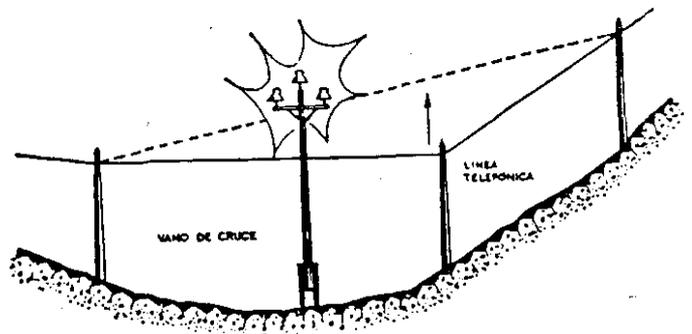
En estas últimas y caso de no alcanzarse dicha carga, se puede añadir al conductor un cable fiador de naturaleza apropiada, con una carga de rotura no inferior a los valores anteriores.

Los conductores y cables de tierra podrán presentar un sólo empalme por conductor en el vano de cruce de líneas de tensión superior a 30 kV y ningún empalme en líneas de menos voltaje, admitiéndose durante la explotación y por causa de reparación de averías la existencia de un empalme por vano.

c) Condiciones de la línea telefónica en el vano de cruce:

\* Se procurará que el cruce se efectúe lo más cerca posible de uno de los apoyos de A.T., pero manteniendo las distancias horizontales mínimas.

\* Si es preciso, no se efectuará un cruce en el que los esfuerzos de los conductores de la línea telefónica sobre las ataduras de los aisladores, tengan componente vertical (paso de sifón). Cuando esto sea inevitable, se efectuarán ataduras especiales, utilizando también, si es preciso, aisladores especiales para que en ningún caso el conductor o el aislador puedan soltarse debido a estos esfuerzos y proyectarse en sentido ascendente sobre los conductores de A.T. o sus proximidades.



\* Los postes que limitan el vano de cruce deberán ser cabeza de línea, arriostrados y con cruceta doble, a fin de obligar al tendido, en ambos sentidos, opuesto al cruce.

\* En ningún caso se instalarán apoyos telefónicos en el área de proyección de la línea de A.T.

Cruce aéreo de líneas telefónicas por encima de líneas de A.T.

a) Solamente se efectuarán en circunstancias muy especiales y recabando autorización expresa a la Compañía propietaria.

b) Cuando el cruce se efectúe por encima de las líneas de A.T. deberá instalarse siempre red protectora.

- c) Los apoyos de la red protectora, así como las de la línea telefónica en el vano de cruces estarán provistos de soporta-postes de hormigón o de hierro en su parte enterrada y consolidados adecuadamente con doble riostra si son de ángulo.
- d) Las distancias verticales y horizontales mínimas serán las mismas exigidas para cruces por debajo, teniendo en cuenta que la red protectora se considera a todos los efectos de cruce, como si fuese línea telefónica.
- e) La red protectora estará puesta a tierra en ambos extremos y la resistencia de la toma de tierra no será superior a 20 Ohmios.
- f) Los cuatro postes que soporten la red protectora estarán provistos del cartel indicador de peligro, usual en instalaciones de alta tensión.
- g) La red protectora deberá tener la longitud mínima de vez y media la proyección horizontal de los conductores extremos de la línea inferior.
- h) No será necesario instalar red protectora cuando supuesto roto un conductor de la línea superior por el punto más desfavorable éste no llegue a tocar ningún elemento de la línea de A.T. y quede por lo menos a una distancia de estos superior a la indicada anteriormente para separación vertical.

Cruce de líneas telefónicas por encima de líneas de A.T. de tracción eléctrica.

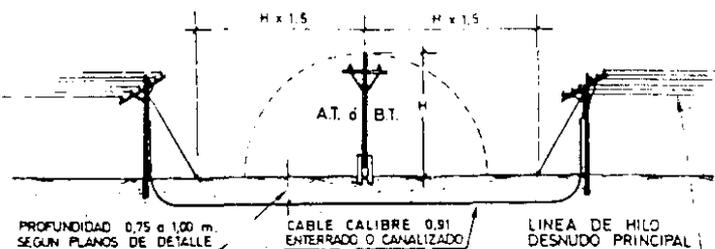
- a) Los cruces con líneas de ferrocarril electrificado o que esté prevista su electrificación, deberán hacerse en subterráneo con conductos de P.V.C.
- b) Cuando por razones técnicas no fuese viable efectuar el cruce en subterráneo, deberá recabarse autorización expresa de la Compañía propietaria y atenerse a las recomendaciones técnicas o de seguridad que dicha Compañía determine y en cualquier caso, se observarán las siguientes prescripciones reglamentarias:

- \* Se efectuará según la normativa exigida para cruce por encima de líneas de A.T. que se ha especificado antes.
- \* Cuando además se utilicen troles, pértigas o similares de toma de corrientes, debe tenerse en cuenta que supuesto uno de los troles separado accidentalmente de la línea de toma al proyectarse hacia arriba, en su caso mas desfavorable, quede a una distancia de la red de protección como mínimo igual a la descrita para separación vertical.

Cruce de líneas telefónicas en subterráneo con líneas de A.T. aéreas y subterráneas.

- a) Con líneas de A.T. aéreas:

- \* El cruce se efectuará en un sólo trozo sin empalmar.
- \* Se procurará realizar el cruce fuera de las proximidades de los apoyos de A.T. para evitar los efectos peligrosos de las derivaciones a tierra a través de los mismos.
- \* En los demás se realizarán de acuerdo con lo indicado en el Método de Construcciones número 431, "Cruces Subterráneos de Líneas Telefónicas Aéreas con Líneas Eléctricas Aéreas de A.T."



- b) Con líneas de A.T. subterráneas:

- \* La separación mínima entre la parte más próxima del prisma de la canalización telefónica y el conducto del cable de energía será de 25 cm; en el caso de ir enterrado directamente, se considerará la distancia a dicho cable de energía.
- \* En todo caso, una de las dos líneas, ya sea la telefónica o la de energía, deberá ir canalizada. Si en la instalación de una nueva línea se encuentra otra que va directamente enterrada, la nueva deberá canalizarse en un tramo comprendido entre dos planos verticales paralelos a la línea preexistente y trazados a 2 m a cada lado de la misma.

Datos a facilitar por el Departamento de Ingeniería para efectuar cruces de líneas telefónicas de energía de Alta Tensión.

- a) El Departamento de Ingeniería facilitará planos del cruce a escala en planta y alzado que contengan la indicación de todas las cotas necesarias, en especial las distancias del punto de cruce a los apoyos de ambas líneas y la altura de los hilos de A.T. a nuestra línea y a tierra, así como el ángulo de cruce expresado con cotas que lo determinen.
- b) En el croquis de alzado se detallará el armado actual y el propuesto, indicando las secciones de los conductores de la línea de energía en el vano de cruce y del cable o hilo fiador en el caso de que dichos conductores vayan soportados por éste.
- c) Forma en que está efectuado el empotramiento de los apoyos de la línea de A.T. correspondiente al vano de cruce y naturaleza de los mismos.
- d) Deberán anotarse con valores reales, las fórmulas para la separación vertical y horizontal.
- e) Se incluirá la hoja explicativa adicional en la que se reseñarán las medidas especiales a tomar para efectuar los trabajos.

Toma de datos en el terreno

- a) En ningún caso se efectuarán estos trabajos cuando los apoyos o el terreno estén mojados o amenace tormenta.
- b) La altura de hilos y demás elementos de A.T. se medirá con aparatos de medida a distancia adecuados para este fin, tales como pértigas o gálibos aislantes, facilitados por la Telefónica y en ningún caso se efectuará aproximando la cinta métrica u otros objetos ni estableciendo contacto físico con los apoyos de A.T.
- c) El personal técnico de Ingeniería encargado de estos trabajos informará previamente a sus auxiliares sobre la actuación a seguir y tomará todas las precauciones necesarias antes de comenzar los mismos.

4.2. PARALELISMO DE LINEAS TELEFONICAS CON LINEAS DE A.T.

En aéreo

Se evitará siempre que se pueda el paralelismo con líneas de A.T. Cuando ello no sea posible, se mantendrá entre las trazas de los conductores más próximos de una y otra línea una separación horizontal mínima igual a 1,5 veces la altura del apoyo más alto.

En subterráneo

Cuando dos líneas, telefónica y de energía, vayan directamente enterradas, la distancia mínima horizontal entre los conductores más próximos de ambas líneas será de 2 m.

En el caso de que por lo menos una de las dos líneas vaya canalizada, la separación mínima horizontal será de 25 cm entre la parte más próxima del prisma de canalización y

el conducto del cable de energía; si éste cable va enterrado directamente, se considerará esta distancia a dicho cable de energía. La canalización podrá formarse con conductos prefabricados o construidos en obra.

#### 4.3. LINEAS DE BAJA TENSION

Salvo casos excepcionales, la línea telefónica cruzará por debajo de la línea de energía.

##### - Cruces de líneas de postes

No se admitirán cruces sobre apoyos comunes.

Se observarán las distancias mínimas siguientes:

\* Un metro entre los conductores más próximos de las dos líneas, así como entre los conductores de la línea inferior y los apoyos de la superior cuando la línea de energía o ambas sean de hilo desnudo.

\* Estas separaciones pueden reducirse a 0,5 m cuando los conductores de la línea de energía, o de ambas, estén aislados.

##### - Cruce cuando la línea de energía eléctrica es la superior

Se podrá optar, previo acuerdo entre las dos partes interesadas, por uno de los siguientes sistemas de protección:

a) Que los conductores de la línea de energía eléctrica tengan una carga de rotura superior a 420 kg, si están desnudos y superior a 280 kg, si están aislados, en el vano de cruce y adyacentes. Los postes correspondientes al vano de cruce en la línea de energía, serán consolidados en el sentido de la línea, si ello es así requerido al establecerse diferencias de tiros entre vanos adyacentes al de cruce. Asimismo, dichos apoyos deberán absorber los esfuerzos transversales, consolidándose en este sentido si fuera necesario.

b) Suspensión de los conductores de la línea de energía eléctrica de un cable de acero de 15 ó más mm<sup>2</sup> de sección, consolidando siempre los apoyos del vano de cruce, en el sentido de la línea.

c) Establecido el vano de cruce de forma tal que supuesto roto un conductor de línea de energía eléctrica, quede a más de 0,5 m de los conductores de la línea telefónica.

La distancia mínima horizontal entre conductores extremos de la línea telefónica y los apoyos de la línea de energía será de 0,5 m.

d) Empleo en las dos líneas que se cruzan de conductores aislados. Se consideran como tales aquellas cuya tensión nominal de aislamiento sea de 1.000 V.

e) Cuando la línea telefónica tenga sus conductores protegidos mediante una envoltura de plomo o plástico soportado por un cable de acero, éste y aquella se cubrirán con dispositivos aislantes (tubos de goma o cajetines de madera) en longitud suficiente para evitar posibles contactos entre elementos metálicos al desprenderse un conductor de la línea de energía.

##### - Cruce cuando la línea telefónica sea la superior.

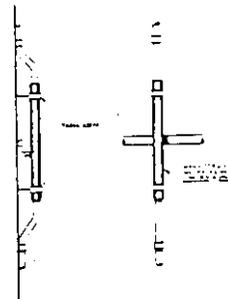
En este caso deberá adoptarse el sistema de conductores aislados que se describe en el apartado d).

##### - Cruces de líneas en soportes, grapas o abrazaderas fijados en edificios.

En este tipo de cruces las distancias mínimas vienen especificadas en los siguientes apartados:

a) Cuando las dos líneas sigan trazados sensiblemente horizontales en el punto de cruce se considerarán los siguientes casos:

\* Si la línea telefónica es la superior, ambas líneas serán aisladas en un tramo de longitud mínimo igual a 2 m a cada lado del punto de cruce. En este caso la distancia mínima entre conductores más próximos de ambas líneas será de 0,5 m.



\* Si la línea telefónica es la inferior y la línea de energía es aislada, la distancia mínima entre conductores de ambas líneas será de 0,5 m, si bien en los casos en que no se pueda mantener esta distancia se podrá reducir hasta un mínimo de 0,25 m. Si la línea eléctrica fuera en cable desnudo, la distancia mínima será de 1 m.

b) Cuando una de las dos líneas sea vertical en el punto de cruce, los cables de ambas líneas serán siempre aislados y la distancia mínima entre los conductores más próximos de las líneas, así como la forma de realizar el cruce, serán las del dibujo adjunto.

##### - Casos de instalaciones subterráneas.

La separación mínima será de 20 cm entre la parte más próxima del prisma de la canalización telefónica y el conducto del cable de energía; en el caso de ser enterrado directamente, se considerará esta distancia a dicho cable de energía.

En todo caso, una de las dos líneas, ya sea la telefónica o la de energía, deberá ir canalizada. Si en la instalación de una nueva línea se encuentra otra que va directamente enterrada, la nueva deberá canalizarse en un tramo comprendido entre dos planos verticales paralelos a la línea preexistente y trazados a 2 m a cada lado de la misma.

La canalización podrá estar formada por conductos prefabricados o construidos en obra.

##### - Paralelismo de líneas telefónicas de baja tensión.

a) Líneas de postes.

\* Cuando se trata de paralelismo de líneas telefónicas y líneas de baja tensión en postes, se observarán las mismas medidas de protección dadas para el paralelismo con líneas de alta tensión.

\* En caso de que hayan de establecerse ángulos en alguna de las dos líneas o cuando se trate de contornear obstáculos tales como casas, árboles, etc., se podrá reducir la distancia mínima fijada, procurando que ni la línea telefónica ni el personal que pueda operar en la misma, estén expuestos a contactos con la línea de energía o a otros efectos de peligro derivados de la proximidad entre ambas líneas.

\* Si la distancia entre ambas líneas se reduce a menos de 10 m, la longitud del recorrido común en estas condiciones deberá ser limitada a 50 m como máximo, debiéndose consolidar adecuadamente los apoyos de ambas líneas en sentido transversal a sus trazados respectivos.

\* Cuando discurren las líneas por zonas urbanizadas, o de urbanizaciones previstas y autorizadas, sea imposible cumplir las anteriores prescripciones de seguridad, también se podrá reducir la separación

mínima fijada entre ambas líneas, sin límite para la longitud de recorrido paralelo.

En este caso se mantendrá entre los conductores más próximos de ambas líneas la máxima separación horizontal posible. Cuando esta separación sea inferior a 2,5 metros, los conductores de la línea de energía serán aislados.

Dicha separación nunca será inferior a 1 m, tal como se indica en el vigente Reglamento de Baja Tensión (Instrucción M.I. - B.T.-003-162).

b) Paralelismo de líneas en soportes, grapas o abrazaderas fijadas en edificios.

Cuando las líneas telefónicas y de energía estén instaladas en soportes fijados a edificios, la distancia mínima entre conductores más próximos de ambas líneas será:

- \* Cuando la línea telefónica sea la superior, los cables de ambas líneas serán aislados, irán en el mismo plano vertical y a una distancia mínima de 0,5 metros.
- \* Cuando la línea telefónica sea la inferior, y la línea de energía eléctrica sea aislada, la distancia mínima vertical entre conductores será de 0,5 m si bien en los casos en que no se pueda mantener esta distancia, se podrá reducir hasta un mínimo de 0,25 m.

Si los cables de la línea de energía son desnudos la distancia máxima vertical entre los cables más próximos de ambas líneas será de 1 m.

- \* En caso de trazados verticales, la distancia horizontal mínima entre los conductores más próximos de las dos líneas y entre la línea telefónica y los apoyos de la línea de energía será de 1 m cuando la línea de energía sea desnuda. Esta distancia podrá reducirse a 0,50 m cuando la línea de energía esté aislada.

c) Caso de instalaciones subterráneas.

Se aplicarán las medidas de protección dadas para paralelismo en líneas de A.T. ahora, en caso de líneas canalizadas, la distancia mínima horizontal entre canalizaciones será de 20 cm.

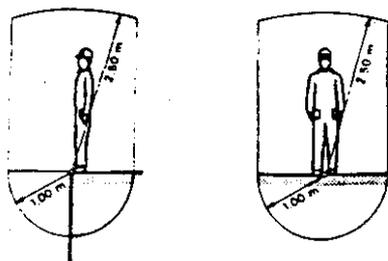
5. PROTECCION CONTRA CONTACTOS EN BAJA TENSION

5.1. CONTACTOS DIRECTOS

Para proteger al personal contra los contactos con partes habitualmente en tensión deben adoptarse algunas de las siguientes medidas de protección:

- SEPARACION O ALEJAMIENTO de partes activas de una instalación a una distancia tal del lugar donde las personas habitualmente se encuentran o circulan, que sea imposible un contacto fortuito con las manos, o por la manipulación de objetos conductores cuando estos se utilicen cerca de la instalación.

Se considera zona alcanzable con la mano la comprendida en los límites señalados en las figuras.



- AISLAMIENTO. Recubrimiento de partes activas con aislamiento apropiado capaz de conservar sus propiedades con el tiempo y que limita la corriente de contacto a un valor inocuo (1 mA).

- INTERPOSICION DE OBSTACULOS, que impiden todo contacto accidental con partes activas. Los obstáculos deben estar fijados en forma segura y resistir los esfuerzos mecánicos habituales. Si los obstáculos son metálicos se considerarán como masas y se aplicará una de las medidas de protección previstas contra contactos indirectos.

- OTRAS MEDIDAS, algunas de las usadas para prevenir contactos indirectos pueden ser consideradas como protección complementaria contra contactos directos, tales como los diferenciales de alta sensibilidad o uso de tensiones de seguridad.

5.2. CONTACTOS INDIRECTOS

Para la protección contra contactos con masas de instalaciones que pudieran quedar accidentalmente en tensión deben adoptarse una o varias de las siguientes medidas:

- CLASE A

Se basan en dispositivos que impidan que la corriente atraviese el cuerpo o que, si lo hace, sea con una intensidad no peligrosa. Se pueden adoptar:

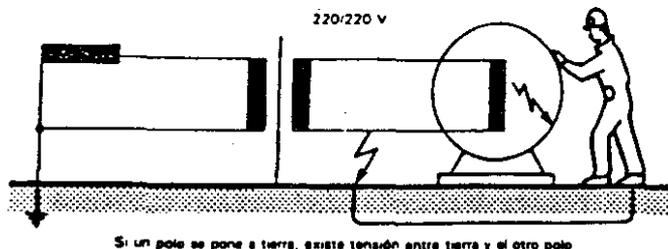
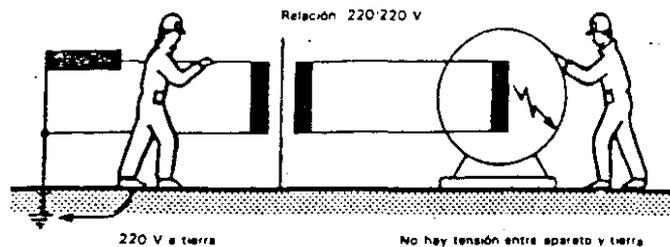
SEPARACION DE CIRCUITOS

Consiste en separar los circuitos de utilización de la fuente de energía por medio de transformadores o grupos convertidores. Satisfarán las condiciones de aislamiento que se indican en la Instrucción M.I. BT 035. Estos se marcarán con el símbolo:



El circuito de utilización no deberá tener punto común con el de alimentación ni con cualquier otro y las masas del circuito de utilización no estarán unidas a tierra ni a las masas de aparatos conectados a otros circuitos.

En esta modalidad de protección, el contacto eléctrico de una persona, sea directo o indirecto, no origina paso de corriente a través de ella, pues no hay otro camino posible para que la corriente retorne de tierra a red. Este sistema de protección dispensa de tomar otros contra los contactos indirectos.



En la protección por separación de circuitos un fallo de aislamiento de la persona puede servir para cerrar el circuito con tierra. Es importante el mantenimiento del

aislamiento de la instalación en perfectas condiciones a través de las inspecciones periódicas que sean necesarias.

Es un sistema aplicable solo hasta potencias inferiores a 16 KVA.

**EMPLEO DE TENSIONES DE SEGURIDAD**

Se utilizan tensiones de valores tales que aunque se produzcan contactos directos o indirectos no resulten peligrosos. Los valores a considerar son 24 V eficaces para locales húmedos y 50 V para locales secos.

La tensión de seguridad será suministrada mediante transformadores o fuentes autónomas de energía. Los transformadores serán de aislamiento especial, como los de separación de circuitos.

El circuito de utilización no estará puesto a tierra ni en unión eléctrica con circuitos de tensión más elevada.

Al utilizar pequeñas tensiones, a igualdad de potencia, se tienen corrientes elevadas que obliga a mayores secciones de conducción. Sólo es interesante esta protección para pequeños consumos, en todo caso menores de 10 KVA.

**DOBLE AISLAMIENTO**

Se utiliza un aislamiento suplementario especial o reforzado entre partes activas y masas accesibles, además del aislamiento funcional. La dotación de doble aislamiento se marca con



El aislamiento protector puede aplicarse a los elementos o al lugar de trabajo, siendo de mayor garantía el primero.

Ningún elemento conductor debe perforar la cubierta aislante. La entrada de cables no llevará prensaestopas metálico y los tornillos de fijación de tapas o cubiertas no entrarán en contacto con partes metálicas del aparato. Esta protección no es aplicable a todos los aparatos e instalaciones, bien sea por su forma o volumen. Sus aplicaciones actuales son para: aparatos de alumbrado portátiles, máquinas-herramientas portátiles, pequeños electrodomésticos, modernos elementos de oficinas, etc.

**INACCESIBILIDAD ENTRE CONDUCTORES Y MASA.**

Esta medida requiere considerar las dimensiones y formas de los materiales a utilizar, asegurar un pavimento totalmente aislante y no reducir o modificar las distancias previstas.

**CONEXIONES EQUIPOTENCIALES**

Unión entre sí de todas las masas de la instalación a proteger. Requiere la imposibilidad de fugas a tierra.

**CLASE B**

Se basan en la puesta a tierra directa o la puesta a neutro de las masas, asociadas a dispositivos de corte automáticos que originen la desconexión de la instalación donde aparece el defecto tales como fusibles, interruptores magnetotérmicos, dispositivos diferenciales o interruptores de tensión de defecto.

Cada una de las instalaciones de CLASE B deben cumplir con una serie de características rigurosas, no modificadas, ni introduciendo otras protecciones no establecidas, ya que pueden resultar incompatibles.

La eficacia de estas medidas de protección, depende en gran parte del valor de la resistencia de puesta a tierra de las masas y de la continuidad de los conductores de protección, según los casos.

Las características de cada una de las instalaciones de protección eléctrica de CLASE B se indican detalladamente

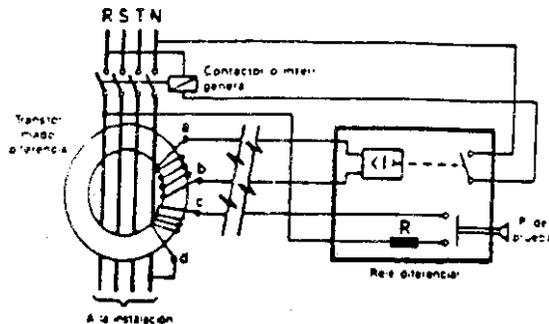
en la Instrucción Complementaria del Reglamento Electrotécnico para Baja Tensión M.I.B.T. 021.

**PUESTA A TIERRA DE MASAS Y DISPOSITIVOS DE CORTE POR INTENSIDAD DE DEFECTO**

Además de la puesta a tierra de masas se instala un dispositivo de corte automático, sensible a la intensidad de defecto. Utiliza para ello las propiedades magnéticas de la corriente eléctrica. Las condiciones de este sistema

de protección, en el caso de neutro unido directamente a tierra, son:

- La corriente que pasa a tierra, por un sólo defecto, franco, actuará el dispositivo de corte en menos de 5 segundos.
- Una masa cualquiera no permanecerá, con respecto a una toma de tierra eléctricamente distinta, a un potencial superior a los valores de seguridad (24 o 50 V eficaces).
- Todas las masas de una misma instalación estarán unidas a la misma toma de tierra.



Esquema de un disyuntor diferencial.

En el caso de neutro directamente a tierra pueden utilizarse como dispositivos de corte interruptores de máxima intensidad o cortacircuitos fusibles, siempre que se disponga de una buena puesta a tierra y el terreno sea buen conductor.

Como éste último no siempre se puede asegurar se recurre a los interruptores diferenciales, que pretenden reducir el tiempo de paso de la corriente por el cuerpo humano o el valor de su intensidad a un valor inofensivo; los diferenciales de alta sensibilidad aseguran ambas cosas.

Los interruptores diferenciales son accionados por la corriente de defecto homopolar que de existir un defecto no es nula. Dicha corriente se cierra por tierra en el punto neutro de la red de puesta a tierra.

La sensibilidad de funcionamiento del interruptor corresponde al valor mínimo de la corriente de defecto que le hace funcionar. La sensibilidad en Amperios (I<sub>Δ</sub>) está relacionada con el valor de la resistencia a tierra de las masas, así:

- $R < 50/I_{\Delta}$  Locales secos
- $R < 24/I_{\Delta}$  Locales húmedos

Los interruptores diferenciales de alta sensibilidad (30 mA), aportan una protección muy eficaz contra los incendios, al limitar a potencias muy bajas las eventuales fugas de energía eléctrica por defectos de aislamiento. Además, puede utilizarse en instalaciones existentes en las que no haya conductores de protección para puesta a tierra o puesta a neutro de las masas.

## 6. PREVENCIÓN BÁSICA DEL RIESGO ELÉCTRICO

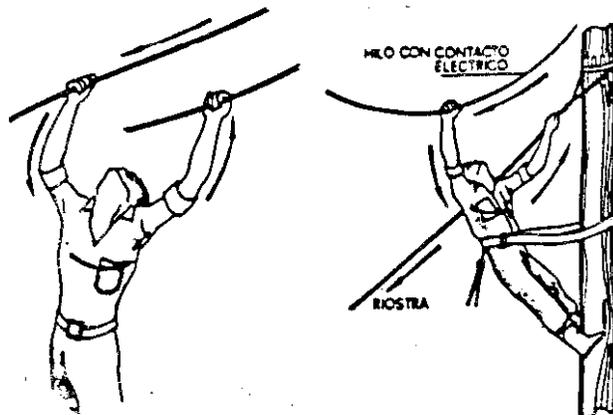
Son acciones preventivas globales, que se han manifestado especialmente útiles en la disminución de los riesgos, las siguientes:

- Aplicación de la seguridad en el diseño, sobre la base de las normas reglamentarias y los principios concluidos en la práctica preventiva. Está constatado que la seguridad en el diseño supone unos costes irrelevantes en comparación con el valor de las instalaciones eléctricas.
- Adecuada formación sobre la electricidad y sus riesgos, sea en la condición de trabajador o usuario.
- Es importante el cumplimiento permanente de las pautas de inspección y mantenimiento preventivo de las instalaciones eléctricas y en particular de los circuitos de toma a tierra.
- Cumplir las instrucciones de seguridad y los métodos de trabajo establecidos.
- Las personas cualificadas y suficientemente instruidas deben ser las únicas que realicen reparaciones y operaciones de mantenimiento eléctrico.
- Antes de trabajar sobre circuitos o equipos eléctricos se tratará de cortar el suministro. Se señalizarán los dispositivos de enclavamiento para que no se puedan accionar mientras se realicen trabajos. En esta señalización se indicará además de la prohibición de reconexión el nombre del responsable de la misma y la fecha. Además se reconocerá la ausencia de tensión. No se restablecerá el servicio, al finalizar los trabajos, hasta reunir al personal y comprobarse que no existe contactos u otra clase de peligros.



En el caso de líneas establecer una buena conexión eléctrica entre todos los conductores y tierra para hacer frente a cualquier corriente de cortocircuito previsible.

- Los sistemas de protección no se alterarán ni desconectarán.
- En el empleo de medidores, muy utilizados en la industria electrónica, se prestará atención a sus instrucciones de manejo.
- Si se trabaja sobre circuitos en tensión, por que no pueda evitarse, el trabajador estará aislado. A estos efectos se dispondrá del equipo de protección personal establecido (guantes, calzado, banquetas o alfombras, casco, etc.). Asimismo las herramientas serán aisladas según las normas que les sean de aplicación.
- Se asegurará, al finalizar la jornada laboral, queden desenchufados o desconectados por medio de sus interruptores, todos los elementos eléctricos utilizados durante la misma.
- Para la interrupción de la ruta torácica se adoptarán las precauciones siguientes:
  - La ropa no poseerá cremalleras ni botones metálicos y se mantendrán las mangas bajadas para evitar contactos con la piel de los brazos.



- Evitar la manipulación de instalaciones con manos mojadas o provistas de anillos, relojes y pulseras metálicas ya que facilitarían el contacto eléctrico.

- Se evitará pisar sobre suelo húmedo o superficies conductoras de la electricidad.

- En el caso de trabajos en Líneas Aéreas se adoptarán las medidas:

1º Teniendo la precaución de no tocar simultáneamente con ninguna parte del cuerpo dos o más elementos del poste o Línea Aérea que pueden estar a distinto potencial, comprobar mediante aparato de medida adecuado con cordones de prueba aislados la diferencia de potencial existente entre los mismos (riostra, cables soporte, etc.).

2º Cuando se detecte apreciable diferencia de potencial entre ellos, cuyo origen se sospeche sea debido a un contacto de nuestras instalaciones con un cable eléctrico, debe procederse a su localización para regular la anomalía.

3º Se unirán con cables provistos con pinzas aisladas cortocircuitando todos los elementos metálicos del poste que pueden tener diferencia de potencial (riostra, cable soporte, etc.) permaneciendo durante el tiempo que duren los trabajos en el poste. Se exceptúan naturalmente los circuitos de hilo desnudo para evitar el corte del servicio.

4º Se aislará el cable de riostra mediante un tubo de goma abierto longitudinalmente hasta una altura mínima de 2,5 metros.

Cuando finalicen los trabajos deben ser retirados los cables de conexión utilizados y el tubo aislante a la riostra.

## 7. TRABAJOS PRÓXIMOS A LÍNEAS ELÉCTRICAS

### 7.1. PRECAUCIONES GENERALES

- Las instalaciones se proyectarán de acuerdo con las prescripciones establecidas en los Reglamentos Electrotécnicos y en los acuerdos entre Telefónica y Asociaciones Eléctricas. Cuando por las características o el presupuesto del proyecto de obra, donde se definen estas instalaciones, sea preceptivo la formulación de Estudio de Seguridad, éste recogerá las prescripciones antes citadas.
- Los trabajos se realizarán de acuerdo con el Plan de Seguridad.
- Antes de iniciar cualquier trabajo próximo a líneas de energía eléctrica, se deberá contar con todos los elementos de protección personal y general necesarios, esmeradamente revisados por el mando, desechando si es preciso, los que no estén en buen estado de conservación.

- También se observará previamente la posición de todas las líneas de energía eléctrica existentes en el área de trabajo. En principio hay que considerar todo conductor telefónico aéreo próximo a líneas de energía como si estuviera con tensión.
- El mando estará presente sin excusa, mientras duran los trabajos de instalación o desmonte, incluso en la fase de preparación, en los casos de cruces o proximidad a líneas de A.T.

En ningún caso se efectuará tensado de hilos u otro trabajo que origine oscilación de los conductores telefónicos.

- No se deben conducir vehículos con carga alta por debajo de líneas eléctricas.
- Asegurarse de que las partes elevadas de las grúas móviles de los camiones se fijan antes de pasar por debajo de las líneas eléctricas y que no se maniobra con aquellas extendidas en su proximidad, de forma que una falsa maniobra pueda generar un contacto.
- Durante las maniobras de las grúas debe siempre mantenerse la vista puesta en las líneas aéreas. Nunca se debe retroceder con dichos aparatos en la proximidad de las líneas aéreas sin asegurarse de que la grúa ha sido bajada y sus mandos firmemente bloqueados. Una persona vigilará y estará provista de medios de señalización que permitan ordenar la parada inmediatamente si es necesario.

El personal que no participe en la maniobra de la grúa permanecerá alejado de la misma.

- Cuando haya que transportar objetos largos por debajo de las líneas aéreas hay que asegurarse de que están en posición horizontal y que no rebasen la distancia de seguridad. La distancia de seguridad en líneas aéreas de A.T. es de 4 m hasta 66.000 V y de 5 m para tensiones superiores.
- El mando debe prever la posibilidad de un accidente eléctrico y por tanto adoptar las medidas que tal eventualidad requiera, tales como saber donde dirigirse para obtener a la mayor brevedad posible asistencia médica.
- Se suspenderán los trabajos cuando amenace tormenta.
- En las fases críticas de los planes de trabajos en las proximidades de líneas de energía, únicamente permanecerá en contacto con la línea telefónica (en cualquier punto de la misma) o en su proximidad inmediata, el personal imprescindible para efectuar las operaciones correspondientes a cada fase.
- Los trabajos de reparación o reposición de cables telefónicos en cruces o proximidad de líneas eléctricas se ajustarán a los mismas prescripciones que para tendidos de nueva construcción.
- El personal de redes en sus recorridos observará si los cruces establecidos cumplen las especificaciones. Se dará cuenta de las anomalías detectadas a los mandos para proceder en consecuencia.
- Es necesario el conocimiento de coexistencia de líneas telefónicas y eléctricas no normalizadas y programar su solución cuando se lleven a cabo trabajos de instalación y conservación de las mismas. A tal efecto las Direcciones Provinciales se dotarán de un fichero permanente actualizado de este tipo de instalaciones, con el fin de que sea consultado antes de iniciar los trabajos en ellas, al objeto de:

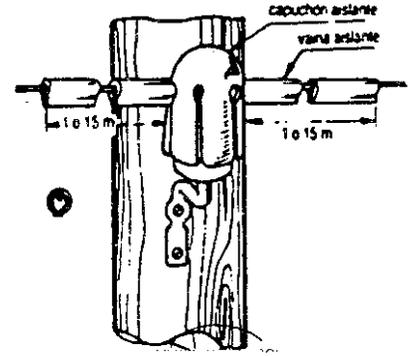
- 1º Corregir las deficiencias que se hayan podido observar.
- 2º Tomar las medidas precautorias establecidas para este tipo de trabajo.

### 7.2. LINEAS AERIAS ELECTRICAS DE BAJA TENSION

Si hay posibilidad de contacto eléctrico, siempre que se consiga permiso debe retirarse la tensión de la línea de B.T.

Si no es posible el corte de la corriente, se tomarán las precauciones siguientes:

- Colocar vainas aislantes en cada uno de los conductores eléctricos y capuchones aislantes en los aisladores.
- Aislar a los operarios respecto a tierra mediante guantes, calzado y casco aislante. Vigilar que lleven puesta la ropa de trabajo y las mangas bajadas.



- Recomendar y vigilar que no se haga contacto con riestras o cable soporte a tierra.
  - Cuando existan líneas de B.T. ancladas en fachadas y sea preciso efectuar trabajos en sus proximidades con riesgo de que los operarios hagan contacto con dichos cables, será preceptivo, asimismo, el corte de corriente en la línea de B.T. y si esto no es posible se solicitará de la empresa propietaria la colocación de vainas y capuchones aislantes en los conductores que revistan peligrosidad.
- Si la corriente ha sido cortada el mando deberá asegurarse que ha sido aislada la parte en que se va a trabajar de cualquier posible contacto. Se comprobará con un verificador la ausencia de tensión en cada una de las partes separadas eléctricamente de la instalación. No se restablecerá el servicio, al finalizar los trabajos, hasta reunir a todo el personal y comprobar que no existirá contacto y otra clase de peligro.

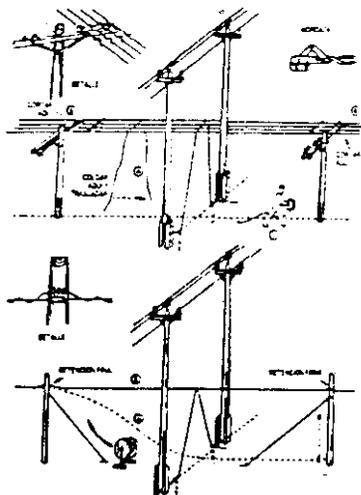
### 7.3. TRABAJOS PROXIMOS A LINEAS DE ALTA TENSION

- Comprobar que se ha realizado anteriormente la protección de los cruces de acuerdo con los planos de detalle de Ingeniería.
- Si las protecciones no se han establecido, no se trabajará en los puntos de cruce ni el área de influencia de los mismos, bajo ningún pretexto.
- Estudiar desde varios puntos de vista la situación relativa a las líneas eléctrica y telefónica para comprobar que no existe en el vano de cruce ángulos horizontales o verticales que puedan determinar contacto con el eventual desprendimiento de un conductor telefónico. En este caso debe solicitarse a Ingeniería el estudio de protección adicional y no iniciar los trabajos hasta establecerla.
- Establecer por escrito el plan de trabajos, de acuerdo con la presente normativa y comprobar que se cumplen las fases del mismo por el orden establecido.

Siempre que los cruzamientos estén reglamentados y las distancias mínimas de separación entre postes y conductores o conductores entre sí, son las correctas, puede realizarse el trabajo, de acuerdo con las siguientes normas:

#### - DESMONTE DE HILO DESNUDO

- \* Colocar una cuerda de protección entre los postes del cruce. Arrojar sobre los circuitos telefónicos, lejos de los postes de A.T. y entre dos empleados deslizarla hasta el punto de cruce donde se atará a pistoletas.



\* Sujetar con mordazas los hilos a desmontar, como mínimo en los dos postes límite del cruce y hacia la parte interior del mismo. En caso conveniente, poner mordazas a ambos lados de cada poste.

\* Cortar uno a uno los conductores por la parte exterior del cruce.

\* Aflojar lentamente las cuerdas de las mordazas y dejar caer los conductores cortados en el vano del cruce.

\* Al retirar los trozos de alambre conductor del vano del cruce, vigilar para que no se enreden en arbustos. Si los conductores no se recuperan con facilidad, no tirar fuertemente, averiguar la causa de la dificultad y solucionarla sin tirones bruscos. Lo mejor es hacer rollos con los trozos de alambre y desmontarlos allí mismo.

\* Retirar la cuerda de protección.

#### - TENDIDO DE CABLE AEREO

\* Tendido de cable de suspensión

1º Arriostrar en cabeza con carácter definitivo por debajo del futuro cable de suspensión los postes del vano de cruce.

2º Colocar una cuerda de protección en el punto de cruce a la distancia de seguridad. Vigilar su tensión y flojedad.

3º Colocar el carrete del cable de suspensión fuera de la proyección de la línea de A.T.

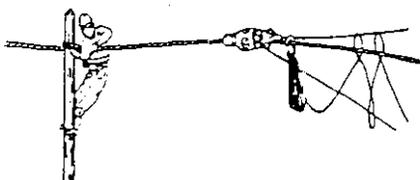
4º Tender el cable de suspensión en sentido contrario al cruce, a ambos lados del mismo. Dejar en un extremo, enrollado junto a la base del poste, cable suficiente para el vano del cruce.

5º Tensar el cable soporte a ambos lados del cruce. Hacer retención final y retención firme respectivamente.

6º El vano de cruce se tensará moderadamente.

\* Tendido de cable telefónico

1º Colocar el carrete de cable telefónico en la parte exterior del cruce y tirar en sentido opuesto sobre los ganchos deslizantes. El trozo correspondiente al vano de cruce se colocará en los ganchos deslizantes con todo clase de precauciones.



2º Coser el cable con máquina ligadora a ambos lados del cruce. Por último se ligará el vano de cruce a muy poca velocidad para evitar oscilaciones.

3º Retirar la cuerda de protección.

#### - DESMONTE DE CABLE AEREO

\* Colocar en el punto de cruce una cuerda de protección.

\* Cortar el cable telefónico en el punto de empalme.

\* Retener el cable soporte con mordazas en la parte interior del vano de cruce.

\* Deshacer la retención final y dejar caer con cuidado los cables soporte y telefónico. Una vez en el suelo, cortar en pequeños trozos el alambre de ligadura.

Seguidamente retirar el cable telefónico fuera del vano de cruce y recogerlo en un carrete de madera.

\* Al retirar el trozo de cable correspondiente al vano de cruce, hacerlo suavemente, sin tirones bruscos. Lo mejor es enrollarlo allí mismo, como se dijo en el caso de desmontar hilo desnudo.

\* Cuando no exista retención final, bajar el conjunto, cable soporte y cable telefónico al suelo, dos vanos a cada lado del cruce. Una vez en el suelo cortar el cable soporte en el centro del vano de cruce y retirarlo a ambos lados del mismo.

#### - TENDIDO O DESMONTE EN CRUCES SOBRE LINEAS DE F.C. ELECTRIFICADO.

\* Se solicitará el correspondiente permiso y se averiguará las horas en que puede cortarse el suministro de corriente, a fin de ajustar los turnos de trabajo a este horario.

\* Un representante de Telefónica se personará en la subestación del F.C. y vigilará que la tensión ha sido cortada. No se retirará hasta el momento de restablecer la corriente para evitar que por error sea conectada.

Se encontrará en comunicación telefónica con el Mando de la Brigada, a fin de participarle el corte de corriente y avisará del próximo restablecimiento, 15 minutos antes. Recibirá la confirmación del mismo de haber retirado todo el personal antes de dar el visto bueno a la conexión.

\* Cada proyecto en particular tiene sus características. El método operacional será estudiado por los mandos a la vista del terreno. Se redactarán las fases de la obra por escrito y se hará la previsión de todos los medios especiales y herramientas de seguridad necesarias.

\* En la construcción, siempre que sea posible, se instalarán los elementos por este orden: riostras, tomas de tierra, cable de suspensión, red protectora y conductores o cables.

Para el desmonte se actuará en orden inverso.

\* En la colocación de postes, por tratarse normalmente de postes de gran altura es muy conveniente utilizar grúa sobre camión para el alzamiento de los mismos. Se tomarán todas las precauciones para evitar contacto eléctrico de la grúa con los elementos eléctricos de F.C.

\* Las riostras y tomas de tierra quedarán terminadas y los cables de toma de tierra con la longitud suficiente para la conexión provisional y definitiva.

\* Los cables de suspensión, se pasarán uno a uno a través de una cuerda bien seca provista de lazadas, que no se desmontará hasta que el tensado y retención de cada cable queden finalizados. Para pasar el cables tirará de una cuerda y se mantendrá moderadamente tensado desde ambos postes.

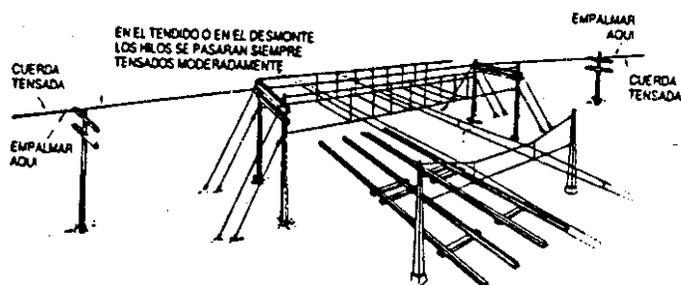
Hay que tomar la precaución de cortar los trozos de cable lo más próximamente posible a la longitud del cruce para que no queden "colas" que pudieran retorcerse y hacer contacto con los conductores del F.C. El cortado de los trozos de cable se efectuará a la distancia de seguridad conveniente.

Tan pronto sea posible se conectará a las tomas de tierra.

- \* Para la disposición de los elementos que comprenden la red protectora, se utilizará, a ser posible, la cesta acoplada a la grúa para trabajos en aéreo, con las precauciones señaladas.

Se tomarán las medidas de las varillas y estas se cortarán y doblarán aparte. Conviene comprobar con la primera si las dimensiones son exactas antes de cortar y doblar las demás.

Se sujetarán una a una con las bridas a la distancia determinada en los planos de detalle.



- \* En el vano de cruce se colgará el cable telefónico con ganchos de suspensión, pues el alambre de cosido que se utiliza normalmente puede romperse y hacer contacto a través de la malla de protección durante los trabajos o en el futuro.

Para el desmonte de cualquier elemento se seguirán las mismas normas que para su instalación.

## 8. CABLES ELECTRICOS SUBTERRANEOS

Quando tengan que hacerse trabajos de excavación, apertura de zanjas, etc., en la proximidad de cables eléctricos, deben tomarse las siguientes precauciones:

- El Encargado de los trabajos o representante del Contratista se pondrá en contacto con la Empresa propietaria para establecer el trazado y características de las canalizaciones eléctricas.
- Una vez localizado deben balizarse y señalarse adecuadamente las zanjas y establecer una vigilancia constante por parte de una persona cualificada.
- No se debe modificar la posición de ningún cable sin autorización de la Empresa propietaria. Cuando se lleve a efecto lo será por su propio personal.
- Nunca debe emplearse ningún cable que haya quedado al descubierto como peldaño o acceso a una excavación.
- No se debe utilizar ningún elemento de excavación mecánica a menos de haberse cerciorado de que no existen cables enterrados en la zona de trabajo. La determinación de la existencia de cables eléctricos puede hacerse con el detector aceptado en Telefónica.
- En el caso de dañar un cable accidentalmente debe señalarse el punto de la avería, mantener alejadas a las personas y avisar inmediatamente a la empresa suministradora del servicio eléctrico.

## 9. TRABAJOS EN CAMARAS DE REGISTRO Y GALERIAS DE CABLES

Quando se utilice conexión eléctrica para alumbrado, señalización y ventilación, deben tomarse precauciones para no establecer contacto entre un hilo activo y tierra.

Las regletas de las cámara de registro y los bastidores de hierro de las galerías de cables son excelentes conductores y por ello es muy peligroso efectuar instalaciones de alumbrado con material no especificado (acometida, porta-lámparas metálico, etc.).

En toda instalación provisional de alumbrado deberá disponerse de un "Equipo de conexión eléctrica para C.R.". Este equipo dispondrá de limitaciones de corriente, interruptor diferencial de alta sensibilidad y salidas a 24 voltios.

Los cables de conexión y prolongadores serán de doble aislamiento y se vigilará frecuentemente su estado de conservación, sobre todo en lo que se refiere a aislamiento, roces y torsiones o cocas. Los cables con deterioros que puedan dejar al descubierto algún hilo conductor se repondrán en toda su longitud.

La conexión del cuadro al punto de toma de corriente y sus eventuales reparaciones se harán sólo por personal cualificado.

## 10. MANIPULACION DE CIRCUITOS TELEFONICOS CON TENSIONES ESPECIALES

Circuitos especiales como cables coaxiales funcionan con tensiones altas que revisten peligrosidad si se manipulan sin tomar las precauciones adecuadas.

Los sistemas TAT y MIC están equipados contra contactos, de todos modos deben considerarse las medidas de precaución de riesgo eléctrico.

En general al trabajar en sistemas especiales (K, MIC, TAT, Coaxiales, etc.) se procederá al corte de la alimentación eléctrica. Una vez verificado que tal corte se ha efectuado, se adoptarán las apropiadas medidas de enclavamiento y señalización que eviten la restauración de la alimentación, sólo posible cuando se tenga la completa seguridad de que nadie está realizando trabajos.

## 11. INSTALACIONES Y EQUIPOS ELECTRICOS DE CENTRALES TELEFONICAS

### 11.1. INSTALACIONES DE B.T.

- Las partes en tensión de las instalaciones (cuadros de acometidas, cuadros de fuerza, etc.), se situarán a distancia suficiente del lugar donde las personas habitualmente se encuentran o circulan, para evitar un contacto fortuito directo o por la manipulación de objetos conductores, cuando estos deben ser utilizados cerca de la instalación.
- Cuando esto no sea posible se cubrirán las partes activas con aislamiento apropiado que conserve sus propiedades indefinidamente y que limiten la corriente de contacto a un valor inocuo.
- Los armazones de cuadros de fuerza, cuadros de acometida y similares deberán estar protegidos con rejilla metálica en su parte posterior o bien prolongar las rejillas laterales hasta la pared con elementos desmontables y con señalización de riesgo eléctrico.
- La parte posterior de estos cuadros deberá estar suficientemente iluminada para facilitar los trabajos de mantenimiento.
- En los locales destinados a albergar estos cuadros no deben existir otros materiales que los propios de la instalación o destinados a su servicio.
- Asimismo, existirán esquemas normalizados de la instalación necesarios para delimitar zonas de trabajo y efectuar cortes localizados cuando sea necesario. Los elementos de señalización óptica serán preferentemente diodos LED.

- La limpieza de cuadros, sólo se realizará aprovechando reparaciones de cierta importancia.

- Si es de temer durante los trabajos, la producción de cortocircuitos o arcos, será preceptivo la utilización de gafas protectoras. Las herramientas serán aisladas.

#### 11.2. TRABAJOS EN CUADROS DE FUERZA, DE DISTRIBUCION Y SIMILARES EN B.T.

- Antes de comenzar los trabajos se iluminará convenientemente la zona de manipulación, instalando una lámpara portátil si es preciso.

- Los aparatos de medida estarán provistos de puntas de contacto adecuadas y aisladas en su zona manipulable.

- En locales que alberguen estos cuadros, existirán dos alfombras aislantes por local, guardadas convenientemente en lugar seco y visible.

Será preceptivo utilizar dichas alfombras siempre que se manipule en las instalaciones mencionadas.

Puede prescindirse de estos medios si el local tiene el suelo revestido de material con características de aislamiento suficiente.

- Antes de iniciar cualquier trabajo en baja tensión, se procederá a identificar el conductor o instalación en donde se tiene que efectuar el mismo mediante aparatos adecuados. Se procurará aislar la parte en que se vaya a trabajar de cualquier posible alimentación, mediante la apertura de los aparatos de seccionamiento más próximos a la zona de trabajo.

- Si no es posible separar eléctricamente la zona de trabajo y se realiza éste en instalaciones con tensión, se actuará siempre por parejas.

- Los trabajos serán efectuados por personal cualificado y que haya sido encargado de este cometido, absteniéndose el resto del personal en manipular en el cuadro.

#### 11.3. PANELES DE FUSIBLES DE DISTRIBUCION

- Los fusibles o cortacircuitos no estarán al descubierto, a menos que estén montados de tal forma que no puedan producirse proyecciones ni arcos.

- Los interruptores deberán ser de equipos completamente cerrados que imposibiliten, en cualquier caso, el contacto fortuito de personas o cosas.

- Los interruptores situados en locales con riesgo de inflamación o explosión, se colocarán fuera de la zona de peligro, cuando ello sea posible. Estarán cerrados en cajas antideflagrantes o herméticas, según el caso, las cuales no se podrán abrir a menos que la fuente de energía eléctrica esté cerrada.

- Los fusibles montados en tableros de distribución serán de construcción tal que ningún elemento a tensión pueda tocarse y estarán instalados de tal manera que los mismos:

a) Se desconecten automáticamente de la fuente de energía eléctrica antes de ser accesibles.

b) Puedan desconectarse por medio de conmutador.

c) Puedan manipularse convenientemente por medio de herramientas aislantes apropiadas.

- Estos paneles estarán perfectamente iluminados. Deben existir esquemas que indiquen la asignación de cada fusible al servicio que alimenta.

- En ningún caso se sustituirán fusibles por otros que no sean los especificados ni de amperaje superior al debido. Para evitar esto existirá un stock suficiente de reserva.

#### 11.4. CELDAS Y SUBESTACIONES DE TRANSFORMACION DE ALTA TENSION

- Los locales destinados a albergar instalaciones de alta tensión deberán estar permanentemente cerrados. En la entrada existirá placa identificadora del centro y señal de advertencia de riesgo eléctrico.

- El personal de Telefónica se abstendrá a penetrar en dichos recintos sin autorización previa de la Dirección Provincial y en ningún caso manipulará en las instalaciones. Cuando se observen anomalías o surjan averías, se avisará a la Empresa suministradora o en su caso, a la que se encargue del mantenimiento de dichas instalaciones.

- Cuando por circunstancias fortuitas se produzca una inundación en la planta o local donde se encuentren instalaciones de alta o baja tensión, en ningún caso se procederá de forma precipitada, ya que podría ser causa de graves accidentes. Se avisará en primer lugar a la compañía eléctrica y al servicio de bomberos, indicándole previamente la existencia de dichas instalaciones. Si no existe servicio de bomberos y el personal se ve obligado a colaborar en las tareas de achique y limpieza para preservar las instalaciones telefónicas, deberá tenerse muy en cuenta que antes de actuar debe cortarse el suministro de energía de dicha planta, en alta y baja tensión, bloqueando los dispositivos de corte en su posición de apertura y colocando un letrero con la prohibición de maniobrarlo.

- Los centros de transformación no albergarán en su interior instalación alguna ajena a su función. Dispondrán de acceso libre e inmediato desde el exterior.

- Las estaciones transformadoras estarán dotadas de sumideros, no conectados al alcantarillado, para recogida de eventuales pérdidas de líquido refrigerante. Además serán protegidas contra la entrada de agua.

- Los recintos deben estar ventilados de modo que se permita la entrada de aire fresco y la salida del aire caliente.

- Existirán planos de situación de la sala de transformación respecto a accesos y escaleras, así como el uso a que se destinan los locales contiguos y la ubicación de los dispositivos contra incendios.

- Se dotará al centro con:

\* Instrucciones concernientes a los peligros que presentan las corrientes eléctricas y los socorros a aplicar a las víctimas.

\* Esquema del centro de transformación.

\* Pértiga de maniobras, banqueta aislante e insuflador para respiración boca a boca.

- Las operaciones de mantenimiento y conservación serán conformes a la norma tecnológica de la edificación NTE-IET: "Instalaciones de Electricidad. Centros de Transformación".

#### 12. TOMAS DE TIERRA

Las líneas telefónicas y los equipos unidos a ellas, están expuestos a sobretensiones o sobrecargas producidas por rayos o bien por contactos o inducción de líneas o instalaciones eléctricas.

De la importancia que supone la protección de nuestras instalaciones, así como del personal que trabaja en ellas, se deriva la complejidad de las medidas adoptadas al respecto. En cuanto a instalación y conservación de tomas de tierra, tanto de Edificios como de Planta Exterior, se respetarán todas las normas de Telefónica vigentes. Aquí tratamos los aspectos de revisión y medición de tomas de tierra.

Los circuitos de puesta a tierra formarán una línea eléctricamente continua sin masas o elementos metálicos en serie. Por

tanto, la puesta a tierra de masas metálicas se hará siempre por derivaciones del circuito principal. El recorrido de estos circuitos será lo más corto posible, procurando evitar las curvas de radio menor de 1 metro.

Las resistencias de los sistemas de puesta a tierra en interiores de edificios tendrán un valor tal que en ningún momento las masas a proteger estén a más e 24 V. En caso contrario se protegerán las instalaciones con dispositivos de corte sensibles a corrientes de defecto.

Anualmente y en época de mayor sequedad se medirán la resistencia de cada sistema de toma de tierra y la continuidad de todos los elementos que lo compone. Ello según se especifica en la Instrucción de Ingeniería 380.003.

En edificios se medirá independientemente cada electrodo y en conjunto, comprobando la continuidad con las diferentes conexiones.

Las instalaciones conectadas a tierra, en ningún momento deben estar desprovistas de esta protección.

Cuando para efectuar la medición se utilice una tierra auxiliar o parte del sistema para mantener la puesta a tierra de las instalaciones, se tendrá especial cuidado en evitar contactos con el sistema en servicio.

No se efectuarán mediciones cuando amenace o se prevea tormenta. Será obligatorio el uso de guantes y calzado aislante.

Deberá existir un registro de cada instalación de toma de tierra, tanto de edificios como de planta exterior, especificando el tipo, número, disposición o interconexión de los electrodos y de todo el sistema.

Se registrarán, además, todas las medidas incidencias y sucesivos tratamientos a que se somete el sistema, así como la resistencia de difusión máxima requerida.

## SEGURIDAD EN EL EMPLEO DE ESCALERAS PORTATILES

### 1. INTRODUCCION

Los trabajos que se realizan con el empleo de escaleras portátiles son, en su conjunto, una de las causas más importantes de accidentabilidad en Telefónica. Los accidentes tienen un origen muy variado: utilización inadecuada de las escaleras, mal estado de éstas y apoyo incorrecto, son los más frecuentes. Otro número importante son debidos a una inclinación indebida, insuficiente o excesiva; utilizar escaleras demasiado cortas para la altura en que el trabajo se ha de realizar o utilizarlas incorrectamente.

### 2. TIPOS DE ESCALERAS USADAS EN TELEFONICA

Estas se pueden clasificar en: Escaleras sencillas, de extensión, de abonados y de equipos.

#### ESCALERAS SENCILLAS

Las dimensiones de las mismas son:

\* Longitud de tramo 2,50 m. Se emplea en localidades con edificios de poca altura.

\* Longitud de tramo 3,50 m. Se utilizan en actividades de instalación de cables en fachadas.

#### ESCALERAS DE EXTENSION

\* Longitud de los tramos 4,5 m. Extendida 8 m. Complementan la dotación de la Brigada para trabajos en fachadas y en vanos de cable aéreo. Disponen de polea y cuerda para facilitar su extensión.

\* Longitud de los tramos 3,5 m. Extendida 6 m. Tendrán zapatas antideslizantes en ambos tramos.

#### ESCALERAS DE ABONADOS

Escaleras portátiles de tipo doble (tijera) autosoportadas con alturas de 1,30; 2,50 y 3,75 m. cuentan con articulación de bisagra y cadena de seguridad. Su aplicación es la utilización de la misma en instalaciones realizadas en casa del abonado.

#### ESCALERAS DE EQUIPOS

Estas se dividen en dos grupos: Escaleras de repartidor y escaleras tipo A:

\* Escaleras de repartidor:

Constan de un cabezal de suspensión, freno, guía, ruedas y barandilla.

\* Escalera tipo A:

Fija: 4, 8, 10 u 11 escalones mas plataforma.

Plegable (tijera) de 2,25 m utilizadas en equipos, en situaciones especiales.

### 3. CONDICIONES PREVIAS

Está prohibido utilizar escaleras distintas a las que proporciona Telefónica. Muy especialmente las escaleras metálicas, resultan peligrosísimas en caso de contactos con corriente eléctrica.

No está permitido pintar las escaleras, excepto con barniz transparente. El hacerlo con pintura dejaría ocultos los defectos o fallos de la madera y resulta, por ello, peligroso.

En todas las escaleras estará indicado, como mínimo:

- Fabricante o marca de fábrica.
- Tamaño, indicado por la longitud en metros de un tramo o sección de la escalera.
- Fecha de fabricación.

Tales indicaciones, se dispondrían sobre la cara exterior de uno de los largueros y en sitio fácilmente legible en la posición normal de uso. En las escaleras de extensión, se marcarán los dos tramos.

Las puntas de sujeción de largueros y peldaños de las escaleras de extensión, tendrán su extremo embutido en la madera.

Las escaleras de los equipos tienen que llevar una banda antideslizante sobre los peldaños, no recubriéndolos en su totalidad ni rebordeándolos.

Todas las escaleras deben revisarse periódicamente para comprobar su estado y siempre por el empleado antes de proceder a utilizarla. Esencialmente se comprobará:

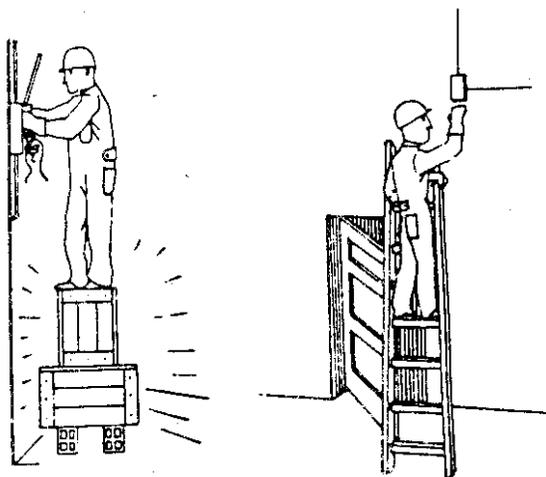
- Que los largueros carecen de grietas, astillamientos o demás defectos que la hagan frágil.
- Peldaños flojos, mal ensamblados, rotos, con grietas, indebidamente sustituidos por barras o sujetos con alambre o cuerda, etc.
- Mal estado de los sistemas de sujeción y apoyo: ganchos, zapatas, abrazaderas de acoplamiento, etc.
- Inestabilidad de las escaleras de tipo "A" y deterioro de los elementos separadores de sus secciones.
- Defectos que afecten a los elementos auxiliares (poleas, cuerdas, etc.) que en su caso sirvan de extensión de la escalera.

Cualquier defecto que disminuya la resistencia de la escalera y pueda comprometer la seguridad de su uso, debe comunicarse al mando inmediato quien ordenará la retirada del lugar de trabajo.

#### 4. COLOCACION

Las escaleras se apoyarán en superficies sólidas y bien niveladas, debiendo el empleado cerciorarse de tal hecho antes de iniciar el ascenso a la misma, lo que es de particular importancia, sobre todo, cuando se apoye sobre terreno natural donde se evitará el posible basculamiento lateral.

Si el terreno sobre el que se ha de trabajar no tiene suficiente firmeza y el peso del empleado determinase que los apoyos vencerían el plano sobre el que descansan, es necesario formar un asentamiento mediante una plancha rígida y resistente.



En invierno y en lugares fríos, debe comprobarse si el suelo está helado, lo que determinaría un apoyo muy peligroso. En tal supuesto se eliminará el hielo por algún procedimiento térmico o mecánico.

Está rigurosamente prohibido utilizar cajones, mesas u otros objetos como suplemento o en sustitución de la escalera. El apoyo inferior ha de ser siempre firme y sólido.

Se situarán lo más cerca posible del punto de trabajo evitando los salientes y rebajes y apoyando los dos largueros conjuntamente. Una vez colocada la escalera, los ejes de los peldaños deberán quedar en posición horizontal.

Una inclinación excesiva o insuficiente de la escalera, respecto a la fachada resulta extraordinariamente peligrosa. Si ha quedado demasiado vertical es muy grande el riesgo de que el empleado caiga hacia atrás, bien al subir, bajar o realizar cualquier movimiento mientras está trabajando. Si por el contrario, ha quedado demasiado inclinada, existe peligro de deslizamiento.

La inclinación adecuada, es aquella que consiste en que la distancia entre el apoyo inferior y la vertical del superior es  $1/4$  de la longitud de la escalera. En la práctica, puede actuarse según las siguientes reglas:

- Colocar la zapata entre ambos pies.
- Levantar el codo hasta la horizontal.
- Si con el codo se toca la escalera, está bien situada. De no ser así, debe rectificarse su inclinación.

Si la escalera se utiliza para acceder a plataformas, tejados, etc., su extremo superior debe sobresalir 1 m sobre el punto donde se apoya. Si se utiliza para trabajar sobre superficies verticales, su longitud será suficiente para que la cintura del empleado quede por debajo del último peldaño. Si se utiliza para acceso a las cámaras de registro debe sobresalir del nivel del terreno 0,60 m como mínimo.

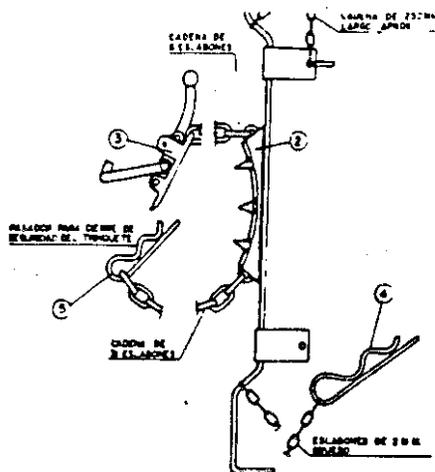
Si la situación del trabajo es la vía pública, se señalizará mediante banderolas que impidan, además, que nadie pueda pasar

por debajo de ella. Si la escalera se apoya sobre la calzada, se señalizará al tráfico y otro empleado se situará al pie de ella mientras se ejecuta el trabajo.

Se evitará situar la escalera de tal forma que la apertura de puertas y ventanas puedan golpearla y motivar la caída del empleado. Si no puede evitarse esta colocación, se asegurará que no puedan ser abiertas mientras se ejecuta el trabajo.

Si la superficie de apoyo superior no fuese plana, como es el caso de los postes, el empleado, antes de trabajar sobre ella debe sujetar fuertemente la escalera a aquel para evitar que pueda rodar sobre la superficie del poste. Tal sujeción se hará por medio de dispositivos específicos de apoyo adaptados al extremo de la escalera. No se apoyarán escaleras sobre postes dañados ni sobre postes R.

Si la escalera se utiliza apoyada sobre cable soporte, es obligatorio utilizar los ganchos de sujeción. Antes de apoyarla se comprobará el estado de los postes que limitan el vano. Los ganchos estarán situados debajo del último peldaño del tramo superior de la escalera.

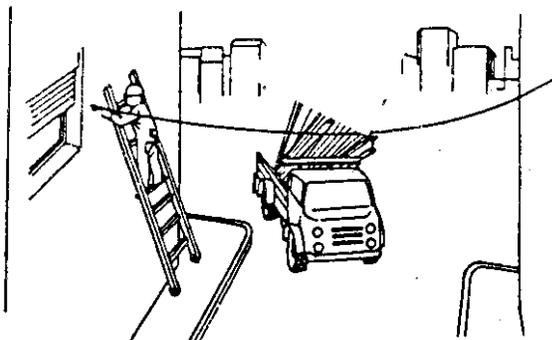


Está prohibido apoyar la escalera sobre cruces aéreas, entre fachadas o entre fachada y poste. Existe el peligro de desprendimiento de las anclas de la pared y consiguiente caída.

Si la escalera se ata y suspende del cable soporte con el elemento de amarre correspondiente, a fin de realizar trabajos de empalme, el empleado se atará al cable con el salvavidas del cinturón de seguridad.

Cuando sea necesario por la naturaleza de los trabajos el uso de plataforma, la escalera estará instalada permanentemente provista de ganchos, zapatas y amarrada al cable soporte.

Cuando se efectúen cruces aéreas en vías de un solo sentido de circulación se colocará la escalera en el lado del cable anterior al sentido de la marcha, por si algún vehículo, a pesar de las precauciones tomadas, tropezara con el cable no determine la caída del empleado.



**5. EMPLEO**

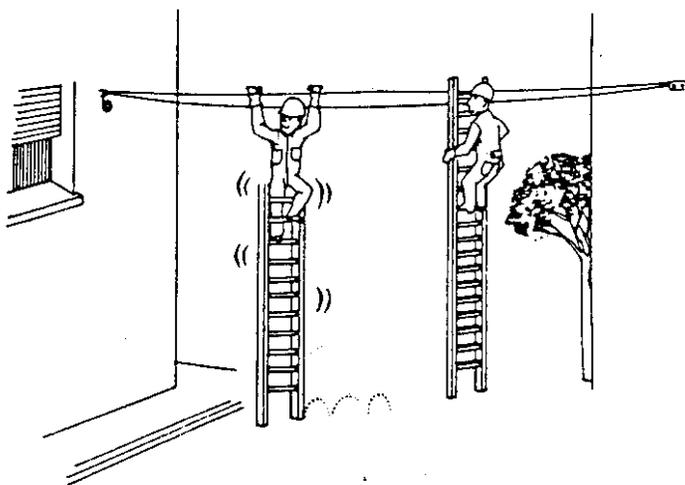
Sólo se utilizarán escaleras que estén dotadas de los correspondientes sistemas de apoyo (zapatas). Se exceptúa de este precepto las escaleras tipo "A".

Se utilizarán, fundamentalmente, para el acceso a los lugares de trabajo.

Antes de acceder a ellas se limpiarán los peldaños de grasa, cera y barro. Asimismo, se mantendrán, permanentemente, despejados los accesos a la escalera.

Tanto la subida como la bajada se hará de cara a la escalera con, al menos, una mano libre y sujetándose a los largueros o peldaños.

Está prohibido permanecer más de una persona, simultáneamente, en la misma escalera.



Si la altura en que ha de realizarse el trabajo es superior a 7 m se utilizará grúa con cesta o escalera especial de 8 m. La extensión de estas escaleras se hará empleando su sistema de cuerda y polea.

Una vez alcanzada la altura necesaria para la realización de las faenas, el empleado debe permanecer con los dos pies apoyados sobre el mismo peldaño.

Nunca el cuerpo puede desplazarse fuera de la vertical de la escalera. Es muy peligroso y cualquier movimiento puede provocar la caída.

Está totalmente prohibido, por ser sumamente peligroso, desplazar, mover o "bailar" la escalera estando el empleado en ella; cualquier desplazamiento exige subir y bajar tantas veces como sea necesario.

Queda prohibido saltar desde una escalera al suelo.

Las herramientas o materiales que vayan a utilizarse irán dispuestas en carteras o bolsas. Durante el trabajo, no se dejarán sobre los peldaños. Asimismo, si se precisa utilizar bombona de gas, se colocará sobre el gancho que al efecto existe, o en el suelo, dotándose de la longitud suficiente el tubo de alimentación para alcanzar el punto de trabajo.

Se empleará la escalera de longitud apropiada para que el empleado pueda realizar el trabajo con facilidad y no haya de adoptar posturas forzadas que son fatigantes y peligrosas. No deben emplearse más de dos tramos de escalera. La extensión máxima comprenderá tres peldaños comunes en cada tramo.

En la extensión de la escalera se cuidará que las manos no sean aprisionadas entre peldaños. Se vigilará la trayectoria del tramo superior para que no choque con algún obstáculo y como consecuencia caiga bruscamente. Es preciso asegurarse del perfecto acoplamiento de los dos tramos. Para evitar su desacople cuando se empleen en cámaras de registro, se atarán con cintas de sujeción intermedia establecida.

**6. CONSERVACION**

Se procurará almacenar las escaleras al abrigo de mojaduras y del calor en lugares ventilados no cercanos a focos de calor o humedad excesivos.

Si se almacenan en posición horizontal, deberá cuidarse de que posean suficientes puntos de apoyo para evitar deformaciones permanentes. La escalera almacenada estará totalmente plegada. Por la misma causa, se impedirá que la escalera quede sometida a cargas o soporte pesos que puedan deformarla o deteriorarla.

Cuando se transporten en vehículo, deberán colocarse de forma que en el trayecto no se produzcan flexiones o golpes.

No se realizarán reparaciones provisionales de escaleras. Estas se realizarán siempre por personal especializado debiendo en este caso, someterse a los ensayos de recepción establecidos.

**7. ESCALERAS DE TIJERA**

El suelo sobre el que se apoya estará despejado de obstáculos y objetos que puedan impedir su estabilidad.

Antes de utilizar una escalera de tijera hemos de asegurarnos que esté totalmente abierta y que en esta situación sea suficientemente estable.

Las escaleras de tijera no se utilizarán para alturas superiores a 6 m. No se pasará de una a otra sección por la parte superior de la escalera; no se trabajará a horcajadas sobre ella. En aquellas escaleras que tengan elementos separadores permanentes y plataforma superior, puede trabajarse a horcajadas sentado sobre la referida plataforma.

Irán provistas de topes o elementos separadores que mantengan sus dos secciones firmes en posición abierta, impidiendo tanto su cierre como su apertura involuntaria, más allá de lo correcto.

No deberán moverse estando alguien sobre ellas. No subirán dos personas sobre la misma sección.

**8. ESCALERAS MOVILES DE REPARTIDOR**

Se inspeccionarán periódicamente por el Encargado y el usuario antes de utilizarlas, comprobará especialmente que el freno situado en la guía está en perfectas condiciones.

Estarán provistas de barandillas no conductoras o aisladas.

Antes de usar estas escaleras se frenarán. Una vez que se haya ascendido se recogerá el cable de accionamiento del freno.

No se moverán sin tener la plena certeza de que nadie las está utilizando.

La subida se hará dándole la cara. Se puede trabajar de espaldas apoyando sobre la barandilla o montante.

**TRABAJOS EN FACHADA E INTERIOR DE EDIFICIOS****1. INTRODUCCION**

Los trabajos en fachada son determinantes de una multiplicidad de accidentes laborales, tanto por el origen como por el tipo de lesiones que determinan. Sin duda, es en estas faenas donde con más frecuencia se produce la omisión de medidas de prevención que aparece como claro factor causal de aquellas; así, el enclavamiento de cuerpos extraños intraoculares en las labores de "taqueo", va unido a no utilizar las gafas protectoras; otras veces a usar herramientas defectuosas.

Los accidentes que ocurren con más frecuencia en estos trabajos, son los oculares, como queda dicho; los derivados del mal uso de escaleras portátiles y los accidentes eléctricos.

## 2. TRABAJOS DE INSTALACION

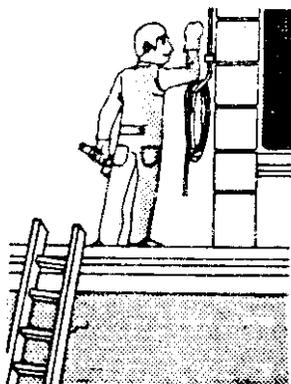
Siempre que sea posible se utilizará la grúa con cesta, sobre todo en trabajos arriesgados en fachada y cruces aéreos.

Previamente a la instalación de cable o acometidas en fachada, se estudiará su recorrido en relación con:

- Existencia de las instalaciones interiores previas, especialmente en los edificios de nueva construcción en los que recientemente se proyectan estas instalaciones, al menos para entrada de cables.
- Solidez de la superficie a la que se ha de fijar la instalación telefónica.
- Presencia de otros servicios, principalmente eléctricos. Se procurará obtener la información sobre la existencia de servicios empotrados.

Con otros servicios se guardarán las distancias y separaciones reglamentarias. En este sentido en lo relativo a instalaciones eléctricas que cruzan o son paralelas a cables telefónicos, se tendrá en cuenta lo indicado en el capítulo sobre Riesgo eléctrico.

En el caso de presencia de instalaciones eléctricas con riesgo de contacto con las mismas, se gestionará el corte de corriente; si esto no es posible, se solicitará de la empresa propietaria la colocación de vainas y capuchones aislantes en los conductores que revistan peligrosidad. Los empleados irán provistos de guantes aislantes, casco, ropa personal y botas. Si la corriente ha sido cortada, el Encargado debe:



- Asegurarse de ello y de que no es posible la conexión involuntaria.
- Comprobar la ausencia de tensión en cada una de las partes separadas eléctricamente de la instalación.
- No dar indicación de restablecimiento del servicio hasta que no hayan finalizado los trabajos, alejado el personal y comprobado que no existen contactos u otra clase de peligro en alguna de las instalaciones.

Con independencia de lo anterior, siempre se considerará, a efectos de realización del trabajo, a todo conductor como si estuviera bajo tensión.

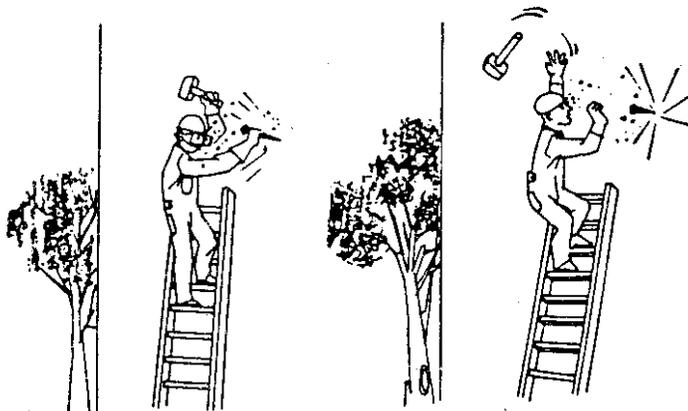
Siempre que haya peligro de contacto con los conductores eléctricos el cable tendido se atará, a intervalos cortos, de modo que su flecha y oscilaciones no den lugar al referido contacto.

Se evitará pasar con acometidas cerca de hilos o cables eléctricos y en regiones muy frías a 60 cm, como mínimo, de cañerías de agua que puedan helarse.

Para taquear se empleará con preferencia taladro eléctrico o pistola fijaciavos. Sean estas o las herramientas de percusión las utilizadas, la tarea de taqueo exige inexcusablemente el uso de gafas protectoras.

Los trabajos de instalación se realizan en la mayor parte de los casos, mediante escaleras manuales cuyo uso adecuado ha sido expuesto.

Cuando la organización del trabajo contemple la necesidad de un sólo empleado, este podrá requerir la presencia de otro compañero, si observa dificultad en la realización del trabajo que entrañe riesgo de accidente, no iniciándose el trabajo hasta que cuente con la presencia del mismo.



La utilización de escaleras extensibles, con extensión completa, comportará necesariamente la presencia de dos trabajadores.

Si se efectúan trabajos que obligen a ocupar parte de la calzada, se señalizará la zona de trabajo con vallas y discos de "trabajo en vía pública", "reducción de velocidad" y "estrechamiento de calzada". Además, un empleado provisto de banderola roja vigilará el paso de vehículos.

No se dispondrán materiales o medios de trabajo en peldaños de escaleras ni en lugares de donde puedan caerse; consecuentemente, se emplearán bolsa o cartera portaherramientas.

Si necesariamente hay que trabajar sobre tejados, marquesinas, etc., se comprobará que son lo suficientemente sólidos; en el caso de tejados se adecuará una plataforma para no dañarlos o romperlos con el peligro que ello traería consigo.

En trabajos en fachada a más de 7 m se empleará necesariamente el cinturón de seguridad.

También se utilizará el cinturón en el caso de instalaciones de acometidas que requieran asomar el cuerpo, más allá de la cintura, fuera de ventanas. El cinturón se anclará en lugar resistente.

En las operaciones de fijación de hilo con pegamento termofusible se empleará paño-gamuza y guantes para presionar el hilo sobre el pegamento.

La bolsa de herramientas dispondrá de compartimentos laterales para permitir la ordenación de estos medios de trabajo. El fondo de la bolsa estará reforzado con plancha plástica flexible.

## 3. SITUACION DE LAS INSTALACIONES

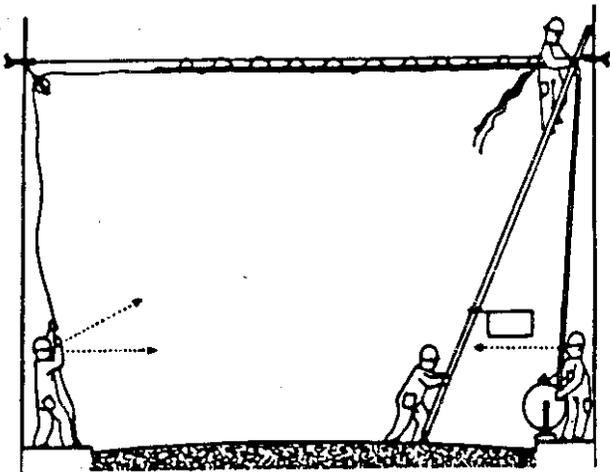
Se evitará la instalación de cables bajo cornisas superiores de los edificios.

El cable se instalará a la altura más baja posible con un mínimo de 2,50 m.

Las cajas terminales y empalmes no se dispondrán a más de 3 m ni a menos de 2,50. No se colocarán cerca de los circuitos eléctricos, aparatos de ventilación, encima de puertas y ventanas, paredes pulidas y en general donde se prevea pueda existir riesgo para la realización de trabajos.

Salvo que no haya otra solución, no se instalarán en fachada cables situados a más de 6 m de altura. En caso contrario, cuando haya que instalar un cable vertical a gran altura, se coserá el cable en el suelo y se tirará en vertical. En caso de avería se cambiará en el suelo la sección vertical completa del cable, efectuando empalmes en cada extremo, si es posible se bajará con esta ocasión las cajas a una altura normal.

En los tendidos de acometidas en anillas se situarán atendiendo a su fácil manipulación y se procurará que sean accesibles con una hoja de escalera, sin quedar al alcance del público. Sólo se establecerán trazados horizontales y verticales. Todas las acometidas irán por el mismo trazado.



El paso de tubos u objetos metálicos se hará por debajo del obstáculo si es posible dejar una separación mínima de 3 cm, en caso contrario se protegerá la acometida con cinta adhesiva, solapada a  $\frac{1}{2}$  y que sobrepase 10 cm, a ambos lados del obstáculo. Si es obligado hacerlo por encima se empleará abrazadera con anillas.

Se prohíbe instalar acometidas por encima de tejados que queden a más de 6 m de altura.

En las bajadas de acometidas se colocarán anillas y aisladores, una por ventana, en la parte de la izquierda mirando hacia fuera de la misma, a no más de 60 cm. Se instalarán en su parte inferior. Si no existieran huecos en la fachada las anillas se dispondrán cada 3 m. Si las acometidas están expuestas a fuertes vientos, la distancia vertical entre anillas se reducirá a 2 ó 2,5 m para evitar el movimiento y roce de los cables de acometida.

#### 4. PASOS AEREOS

En ningún caso se apoyarán escaleras en un paso aéreo entre fachadas o fachada y poste. Para no contravenir lo anterior los empalmes se situarán en la fachada y para la instalación se emplearán materiales preformados.

En caso de avería en medio de un cruce, se sustituirá el vano completo, efectuándose los empalmes en las fachadas.

Para construir un paso aéreo se tomará en consideración la altura que necesita en relación con el paso de vehículos bajo el mismo.

#### 5. INSTALACIONES INTERIORES

Las guías de cables serán de material aislante.

Siempre se procurará instalar el hilo a lo largo del zócalo. Si se ha de hacer junto al techo, se utilizarán las escaleras de interior.

Previamente se determinará si por el lugar elegido hay cables empotrados, en cuyo caso debe cambiarse su dirección.

En las operaciones de taqueado para instalación de pasamuros, conector, roseta o teléfono mural, se emplearán gafas protectoras.

La grapadora debe estar aislada en su mango por si se perforase algún cable empotrado.

El timbre de alta sonoridad se conectará a la corriente eléctrica a través de un enchufe accesible al personal. No se realizará sobre el mismo o en sus inmediaciones prueba alguna sin antes haberlo conectado. La prueba de funcionamiento del timbre debe realizarse con la corriente de llamada.

### TRABAJOS EN POSTES Y LINEAS AEREAS

#### 1. INTRODUCCION

Los trabajos en postes para el tendido, empalme y reparación de línea telefónica, juntamente con los de transporte, apertura de

hoyos, levantamiento, consolidación, etc., determinan un número muy importante de accidentes laborales en nuestra Compañía, muchos de ellos de carácter muy grave, por lo que sin duda constituye uno de los trabajos más típicos y críticos.

Los accidentes más importantes se derivan de caída o de rotura del poste a los que hay que añadir una multiplicidad de causas secundarias: accidentes eléctricos por cruces y contactos con líneas de energía, los derivados de manejo de materiales y herramientas, etc.

Asimismo, las lesiones que estos accidentes determinan son múltiples. Destacan por su gravedad las fracturas vertebrales generalmente invalidantes, las de calcáneo, tibia y peroné que con frecuencia ocasionan secuelas definitivas, y, finalmente, las producidas por electrización e incluso la electrocución.

En estos trabajos hay implicados, además, un conjunto de tareas complementarias como son las operaciones de transporte y el manejo de herramientas y objetos. En lo que se refiere al transporte de personal o de material, sus riesgos se acentúan por el crecimiento del tráfico rodado y por las posibles imprudencias y errores de los demás. En cuanto al manejo de herramientas ocasionan variados accidentes derivados de la utilización de herramientas en mal estado, incorrectamente o no asociadas con sus correspondientes elementos de protección.

A las peculiares características que tienen estos trabajos, hay que sumar una serie de factores, los cuales son necesarios considerar a la hora de planificación de las tareas, tanto para obtener los mejores resultados en la realización de los mismos, como en la prevención de riesgos. Los más destacables son: el que estos se realicen a la intemperie, lo que supone estar sujeto a la climatología ambiental y estacional, orografía del terreno,

tráfico rodado en cruces aéreos con líneas de otros servicios, los propios de los trabajos en alturas, tanto en las subidas o bajadas de los postes o en los accesos por escaleras soportadas en postes o fachadas, etc.

#### 2. CONDICIONES PREVIAS

Periódicamente y en tiempo seco se revisarán los postes para comprobar su estado y adoptar las medidas de conservación necesarias.

En la fase inicial de la obra se procederá por parte de la persona responsable de la misma a un estudio general del trazado sobre los documentos integrantes del proyecto, y posteriormente a la señalización sobre el terreno de la traza de la línea mediante estaquillamiento de apoyos, particularmente de puntos singulares, no iniciándose los trabajos sin contar con todos los permisos y cualquier variación se consultará con el proyectista, teniendo en cuenta que:

a) Todos los trabajos que hayan de ejecutarse en el curso de la construcción de una línea se harán con carácter definitivo.

b) Todos los trabajos se efectuarán procurando evitar:

- Accidentes al público y al personal, propio y ajeno, que intervenga en ellos.

- La interrupción de circulación de peatones y coches cuando sea posible. Se colocarán guardias, vallas, señales, etc. siempre que sea necesario.

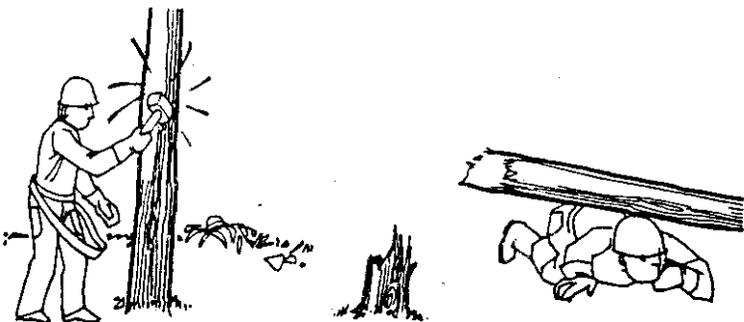
c) Las dificultades y riesgos que pudieran presentarse al objeto de contar con el material, herramientas y elementos de seguridad necesarios.



Previamente a la realización de los trabajos se comprobará que los elementos de protección y trabajo están en buen estado y ofrecen la seguridad necesaria para la función que van a cumplir.

Antes de subir a un poste de madera se adoptarán las medidas preventivas siguientes:

- Golpear el poste con un objeto duro por todo su entorno hasta una altura de 2 m sobre el nivel del suelo. Si el sonido que proporciona la madera es musical, el poste está en buen estado; por el contrario, si el sonido es sordo, el poste está en condiciones deficientes.



- En caso de duda de la prueba anterior, se introducirá una herramienta punzante y estrecha; si el poste no opone resistencia es que está carcomido interiormente.

- En los postes de alineación, se moverán ligeramente en sentido transversal de la línea; si se percibe un débil crujido, a nivel del suelo, el poste está en mal estado.

- Si de las pruebas anteriores se concluye que el poste está defectuoso, bajo ningún concepto se subirá al mismo y se notificará urgentemente a la Dirección Provincial para que adopte las medidas necesarias, entre ellas una inspección detallada de la zona de empotramiento. Los postes defectuosos se señalarán a 1.50 m.

- Si la subida al poste se hace con trepadores se comprobará que su espolón de los trepadores está fuertemente sujeto, que no está roto y que no presenta fisuras que haga temer su rotura; en caso necesario se sustituirá por uno nuevo. El espolón tendrá asociado su correspondiente protector.

Además, es importantísimo comprobar el estado de las correas y cerciorarse de que no presentan grietas, cortes o muescas, desgastes o cualquier otra alteración que haga temer su rotura. De la misma forma, que las costuras estén firmes y que el hilo no está roto. Asegurarse que los remaches están en buen estado, que los ojetes no están desgarrados y que las hebillas no están rotas.

- Los trabajos que impliquen subir al poste en zona interurbana se realizarán acompañados. En zona urbana el empleado, de acuerdo con la dificultad y el riesgo, podrá solicitar la ayuda de un compañero, no reiniciándose los mismos hasta su llegada.

### 3. ASPECTOS GENERALES

Son aspectos preventivos generales relativos a los trabajos en postes y líneas aéreas los siguientes:

- Tanto la subida como la bajada al poste se hará con salvavidas abrazado al mismo. Es preciso asegurarse que el enganche del mosquetón a la anilla es correcto, no confiando tan solo en oír el "clik" característico del cierre del mosquetón.
- El personal que permanezca en el suelo, aparte de ir dotado con casco, se alejará de la base del poste a fin de evitar que la eventual caída de herramientas pueda lesionarle.
- Tan pronto se haya alcanzado la altura deseada, lo inmediato es sujetarse con el salvavidas situándolo diagonalmente entre el poste y la cruceta. No debe pasarse entre poste y tirante

de la cruceta ya que éste podría dañarlo. Si durante el trabajo, el empleado ha de pasar de una cruceta a otra se hará con todo cuidado, ya que es preciso soltarse el salvavidas. Tan pronto se alcance la nueva cruceta, se sujetará el salvavidas en la misma forma.



- Revisar, previamente a la realización del trabajo de tendido, el estado de las poleas, su adecuada fijación al poste y la correcta ejecución de las ligaduras. La situación para trabajar será tal que un fallo de los elementos anteriores no ocasione golpes con el cable.

- No se realizarán trabajos cuando haya tormentas. En estos casos es preciso alejarse de postes, riostras, árboles, etc. El mejor refugio es un edificio próximo, el camión de la brigada o un coche con los cristales cerrados. La M. de P.I. deberá avisar a los que están realizando trabajos en líneas, de la presencia de tormentas, cuando éstas puedan afectar a la zona de trabajo.

- Si se han de realizar trabajos cerca de nidos, colmenas de abejas u otros insectos dañinos, en días muy calurosos o con posibilidades de tormentas, se recomienda hacerlo en la primera hora de la mañana.

- Se evitarán las instalaciones provisionales. Si ello no es posible su permanencia ha de ser por poco tiempo. Estas instalaciones serán consolidadas. Al realizar trabajos en las mismas se extremarán las medidas de seguridad. No se utilizarán postes tipo "H" en líneas nuevas con posterior tendido de cable.

- Los postes se conservarán mediante los trabajos de revisión y rehabilitación periódicos incluidos en los programas anuales, como consecuencia de ellos se determinan los postes que hay que sustituir, bien por antigüedad o deterioro.

Igualmente cuando se han de efectuar los trabajos en una línea, si se ve algún poste en mal estado, se cambiará. Telefónica a través del Departamento correspondiente tiene establecido un impreso para rellenar por el personal sobre "Aviso de Anomalia en Planta", donde se refleja la misma; su localización, descripción, urgencia de reparación, gravedad y peligro. Es de particular importancia registrar las situaciones peligrosas, como es el caso de coexistencia de instalaciones eléctricas y telefónicas no reglamentarias.

### 4. LEVANTADO DE POSTES, DESMONTE Y SUSTITUCION

Siempre que sea posible se utilizarán medios mecánicos y el personal que participe en estas operaciones estará desprovisto de trepadores y cinturón de seguridad.

#### EMPLEO DE MEDIOS MECANICOS

El camión se situará en posición favorable para que el poste se instale en la dirección de la línea. Se colocará la eslinga sobre el poste y, antes de iniciar el levantado, el personal se situará fuera del radio de acción del poste en previsión de fallos de los medios empleados.

Si es necesario, el guiado del poste se facilitará con palanca girapostes.

El poste se mantendrá en posición correcta, mientras dos empleados, uno provisto de pala y otro de barra pala-pisón, rellenan el hoyo. Hasta que no termine la operación, no se retirarán los aparejos de la grúa.

**PICAS Y SOPORTES CRUZ**

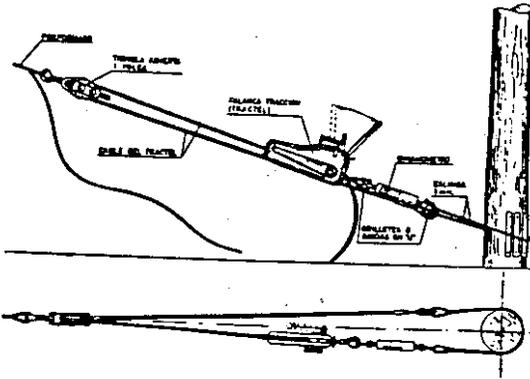
La operación más importante es la de guiado en el hoyo, por lo que se ha de prestar una gran atención. El guiado se hará por intermedio de las barras para hacer hoyos si el terreno es duro o tablas si es blando.

Durante el levantado del poste el soporte y picas irán desplazándose hacia el raigal del poste conforme se eleva. Las picas no se desplazarán a la vez. El personal que maneje éstas, se situará fuera del plano vertical del poste.

Una vez introducido en el hoyo, se mantendrá en posición vertical con auxilio de las picas.

**APARATO DE TRACCION**

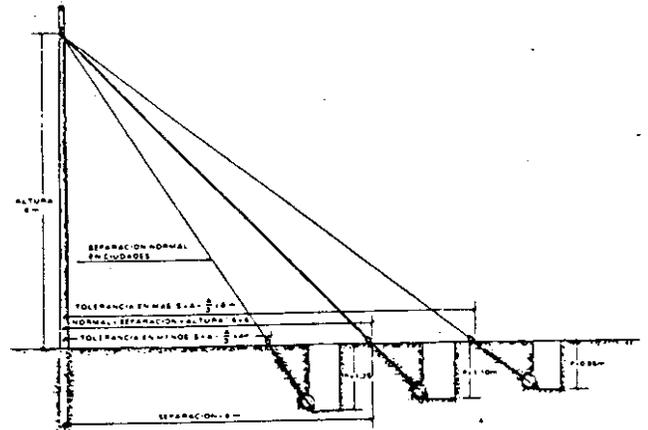
Si se emplea tráctel en el levantado de postes de altura, se cuidará su arriostamiento al pistolete de amarre y el personal se mantendrá fuera de la trayectoria de caída del poste ante un eventual fallo.



Siempre que sea posible se evitará la consolidación de postes de madera mediante carriles y perfiles IPE. En su lugar se proyectarán postes de hormigón.

**RIOSTRAS**

Se define como un elemento de consolidación cuya misión es absorber los esfuerzos de flexión para que el poste no se rompa, o para que no se desvía.



La situación de las riostras es, por un extremo, amarrada a la parte superior del poste y por el otro a un cuerpo enterrado, ó a mozo, cuando por cualquier dificultad no sea posible anclar la riostra al suelo.

De acuerdo con el manual de Construcciones nº 484.008 se pueden clasificar, según tipo, en riostra económica, standard o a un mozo; también pueden ser de ángulo, lateral, de cabeza o de refuerzo.

En este tipo de trabajos los empleados se situarán fuera de la trayectoria que recorrería la riostra en caso de soltarse. Caso de tener que proceder a la sustitución de alguna riostra se procederá de la forma siguiente:

El nuevo cable se colocará definitivamente antes de aflojar las bridas o retenciones preformadas del cable a desmontar. Cuando sea necesario sustituir el tirante, se instalarán cilindro y tirante nuevos hacia la parte exterior, aumentando la separación de la riostra respecto a la base del poste. En postes de ángulo, cabeza o fin de línea, una vez terminada la operación anterior, se soltará la riostra antigua bajándose a la nueva posición del poste.

**5. APERTURA DE HOYOS**

- El proceso de apertura de hoyos debe combinarse con el de instalación de forma que no permanezcan los hoyos abiertos mucho tiempo.

Los hoyos deben hacerse del diámetro suficiente con el fin de que el raigal del poste entre holgadamente en ellos y para que además, pueda apisonarse fácilmente a cualquier profundidad la tierra de relleno. Las paredes del hoyo deben ser verticales.

Para los postes de gran altura habrá de construirse una rampa de entrada al hoyo.

**DESMONTE**

En el desmonte de postes se utilizarán como útiles básicos grúa y gato. Se atarán cuerdas en la parte superior del poste para poderlo guiar.

Siempre que se utilice el gato, en primer lugar se sujetará al poste con la eslinga por encima del centro de gravedad situando la grúa de forma que el cable de tiro quede vertical, pero sin efectuar esfuerzo. Se descalzará el poste en todo su contorno unos 30 cm y se dispondrá de gato en la base. Se desmontará el poste mediante el gato, moviéndolo posteriormente con la grúa.

Una vez retirado el gato se transportará con la grúa, prestando atención a su posible caída y se tendrá especial cuidado en la proximidad de las líneas eléctricas.

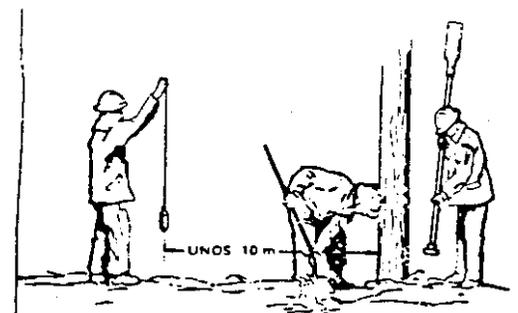
Si no se dispone de los medios citados se descalzará el poste. Si éste está podrido se cortará a ras del suelo.

**SUSTITUCION**

Se comprobará previamente el estado de podredumbre del poste a sustituir que pueda ocasionar su rotura al manipular en el mismo. Las precauciones para evitar su caída son: atarlo con cuerdas o alambres al nuevo poste, instalación o sujeción a un pistolete o arriostarlo provisionalmente. Si es posible, sólo se actuará sobre el poste nuevo.

En caso de sustitución de postes de ángulo o cabeza, pueden darse variadas situaciones particulares que sería prolijo enumerar aquí. Como norma general, debe hacerse una descomposición ordenada del trabajo.

Cuando el poste cabeza lo es de una línea con cable, se hará una retención firme al cable de suspensión en el poste siguiente y se arriostará provisionalmente.

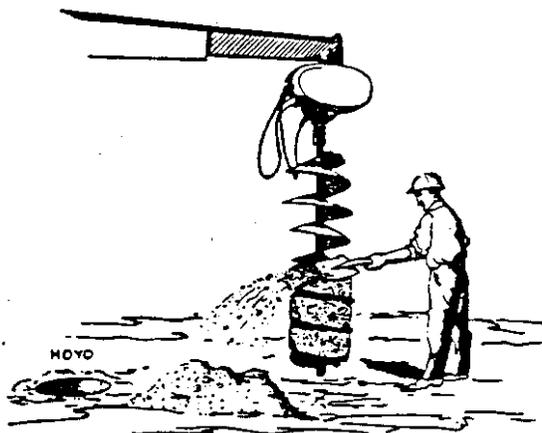


Las profundidades se encuentran tabuladas en los manuales de Telefónica.

- Cuando la excavación para poste de hormigón va a ser posteriormente hormigonada y en sus proximidades se encuentre algún servicio, se tomarán medidas para protegerlos y que resulte accesible para el propietario.

- Los medios empleados para la apertura son:

- \* La barrena para hoyos acoplada a la grúa hidráulica. Apta para terrenos sueltos.
- \* Mediante cazo y barra pala-pisón.



\* Motorperforadora portátil. Apta para terrenos rocosos, duros o compactos.

\* Mediante explosivos (Este caso se realizará por personal especializado previamente contratado).

Se emplearán con preferencia medios mecánicos. En la utilización de la barrena el hoyo se marcará por un empleado auxiliar, quien vigilará la entrada de aquella, retirándose después. La barrena será manejada únicamente por el Conductor, no habiendo personal alguno en su radio de acción. El hoyo se terminará con cazo.

Las sucesivas retiradas de tierra se harán sobre un único montón.

La motoperforadora portátil se empleará como se indica en Herramientas.

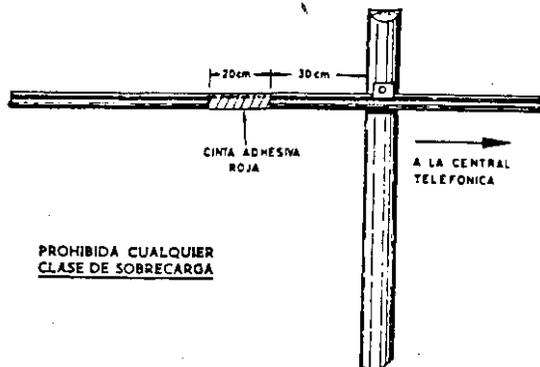
## 6. TRABAJOS EN CABLES AEREOS

- Se utilizarán cajas terminales protegidas de la entrada de insectos. En las antiguas se utilizará una masilla esponjosa aplicada a las juntas para que evite la estanqueidad y problemas de condensación.

- Todos los postes que tengan caja terminal estarán dotados de peldaños de madera y estribos metálicos no deslizantes. Asimismo los postes que tengan equipo, dispondrán de balconcillos. La instalación de nuevas cajas en postes se hará a 1.40 m del suelo.

- Precauciones adicionales y específicas se requieren en los trabajos en proximidad de líneas de energía eléctrica. Tales precauciones se recogen en el capítulo relativo a Riesgo Eléctrico.

- En los cables autoportados está prohibido el uso de escaleras, carritos y plataformas, salvo que previamente se haya instalado un cable auxiliar adecuado para este uso. Para las operaciones de reparación de cables autoportados se procederá a soltar dos o tres tramos y realizarlo en el suelo. Si esto no fuese posible, se cambiará el vano y se efectuarán los empalmes en los postes.



- Para reparaciones en cables no autoportados, se utilizarán los medios que hayan sido tenidos en cuenta en el proyecto de tendido del cable, en concepto de sobrecarga de revisión: escalera, plataforma, carrito aéreo, etc.

- Si la escalera se utiliza apoyada sobre cable soporte, es obligatorio utilizar los ganchos de sujeción. Antes de apoyarla se comprobará el estado de los postes que limitan el vano. Los ganchos estarán situados debajo del último peldaño del tramo superior de la escalera.

Si la escalera se ata y suspende del cable soporte con salvavidas para escaleras, a fin de realizar trabajos de empalme, el empleado se atará al cable con cinturón de seguridad.

Las escaleras a apoyar en postes estarán provistas del dispositivo de apoyo establecido.

- Cuando sea necesario, por la naturaleza de los trabajos, el uso de plataforma, la escalera estará instalada permanentemente provista de ganchos, zapatas y amarrada al cable soporte.

Las cuerdas de elevación de las plataformas serán incombustibles y la base de éstas, antideslizantes. En su utilización se tendrán en cuenta las medidas siguientes:

\* Comprobar el estado en que se encuentran sus elementos.

\* Inspeccionar la línea y los postes, tres tramos a cada lado del punto en que va a situarse.

\* Se utilizará la trócola para elevar la plataforma, los materiales y las herramientas y una vez situada, se atará firmemente al poste próximo para evitar oscilaciones.

\* La escalera se retirará mientras se eleva la plataforma. Terminada la elevación, se dispondrá ajustada a la nueva altura del cable soporte que habrá cedido por el peso de la plataforma.

\* El acceso a la plataforma se hará abriendo su barandilla de seguridad.

\* No pueden permanecer más de dos empleados sobre la plataforma los cuales deben ir sujetos con cinturón y salvavidas al cable soporte.

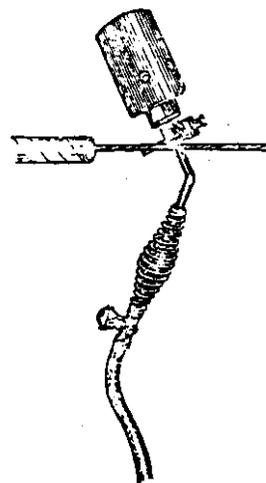
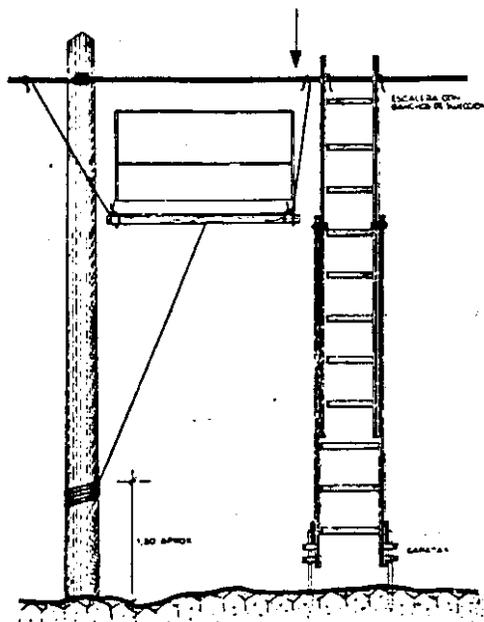
\* Está prohibido utilizar plataforma en líneas de postes tipo E o consolidados con riostras económicas, en líneas de cable autoportado o cuando el cable de suspensión aparezca dañado; en un solo vano o en los cruces con líneas de alta tensión.

Si necesariamente se ha de instalar en el centro de un vano se hará sobre cable soporte auxiliar tendido con este fin.

- En los trabajos de apertura de empalme es preciso dar continuidad eléctrica a la cubierta de los cables y si se trata de

cables con carga de gas se reducirá la presión antes de aplicar el soldador a la cubierta y así evitar el riesgo de sobrepresión por dilatación del gas.

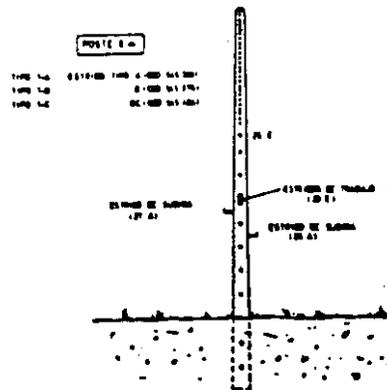
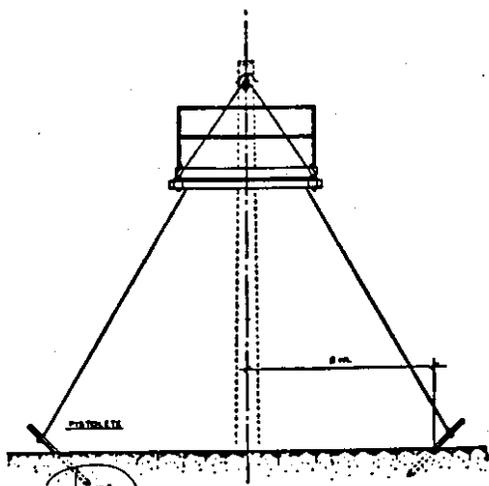
- Siempre que se utilice el soplete para abrir o cerrar empalmes, se ha de tener en cuenta lo siguiente:



- \* El soplete espiral posee un gancho que permite colocarlo en el cable soporte sin ningún peligro ya que la llama queda dirigida al exterior.

7. POSTES DE HORMIGON

- En general los postes se procurará situarlos en lugares de fácil acceso, evitando terrenos pantanosos y terraplenes con mucha pendiente.
- Las operaciones relacionadas con el movimiento de estos postes se harán cuidadosamente a fin de evitar golpes que dañen sus aristas o produzcan grietas.
- Debido al peso de los mismos siempre se utilizará para manejarlos camión grúa. Este se situará en posición favorable para que el poste se instale en la dirección de la línea o almacenamiento. Se colocará la eslinga o eslingas en el poste antes de iniciar el levantamiento, el personal se situará fuera del radio de acción del poste en previsión de fallos de los medios empleados y se ayudarán por medio de cuerdas para mantener estable la dirección de apoyo.



- \* Separar todo lo posible el cable telefónico del cable soporte.
- \* Si el cable es único, se protegerá el cable soporte sobre el empalme con un tubo de goma abierto de 25 mm de diámetro interior y 1 m de longitud. De esta forma, si inadvertidamente se dirige la llama hacia el cable soporte, el olor y el humo advertirán el peligro. A la vez, sirve de pantalla protectora.
- \* Si el cable es pareado, se enfundarán los otros cables en un tubo de goma de superior diámetro.
- \* Cuando no se utilice, se mantendrá apagado, encendiéndolo cuantas veces sea preciso. Sólo cuando se trate de esperas mínimas, se bajará la llama reduciendo la entrada de aire.

- Se apilarán depositando unos encima de otros, paralelos entre sí, en capas separadas por rastreles de madera de unos 50 x 50 mm, dispuestos transversalmente al eje de los postes; se dejará la cox libre para poder realizar la identificación de los mismos.
- En subida y bajada se utilizarán los alveolos del poste a modo de peldaños hasta una altura que permita colocar los dos pies mientras simultáneamente se desplaza el salvavidas. Posteriormente se prosigue la ascensión utilizando las barras pasantes, estribos desmontables o medios específicos y situando el salvavidas por encima del último elemento insertado, hasta alcanzar la posición de trabajo.

Cuando los alveolos están helados o mojados a causa de la lluvia y en terreno embarrado, se instalarán los medios de ascenso a una altura en que desde el suelo puedan alcanzarse con las manos.

El descenso se realiza de forma inversa a la subida, retirando los correspondientes elementos empleados y descendiendo en su caso mediante una cuerda, permaneciendo el empleado sujeto con el salvavidas.

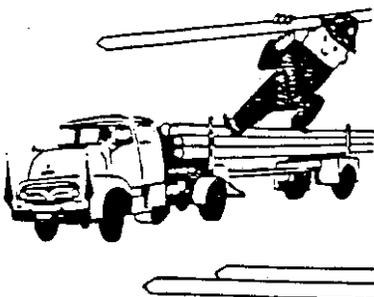
- Todo personal que realice trabajos en postes de hormigón tendrá que haber sido instruido previamente.

#### 8. RECEPCION Y TRANSPORTE DE POSTES DE MADERA

- Los postes de madera deberán ser bien proporcionados y rectos del raigal a la cogolla, presentando una superficie lisa, sin oquedades ni astilladuras, y exentos por completo de podredumbre, carcoma, huecos producidos por pájaros, fibras muertas, grietas profundas u otras que puedan afectar a su resistencia mecánica o a su duración. Colocados sobre dos apoyos producirán un ruido claro y vibratorio al golpearlos con un martillo.
- Es muy conveniente que tanto los postes reimpregnados como los nuevos estén lo más secos posibles, de forma que no chorreen.
- Las operaciones de movimiento de estos postes se harán evitando que ganchos, garfios y otros puedan producir huella superior a 25 mm de profundidad.
- El almacenamiento debe hacerse ordenadamente con coz y cogolla alternadas, para minimizar la flexión de los mismos. El apilamiento se aislará del suelo.
- Se emplearán, con preferencia, medios mecánicos para mover los postes (grúa, tractor de pinza, etc). Este movimiento afectará a un solo poste cada vez. Si se utiliza grúa, se debe iniciar el trabajo extendiendo los gatos del camión.

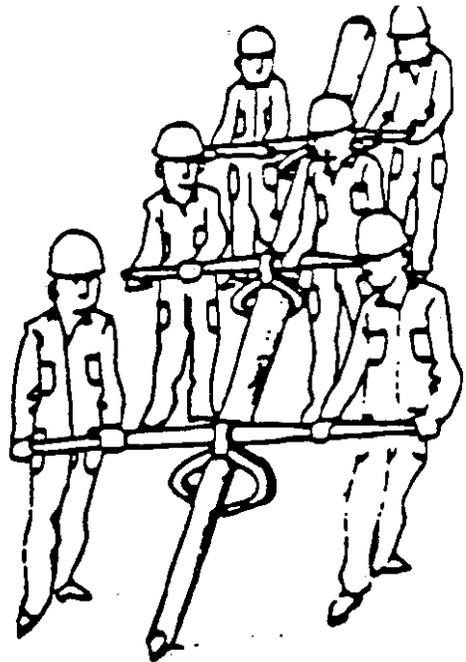
A la pinza se atará una cuerda que sirve para recuperarla una vez finalizada la operación. Los postes se posarán cuidadosamente y no se dejarán caer con brusquedad. El poste se guiará con una cuerda atada a la cogolla. No habrá empleado alguno en el radio de acción de la grúa.

- La descarga de postes del camión no se iniciará hasta que el Empleado que enganchó la pinza no baje del camión y avise al Conductor.
- En el transporte de postes en vehículos se dispondrán con coz y cogolla alternados. Irán adecuadamente atados o fijados para evitar su desplazamiento.
- No transportar postes a hombros en terrenos con desniveles superiores al 8%. En este caso se emplearán medios mecánicos, cuerdas, poleas y palancas de tracción sujetos a un árbol, a una roca firme o a un pistolete.
- Los postes de menor peso pueden transportarse a hombros, en distancias cortas, teniendo en cuenta lo siguiente:



- \* Buena visibilidad del terreno a recorrer.
  - \* Estudio previo de las pausas o descansos.
  - \* Para levantar los postes o cualquier otro objeto pesado, se flexionarán las piernas adelantando ligeramente un pie y manteniendo la columna lo más derecha posible.
  - \* Todos los hombres se pondrán al mismo lado, por orden de estatura, los más bajos delante, soportando la cogolla, y los más altos en el raigal.
- Se procederá a levantar la coz del poste, si es pesado, entre tres Empleados, dos de los cuales permanecerán ayudando al que queda en aquella posición; Sucesivamente, se irán colocando los demás hasta completar el total.
- \* Durante el transporte, todos llevarán el mismo paso.
  - \* Al descargarlo, todos soltarán el poste a la vez, teniendo cuidado con el sitio donde se descarga.

Pueden transportarse postes más comodamente ayudándose de los "apoyos para transportar postes" que al efecto existen.



### CONSTRUCCION DE CANALIZACION Y CAMARAS DE REGISTRO

#### 1. INTRODUCCION

A los efectos prácticos hemos considerado independientemente las normas de Seguridad para los trabajos de construcción de canalizaciones y cámaras de registro, de las propias de los trabajos a realizar en estas mismas (especialmente para el tendido de líneas), ya que su problemática es distinta y asimismo diferentes los riesgos que uno y otro determinan.

En la construcción de canalizaciones y cámaras, los accidentes más específicos son los debidos a derrumbamientos y los derivados del cruce con líneas eléctricas o conducciones de gas que producen accidentes eléctricos, explosiones e intoxicaciones. Han ocurrido también accidentes graves debidos a atropellos por haber invadido un vehículo la zona de trabajo, en ocasiones señalizada insuficiente o inadecuadamente.

Junto a estos, hay que considerar otra multiplicidad de accidentes derivados de uso de maquinaria, herramientas, transporte y manejo de material, caídas al mismo o distinto nivel, caída y desplazamiento de cargas y materiales, producción de ruidos y polvo. No hay que olvidar también la posibilidad de daños a terceros.

**2. PRECAUCIONES PREVIAS**

Antes de iniciarse la apertura de la zanja, ha de procederse a la adopción de una serie de medidas precisas e inexcusables:

- Existirá estudio y plan de seguridad en los supuestos reglamentarios o mas allá si nuestra normativa laboral interna mejora estos supuestos. En la fase de concepción del proyecto y también durante la ejecución de la obra se tendrá muy en cuenta la coordinación entre las distintas partes interesadas.
- Se establecerá claramente la (s) persona (s) encargada (s) de la coordinación en materia de seguridad y salud e los trabajadores en la fase de proyecto de la obra y en la fase de ejecución. Debiendo notificarse a las autoridades competentes de acuerdo con la legislación comunitaria y nacional.
- La coordinación referida durante la ejecución de la obra tomará en consideración:
  - \* El plan de seguridad y sus eventuales adaptaciones en función de la evolución de las obras y de las modificaciones que pudieran haberse producido.
  - \* La organización de la cooperación en materia de seguridad y de salud entre las distintas partes interesadas.
  - \* La organización del control de la aplicación correcta de los métodos de trabajo.
  - \* La adopción de las medidas necesarias para que personas no autorizadas no puedan acceder a la obra.
- Durante la realización de las obras se tomarán muy en consideración los principios preventivos y en particular:
  - \* El mantenimiento de la obra en orden y en un estado satisfactorio de salubridad.
  - \* La elección del emplazamiento de los puesto de trabajo teniendo en cuenta las condiciones de acceso a dichos puestos de trabajo, y la determinación de vías o zonas de desplazamiento o circulación.
  - \* Las condiciones de manipulación de los distintos materiales.
  - \* El mantenimiento, el control antes de la puesta en servicio y el control periódico de las instalaciones y dispositivos, con objeto de suprimir los defectos que puedan afectar a la seguridad y a la salud de los trabajadores.
  - \* La delimitación y el acondicionamiento de las zonas de almacenamiento y depósito de los distintos materiales, en particular si se trata de material o sustancias peligrosas.
  - \* Las condiciones de evacuación de los materiales peligrosos que se hayan utilizado.
  - \* El almacenamiento y a la eliminación o evacuación de los residuos y de los escombros.
- Deberán haberse obtenido todos los permisos necesarios.
- El responsable de la obra, solicitará al Ayuntamiento y empresas de otros servicios, información sobre la existencia de instalaciones subterráneas y su situación exacta a fin de prever los riesgos que los cruces con ellas implica. Si no es posible evitar que la excavación incida sobre estas líneas, se tomarán las siguientes precauciones:

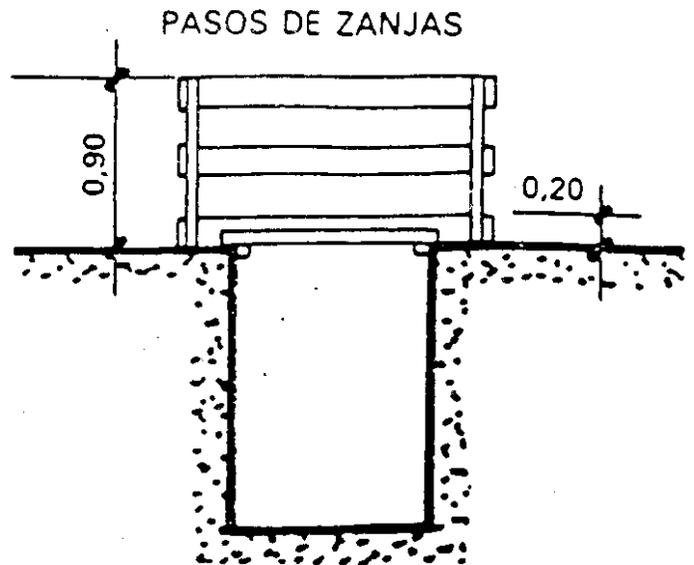
- \* Estos trabajos están constantemente vigilados por un encargado cualificado. No se modificará la situación de tendidos eléctricos o conducciones de gas y si ello fuese indispensable para la realización de la canalización será la empresa correspondiente propietaria de estas instalaciones la que efectúe el cambio de posición.
- \* Si accidentalmente se dañaran estas líneas, se suspenderá el trabajo en las zonas afectadas y se dará aviso a la empresa propietaria. Nunca el personal de Telefónica intentará reparar la avería.

- Se delimitará y señalizará convenientemente todas las zonas de trabajo y peligro.

A este respecto se tomará en consideración lo recogido en el capítulo de Señalización.

- Se procurará que la obra interfiera lo menos posible el tráfico rodado y la circulación de peatones.

Las excavaciones se protegerán mediante barandilla con altura mínima de 1 m dispuesta como mínimo a una distancia del borde de las mismas de 0'60 m. En puntos adecuado se situará sobre la zanja un paso para peatones el cual estará dotado de baranda y rodapié.



- Se cuidará que los materiales, escombros y herramientas, no obstruyan las bocas de riego, hidrantes para incendios (a más de 3 m), boca de alcantarillado, etc. En general todos los servicios presentes en la zona deben ser fácilmente accesibles. Podrán utilizarse contenedores metálicos transportables, aparcados junto a la obra y adecuadamente señalizados. Esto es obligado cuando lo exige el órgano municipal correspondiente.
- Nunca se excavará perjudicando las capas o bases de la vía de circulación que esté al lado de la excavación.
- Se adoptarán las medidas de protección contra las influencias climáticas que pudieran comprometer la seguridad o salud.

**3. EXCAVACION Y ENTIBACION**

La anchura de la zanja viene impuesta por la profundidad de esta:

Profundidad	Anchura
Hasta 125 cm	45 cm
125 - 150 cm	50 cm
150 - 185 cm	55 cm
185 - 250 cm	60 cm
250 - 275 cm	65 cm
275 - 300 cm	70 cm
300 - 750 cm	75 cm

En los trabajos de excavación en general se adoptarán las precauciones necesarias para evitar derrumbamientos, según la naturaleza y condiciones del terreno y forma de realización de los trabajos. En el Estudio y Plan de Seguridad se precisarán las soluciones adoptadas: excavación en pared vertical, con talud natural o entibado y en este último caso el tipo de entibación seleccionada.

La acumulación de escombros de la excavación debe hacerse a una distancia del borde de la zanja equivalente, como mínimo, a la altura final de ésta, al objeto de evitar derrumbamientos. Los escombros no se apilarán bajo líneas eléctricas.

Está prohibido acumular materiales, herramientas y cualquier otro objeto junto a la zanja, se hará a más de 1'5 m. Asimismo se prohibirá la circulación de personas.

Tanto en el interior como exterior de la zanja, existirá orden. Se procederá a entibar la zanja siempre que exista posibilidad de desprendimiento de tierras aunque la zanja sea poco profunda (0'90 a 1'50 m) si el terreno es poco consistente. En concreto es obligatoria la entibación en terrenos tipo 1 y 2 con profundidades superiores a 1'50 m.

Esta prohibido servirse de los elementos de entibación para acceder a la zanja.

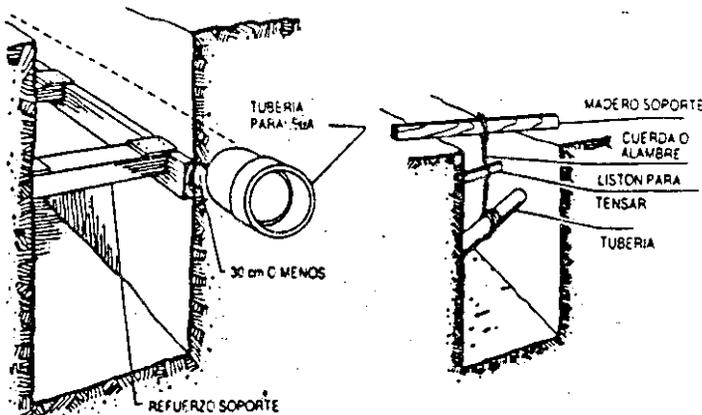
La entibación se revisará diariamente antes de iniciar la jornada laboral. En alteraciones climatológicas (frio y lluvia) se comprobará el estado de las paredes y entibaciones.

Los itinerarios de evacuación deben estar expeditos en todo momento.

Si la excavación descubre líneas o conducciones que cruzan la zanja o discurren paralelamente, se soportará adecuadamente para evitar su fractura.

En general las canalizaciones telefónicas deben pasar por encima de las de agua y por debajo de las de gas. En proximidades de canalizaciones de gas se extremará el cuidado en la realización de uniones de conductos telefónicos.

La separación de las canalizaciones de Telefónica con tuberías de agua, gas o alcantarillado, será como mínimo de 30 cm tanto en cruces como en paralelismo.



En cuanto a cruzamientos y paralelismo con líneas de energía eléctrica se tendrán en cuenta lo indicado en el capítulo de Riesgo eléctrico.

En las zanjas y especialmente en las excavaciones para cámaras de registro, se vigilará la presencia de gases con los correspondientes detectores tal y como se indica en Determinaciones higiénicas.

En caso de detectarse algún gas, se abandonará el trabajo y no se reanudará hasta que se haya procedido a una adecuada ventilación. Asimismo, se dará notificación a la Empresa de Gas.

Tanto las zanjas como las cámaras, se mantendrán secas. En caso necesario se utilizarán bombas para evacuar el agua depositada en su interior.

Se cuidará que los vehículos y muy especialmente los camiones que trasladan materiales se sitúen a una distancia suficiente de la zanja como para asegurar que no van a ocasionar derrumbamientos. Asimismo se evitará que los gases de escape vayan directamente a la excavación.

Los materiales combustibles se situarán fuera del área de la excavación.

En casos especiales en que la apertura de la zanja exija realizar voladuras, éstas se llevarán a cabo por personal especializado.

Cada día se abrirá la longitud de la zanja que se precisa para el trabajo de ese mismo día que se cerrará, si ello es posible, antes de acabar la jornada.

Se retirarán y guardarán, al final de la jornada, todos los materiales, maquinaria, útiles y herramientas que sea posible. A estos efectos, se tratará de llevar tan sólo los elementos a utilizar en la jornada.

La operación de desentibación es muy peligrosa puesto que es el momento en que pueden producirse derrumbamientos. Esta operación se hará en presencia del encargado de trabajo, siempre por tramos cortos, empezando por la parte inferior y acabando por la superior. La extracción de los elementos de la fortificación se hará desde el nivel del suelo.

En terrenos especialmente peligrosos por carecer de consistencia, el jefe de la obra podrá disponer el abandono de la entibación.

Todos los trabajos se tratarán de hacer permanentes. En caso de hacer algún trabajo provisional se efectuará con las garantías necesarias de seguridad.

#### 4. CONSTRUCCION DE CAMARAS DE REGISTRO

Se procurará ubicarlas en lugares donde no haya problemas de tráfico. Se evitará su saturación y el tener que adoptar el personal posturas incómodas en el trabajo. Se procurará evitar las canalizaciones próximas de otros servicios.

No se realizarán entradas por bocas auxiliares y tunel de enlace.

Sus dimensiones deben permitir que el personal pueda realizar los trabajos de conservación en las mejores condiciones.

No se realizarán cámaras con cargaderos que representen alguna limitación a la ventilación.

En los casos especiales en los que se tenga que disponer algún drenaje en las cámaras, estos se planificarán al realizar los estudios de canalización los Departamentos interesados y se harán a través del perfillo de achique de la cámara, que contará con la correspondiente rejilla sumidero.

Las cámaras de registro se impermeabilizarán cuando se prevea que pueden aparecer grandes filtraciones de fluidos o producirse desperfectos en el futuro que impidan el desarrollo normal de los trabajos en las cámaras (nivel freático alto, existencia de aguas salinas, etc.).

La recepción de las obras en cámaras de registro de nueva construcción se hará de acuerdo con las normas recogidas en los Manuales 453.001 y 488.002 de Construcciones.

#### 5. MAQUINAS

El movimiento de medios mecánicos se estudiará previamente teniendo en cuenta: caminos mas cortos, continuidad, separación entre máquinas y hombres y la eliminación de interferencias.

Las máquinas serán adecuadas a las características del terreno y de la obra. Se delimitará claramente su zona de trabajo y la misma se señalará.

Se revisarán periódicamente y se mantendrán en perfecto estado de funcionamiento. Cualquier operación de mantenimiento o inspección se hará con las máquinas en condiciones de reposo.

Nadie permanecerá ni circulará por la zona de trabajo de excavaciones. Si se precisa otra persona que colabore en las maniobras se colocará a más de 6 m, en un lugar donde no pueda ser alcanzado.

En relación con hormigoneras se tendrán en cuenta las siguientes precauciones:

- Se tomará especial cuidado con todos los órganos en movimiento, no acercándose excesivamente con prendas sueltas o colgajos, como cinturones sin abrochar, tirantes, etc. Se evitará también el uso de adornos como pulseras, collares, anillos etc.
- Los engranajes se protegerán, si de fábrica no lo estuvieran.
- La impulsión de cemento o grava a la hormigonera se hará con pala y desde una cierta distancia, no introduciendo nunca la misma en el interior del recipiente giratorio.
- En caso de avería de la hormigonera, se reparará por personal competente.
- El engrase se efectuará en todos los casos con la máquina parada y desconectada la acometida eléctrica, recomendándose realizar esta operación al comienzo o terminación de la jornada de trabajo.

**TRABAJOS EN CAMARAS DE REGISTRO**

**1. INTRODUCCION**

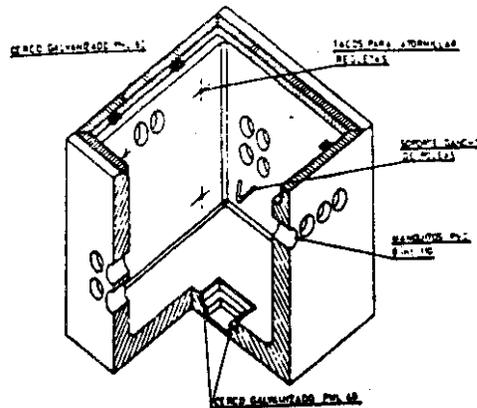
Las Cámaras de Registro, como instalaciones subterráneas para conexión y distribución de cables telefónicos son lugar de trabajo en diferentes tareas y han sido objeto de especial atención siempre por las peculiares características que presentan estos trabajos. Ellos son de los más típicos en Telefónica y sujeto a riesgos de distinta índole. Los más graves son debidos a la acumulación en su interior de gases, tóxicos y combustibles que exigen unas medidas de Seguridad sumamente estrictas, especialmente en algunas zonas urbanas en donde estos hechos se dan con frecuencia. Secundariamente se repite aquí la accidentabilidad por empleo de escaleras; manejo de materiales, herramientas, substancias tóxicas, candentes y corrosivas; los derivados de la utilización de corriente eléctrica y un porcentaje importante debido al tráfico motorizado al estar situadas muchas de las cámaras en calzadas, carreteras y demás vías de circulación.

**2. NORMAS DE CARACTER GENERAL**

Caso de existir Estudio y Plan de Seguridad e Higiene, las tareas se ejecutarán conforme a estos documentos, debiendo consultarse las eventuales variaciones con el proyectista.

Es preciso intensificar la formación del personal, principalmente en sus aspectos prácticos, con permanente actualidad en las innovaciones en métodos y medios de trabajo y con la necesaria integración de la prevención de riesgos laborales. Es muy importante la instrucción en el manejo y conservación de aparatos y medios preventivos.

Los trabajos en cámaras de registro deben llevarse a cabo atendiendo dos normativas: las propias de Telefónica en cuanto protegen a nuestros empleados de los riesgos que este tipo de trabajos implica, y en segundo término, a las normas de tráfico y de los respectivos Ayuntamientos y Entidades locales, en cuanto al riesgo que para el ciudadano en general puede implicar el estar situadas nuestras cámaras, con frecuencia, en zonas de tráfico rodado o peatonales de donde pueden derivar daños, incidencias y molestias. No debe olvidarse que la responsabilidad por los perjuicios ocasionados sería de Telefónica.

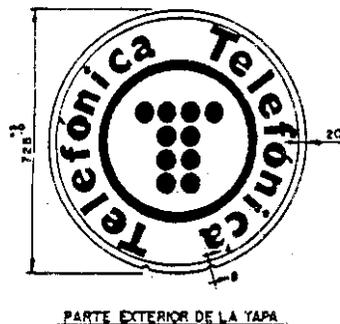


Por ello mismo y en los supuestos de que la apertura de la cámara comprometiera gravemente la circulación o seguridad peatonal, debe gestionarse de las autoridades municipales el corte de la circulación en tanto se realizan los trabajos, si ello es posible y en otro caso, atenerse a las instrucciones que con relación a la señalización y protección establezca.

Con carácter general y antes de iniciar estos trabajos y proceder a la apertura de la cámara es preciso protegerla y señalizarla adecuadamente; se colocará la baranda con la banderola roja durante el día y luces permanentes (intermitentes si está en la calzada) durante la noche o cuando la visibilidad diurna sea reducida. Para impedir la entrada de agua se cubrirá con la tienda y se dotará de la defensa.

Si la cámara está situada en zona de tráfico rodado se señalizará a la distancia reglamentaria de acuerdo con lo indicado en el capítulo de Señalización.

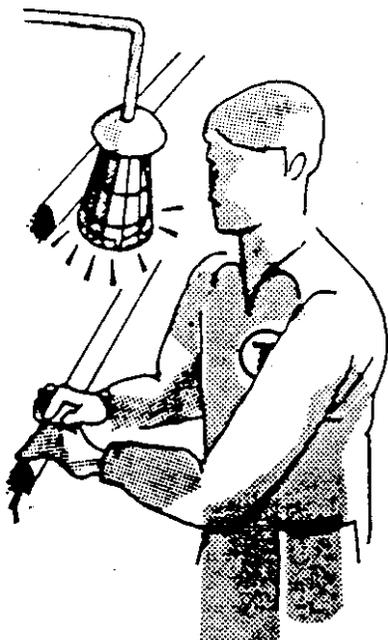
Se evitará que la apertura de la cámara impida el acceso de las bocas de riego. La tapa, bomba de desagüe, herramientas y demás utensilios se situarán de tal forma que dificulten mínimamente la circulación. Así mismo se tratará de disminuir los efectos de ruidos y vibraciones, ocasionados por estos medios.



Las tapas de hierro de las cámaras se levantarán con el juego de ganchos que al efecto existen. Dentro de él la palanca tendrá punta plana. En ningún caso se emplearán otras herramientas.

Utilizar los medios especificados (cuadros, equipos autónomos, etc) más convenientemente de alimentación eléctrica para iluminación. El nivel de iluminación general mínimo recomendado es de 110 Lux. En el caso de trabajos de empalme dadas sus mayores exigencias visuales se precisan niveles de iluminación localizada por encima de 450 Lux. En este caso los medios empleados estarán apantallados para ocultar la fuente al ojo del trabajador, tendrán un buen rendimiento de color y asimismo estarán protegidos contra contactos eléctricos (doble aislamiento, alimentación con tensiones de seguridad, etc).

No utilizar el calefactor eléctrico en cámaras con humedad.



### 3. INSPECCION Y MANTENIMIENTO

A fin de obtener una mejora de condiciones en los trabajos en cámaras de registro, se adoptarán las siguientes medidas:

- Debe mantenerse actualizado un registro de aquellas cámaras que por su situación, proximidad a otras instalaciones, riesgos conocidos y antecedentes, ofrecen problemas para la realización de trabajos o condiciones higiénicas inadecuadas. El registro se constituirá con las fichas que en la Instrucción 092-00005 de Conservación se describen. De este registro se extraerán datos para el personal que deba trabajar en ellas a fin de que posea datos precisos sobre posibles dificultades.
  - El estado de estas cámaras se controlará por medio de inspecciones periódicas que permitan atender su conservación y limpieza. Estas inspecciones servirán asimismo, para instar a otras entidades a la reparación de sus instalaciones defectuosas que aporten riesgos no propios. Las cámaras que se conocen presentan problemas de seguridad e higiene se inspeccionarán con una mayor frecuencia.
  - Se deben taponar los conductos y grietas de aquellas cámaras, cuando menos, que ofrezcan peligro de inundaciones o difusión de gases.
- En los conductos no ocupados se dispondrá de un sistema de obturación que permita realizar esta operación en obra.
- Las cámaras se rehabilitarán o acondicionarán de acuerdo con los programas y procedimientos que se establezcan.
  - Al término del trabajo las cámaras deben quedar en las debidas condiciones de higiene y orden. Para facilitar lo anterior debieran habilitarse bolsas y contenedores apropiados. De modo especial se revisará el estado en que quedan las cámaras cuando en ellas han realizado trabajos las empresas de contrata.
  - Debe evitarse que los cables queden por el suelo o atraviesen la cámara. En rutas antiguas al formularse proyectos específicos de sustitución de cables se tendrá en cuenta estas circunstancias.
  - Dar conocimiento a los representantes provinciales de Ing<sup>3</sup>. de todos aquellos problemas que dificultan el normal desarrollo de los trabajos en una cámara, a fin de que sean tenidos en cuenta en los planes y proyectos a corto plazo para subsanar dichas anomalías.

Esta información presupone:

- a) Concretar las cámaras, en cada población, que acusan deficiencias que afectan a las condiciones de trabajo en las mismas y representan un peligro para la seguridad e higiene del personal que haya de realizar trabajos en ellas.
- b) Especificar detalladamente la causa de la deficiencia, presencia de gases (tóxicos, explosivos, asfixiantes), filtración de aguas por alto nivel freático o residuales procedentes de alcantarillado, sobresaturación de cables, deterioro de la obra de fábrica, emplazamiento conflictivo de la cámara, acceso por boca auxiliar, etc.
- c) Proponer posibles soluciones para resolver o paliar las deficiencias.

### 4. DETECCION DE GASES

Considerar en principio toda cámara como posible depósito de gases explosivos, tóxicos o asfixiantes y es por ello que la entrada a toda cámara de registro irá precedida de la determinación del porcentaje de oxígeno y de la detección de gases, tanto tóxicos como explosivos. En consecuencia, no puede entrar ningún empleado en su interior sin haber efectuado las pruebas adecuadas que permitan asegurar que no existen gases peligrosos, pruebas que se realizarán con los medios que dota la Empresa. Estos medios se utilizarán de acuerdo con los correspondientes manuales de Construcciones y normas que se especifican en el capítulo de Determinaciones higiénicas.

Se mantendrán en las debidas condiciones de utilización los medios de detección, disponiendo la revisión periódica de los mismos en orden a comprobar su correcto funcionamiento y, especialmente, antes de su empleo en la cámara.



Está rigurosamente prohibido fumar, encender fósforos o mecheros en la boca e interior de las cámaras sin haber comprobado previamente que no existe riesgo para ello. En cualquier caso, debe evitarse fumar por razones de Seguridad e Higiene.

En caso de haber detectado gases se realizará, inexcusablemente, la ventilación de la cámara, mediante ventilador eléctrico. No obstante, se recomienda realizar la ventilación previa a los trabajos, se detecten o no gases.

La ventilación se realizará dirigiendo el chorro de aire hacia el suelo de la cámara.

Las aspas del ventilador deberán estar protegidas en ambos lados por una red metálica suficientemente resistente o con orificios de tamaño adecuado que impidan que a través de ellos pueda lesionarse el empleado.

Se considerará correcta la ventilación cuando se renueve el aire de la cámara al menos una vez por minuto.

Cuando se estime que el aire ha quedado suficientemente renovado, se comprobará nuevamente el grado de toxicidad y riesgo explosivo, no entrando en la cámara hasta que se demuestre que no ofrece peligro. Al entrar en una cámara en la que se hayan detectado gases, hay que hacerlo con cinturón salvavidas permaneciendo dos personas en el exterior observando a su compañero. Mientras se esté trabajando se mantendrán en funcionamiento los medios de detección y el ventilador.

No se bajarán a la cámara quemadores de gas encendidos ni se emplearán lámparas para soldar hasta asegurarse de que la ventilación es total y no existe peligro de explosión.

Si la cámara presenta grietas visibles por donde se sospeche entrada de gas, se tapanán las grietas con masilla apropiada. Los conductos vacantes se obturarán y taponarán los ocupados por cables. Estas operaciones se harán conforme a los procedimientos y con los medios que nuestra normativa establece.

En algunas cámaras que han permanecido cerradas mucho tiempo, puede acumularse anhídrido carbónico, gas no tóxico, pero si irrespirable. Una persona en estas condiciones siente dificultad para respirar, ardor de ojos, zumbido de oídos, etc. Si esto ocurre, debe abandonarse inmediatamente la cámara y proceder a la ventilación de la misma, empleando ventilador eléctrico, dado que el anhídrido carbónico es más pesado que el aire y se deposita en el suelo.

En la presurización de cables en canalización se utilizará aire seco, no nitrógeno ya que este último produce desplazamiento del oxígeno con riesgo de causar asfixia.

No se deben utilizar ambientadores ya que los vapores desprendidos de los hidrocarburos aromáticos dan la alarma de los detectores.

##### 5. LIMPIEZA

Previamente a realizar trabajos en una ruta se realizará la limpieza de las cámaras, bien por nuestro personal, con medios adecuados, o bien por empresas especializadas. Es también obligada la limpieza al término de los trabajos.

En caso de que una cámara presente un elevado grado de suciedad o contengan aguas residuales, su limpieza la realizará una empresa de contrata con medios especiales que permitan su total limpieza y saneamiento.

Si al abrir una cámara, se encuentra total o parcialmente llena de agua, se procederá a su desagüe por medio de bombas. Tras esto, se realizará el secado de las paredes y suelo y la eliminación de todo residuo.

Si las aguas depositadas son residuales cuyas emanaciones, bien por descomposición o reacción química desprenden gases como ácido sulfhídrico, vapores amoniales, cloro, etc., se procederá de la siguiente forma:

- Se tratarán las aguas con una disolución acuosa de sulfato cúprico, en la proporción de 5 g por l, que se mezclará con aquellas agitándose, hasta la desaparición del olor pútrido.

- Desagüe de la cámara.

- Si la cámara presenta grietas visibles, se tapanán con masilla. También se tapanán los conductos.

##### 6. TENDIDO DE CABLES

Las operaciones previas para el tendido de cables son las relativas a limpieza de conductos y pasado de hilo guía. Son operaciones a realizar en equipo y con maniobras coordinadas entre el personal de una y otra cámara.

Es muy importante que las bobinas o devanaderas que se empleen se coloquen sobre los soportes adecuados, a fin de evitar que al tirar del cable puedan caerse. El cable se halla contenido en la bobina y ésta a su vez para la operación de tendido se dispondrá adecuadamente suspendida por la grúa, apoyada sobre carro porta-bobinas o gatos. En este último caso es importante que la bobina quede nivelada.

Se revisará el buen estado del cable de arrastre y demás aparejos que participen en la tracción. Es importante el correcto funcionamiento del nudo giratorio.

A continuación se pasará cable de arrastre por el conducto con ayuda del hilo guía. Antes del arrastre se vigilará la correcta disposición de la bobina.

El personal estará atento a las señales del Encargado de Grupo, que dispondrá de los medios necesarios para detener el trabajo si fuera necesario y durante toda la operación de tiro de cable sólo una persona permanecerá cerca del dispositivo motor para vigilar su funcionamiento.

Cualquier manipulación sobre el cable de arrastre se hará estando plenamente parado el dispositivo motor.

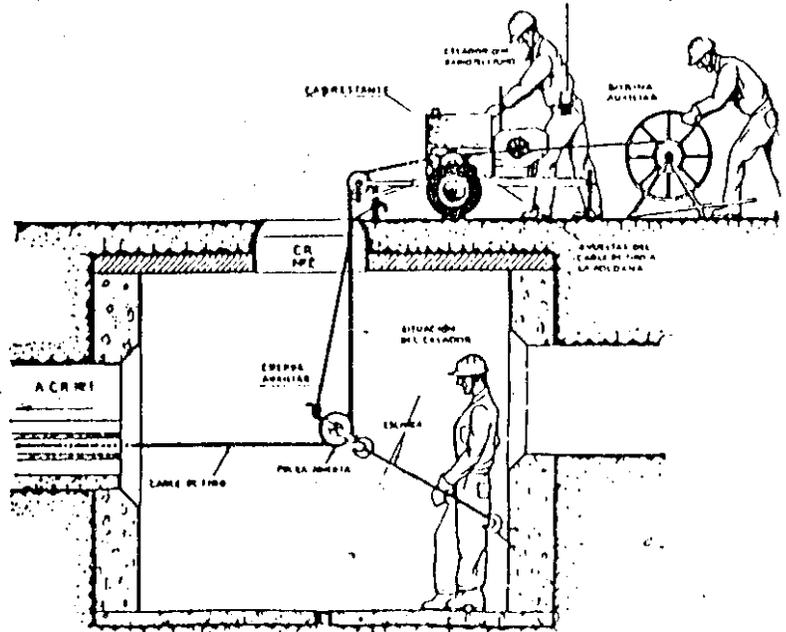
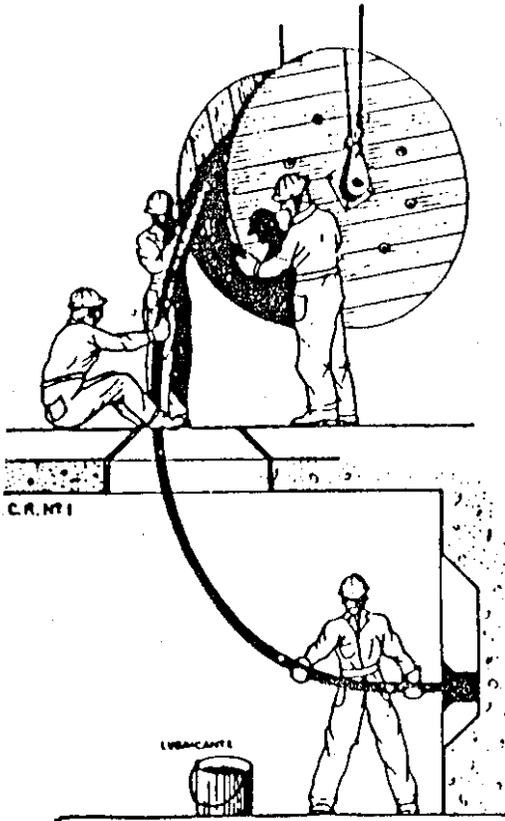
Del lado de arrastre, el empleado que con fines de vigilancia permanece en el interior de la cámara, se situará a un lado para que en caso de rotura del cable o soporte de la cámara no sea afectado. Asimismo situarse fuera de la trayectoria del embolo a la salida de subconductos en la operación de paso del hilo guía por estos. La permanencia de este empleado en el interior no es necesaria en el caso de arquetas dadas sus dimensiones.

En lugares próximos a las cámaras entre las que se sitúe el tendido, no existirá más que el personal estrictamente necesario. Entre ellos existirá comunicación permanente.

Una vez terminada la jornada de trabajo, las bobinas se dejarán a una distancia prudencial de la cámara en un lugar donde entorpezca mínimamente el tráfico. En algunos casos será preciso señalar su presencia.

Las bobinas no se dejarán en pendiente; en caso de que no hubiese más remedio se colocarán contra la acera, calzándose, además.

Una vez terminada la manipulación de las bobinas, éstas permanecerán en la calle el menor tiempo posible.



7. REALIZACION DE EMPALMES

El proceso o método de trabajo presenta unas fases comunes, en las operaciones preparatorias, generalidades de técnica en los distintos empalmes, etc.

Por otra parte, los sistemas son muy variados en cuanto se han ido modificando los materiales, cubiertas, aislantes, de los cables. Existen diferentes cables de pares lo que obliga a diversos métodos de empalmes (manguitos de polietileno y masilla epoxy, conectores, etc) y con materiales distintos (cubierta de metaloplástica, de plomo, de plástico).

GENERAL

En el empleo de herramientas, escaleras portátiles y productos químicos se tendrá en cuenta lo recogido en los capítulos correspondientes. Si se utilizan botellas y botellones su manejo se ajustará a lo expuesto en Transporte, Carga y Descarga.

La cinta de malla espaciadora carecerá de aristas vivas.

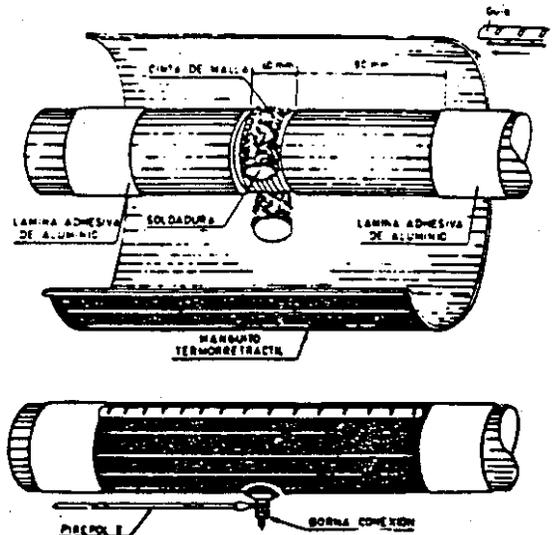
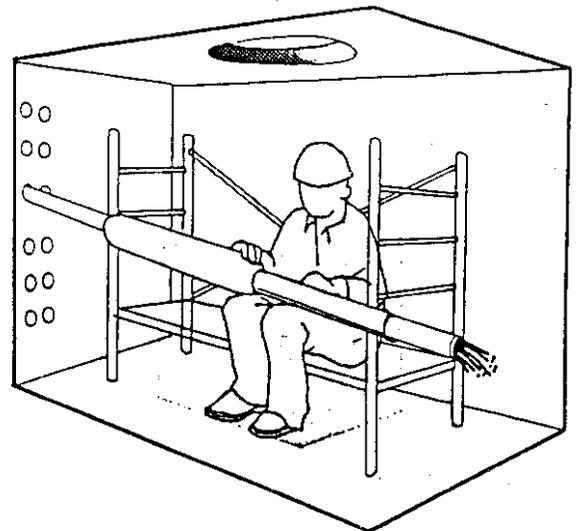
En el equipo de trabajo en cámaras de registro existirá un extintor de polvo para actuar ante posibles incendios que puedan suceder en estas instalaciones.

GAS BUTANO

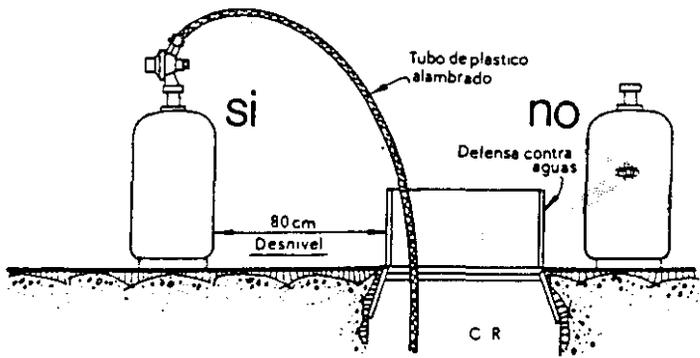
Está prohibido introducir la botella de gas butano en el interior de la cámara; ha de quedar fuera, bien asentada y a no menos de 80 cm de la boca. Periódicamente se revisará el tubo de alimentación reforzado exteriormente de malla metálica. Estos tubos estarán marcados con la fecha de caducidad.

Para utilizar el gas se procederá primero a abrir la válvula y después de aplicar la cerilla al quemador del soplete mientras se abre lentamente la llave del aparato. Para apagarlo se accionará primero la válvula de la botella y después la del quemador, al objeto de que no quede gas en el tubo.

Mantener las botellas en posición vertical y evitar golpearlas. En verano ponerlas a la sombra, y si ello no fuera posible, se



cubrirán para que los rayos solares no afecten a la botella. En invierno, si el frío es intenso y la botella no gasifica bien, está prohibido calentarla a la llama.



No se dejarán a la intemperie al término de la jornada laboral, ni en donde puedan ser manipuladas por extraños.

En los trabajos de soldadura con butano se mantendrá la cámara bien ventilada.

**BORNILLOS DE BUTANO**

Situar el hornillo en un sitio llano y a una distancia de 2 a 3 m de la boca de la cámara.

Si se trabaja en una pendiente, el hornillo se situará en la parte más baja.

**PARAFINA**

Su uso se limita a los casos en que haya que ablandar empalmes existentes que en su día se secaron con parafina. De no ser así se utilizarán desecantes.

El calentamiento de la parafina se hará fuera de la cámara cuya boca, además dispondrá de defensa contra aguas. La olla, una vez caliente, se bajará por medio de un gancho con dispositivo de seguridad atado a la cuerda de cáñamo, avisando previamente a los empleados del interior de la cámara para que se sitúen fuera de la vertical de aquella.

La parafina se manejará mediante el cazo, cuidando de que esté perfectamente seco para evitar crepitaciones o salpicaduras.

**TRABAJOS CON MASILLA EPOXIDA**

El operario se protegerá las manos y antebrazos con crema protectora específica para estos trabajos. Durante el amasado se utilizarán guantes contra agresivos químicos.

La masilla epóxida debe mezclarse en lugares bien ventilados nunca dentro de la cámara. No comer ni fumar durante la mezcla y utilización de la masilla.

Al terminar el trabajo con masilla epóxida, quitarse los guantes, envolverlos en papel, limpiarse las manos con crema establecida para este fin y luego con agua y jabón cuidando de que no queden restos de masilla en la piel. A estos efectos el vehículo irá provisto de un contenedor de agua.

El trabajo con masilla, tomando estas precauciones, carece de riesgos. La mayor parte de los problemas derivan de la inobservancia de aquellas. No obstante las alteraciones que puedan producirse casi siempre en forma de dermatitis de contacto se expondrán al Médico de Empresa para que tome las medidas que en cada caso procedan.

**8. GALERIAS DE CABLES**

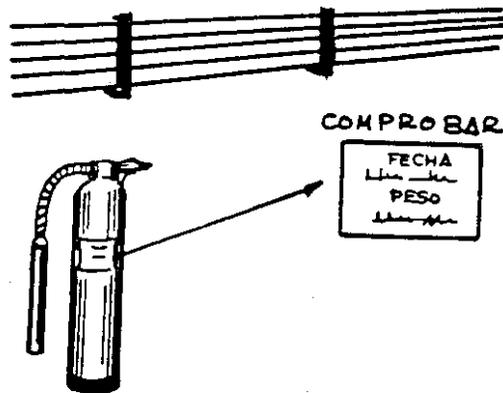
Las escaleras de acceso a galerías serán inclinadas y a ser posible en su lugar se harán de obra.

Los soportes de cables tendrán formas redondeadas para evitar lesiones o se recubrirán con cantoneras de goma.

Estarán independizadas de las cámaras cero. Ambas dispondrán de sistemas de ventilación natural.

Antes de trabajar en galería de cables, comprobar si existe gas tóxico o combustible.

En centrales donde por su situación, por proximidad a canalizaciones de gas, alcantarillado de importancia o facilidad a acumulación de gases por cualquier circunstancia, la detección tanto de óxido de carbono como de gas combustible será permanente.



Siempre que se trabaje en galerías se dispondrá como mínimo de dos extintores de 10 y 15 Kg.

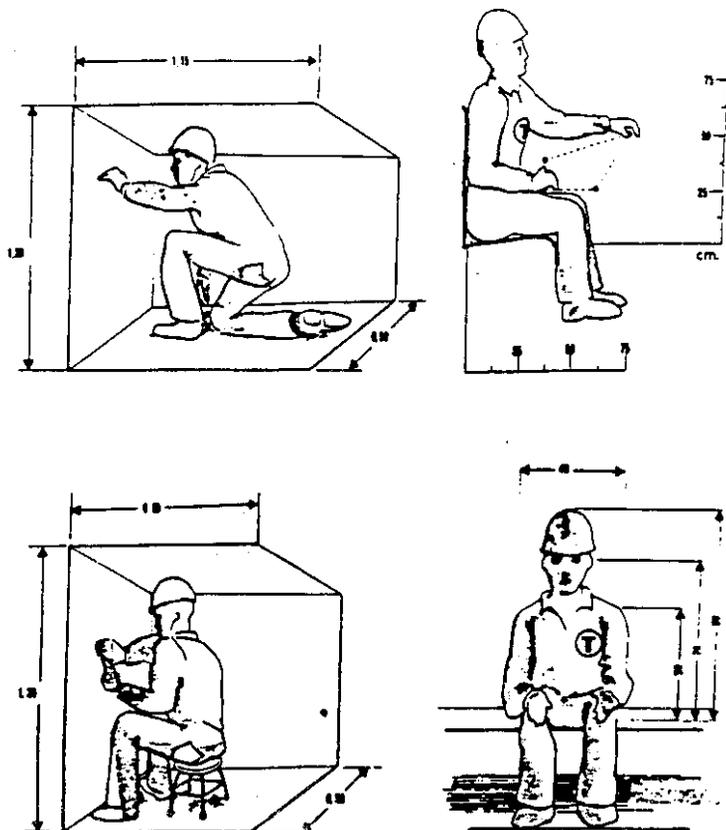
Se cumplirán todas las normas que puedan afectarle en cuanto a empalmes, parafina, etc.

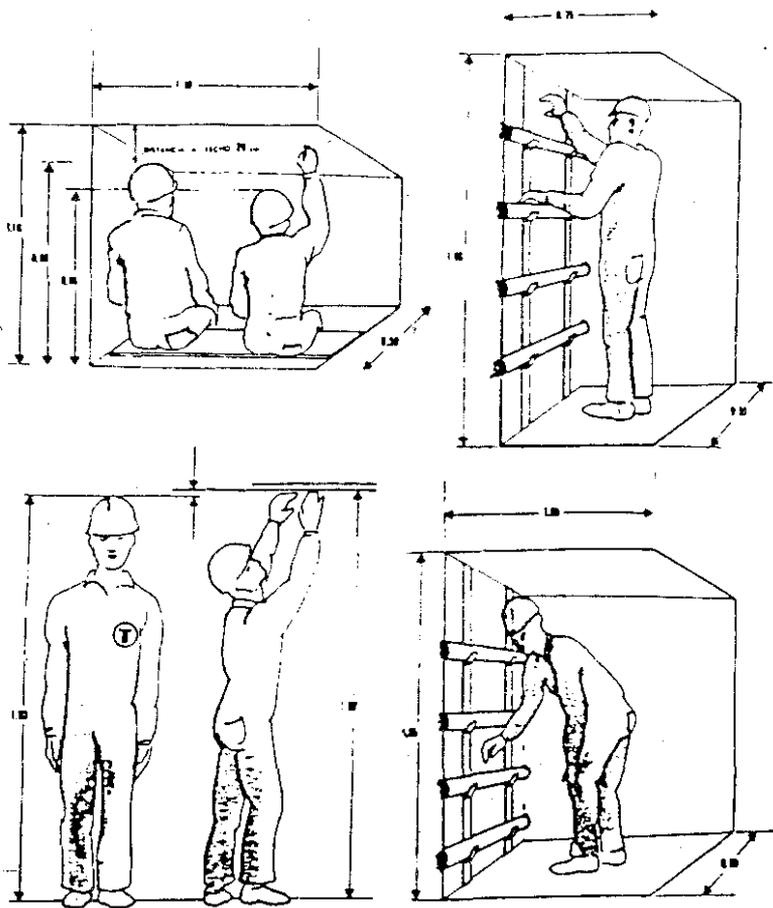
**9. ASPECTOS ERGONOMICOS**

Se tratan con amplitud en el correspondiente estudio ergonómico aprobado por el Comité Central de S.R.T.

De todos modos sus conclusiones mas relevantes se han tratado de insertar en este capítulo.

**ERGONOMIA GEOMETRICA**





Cabe aquí referirse a aspectos de ergonomía geométrica:

- Se evitará la sobresaturación de cables.
- Los requerimientos dimensionales mínimos, en cm, mas importantes son: altura, 190; nivel superior a techo, 50; nivel inferior a suelo, 50; entre empalme y pared de 5 a 11.
- Una síntesis de requerimientos dimensionales se recogen en las composiciones gráficas adjuntas.

10. PRECAUCIONES EN TRABAJOS CON FIBRA OPTICA (F.O.)

La utilización de la luz como portadora de información a través de la fibra óptica, está ocupando un primer plano en las comunicaciones introduciendo una serie de modificaciones en los actuales sistemas.

El fundamento básico de un sistema de transmisión por F.O., es el paso de una determinada longitud de onda por encima de los 700 nm a través de la fibra. Como la sensibilidad de la retina del ojo percibe sólo longitudes comprendidas entre 300 y 700 nm, al ser superior no se percibe de ella; lo que no quiere decir que no la reciba, con la consiguiente peligrosidad de quemaduras que se pueden producir por efecto JOULE, si no se doptan las precauciones que más adelante se indican.

En cuanto a trabajos cabe distinguir de nueva instalación y conservación. En el primer caso, solo pueden estimarse riesgos con ocasión de la realización de medidas para establecer la calidad de la instalación. En cuanto a conservación, los trabajos pueden realizarse en cámaras de registro, arquetas, cajas de empalme y repartidores. En estos casos, los trabajos se centran en operaciones de conexión y desconexión de terminales y pruebas con aparatos de medida.

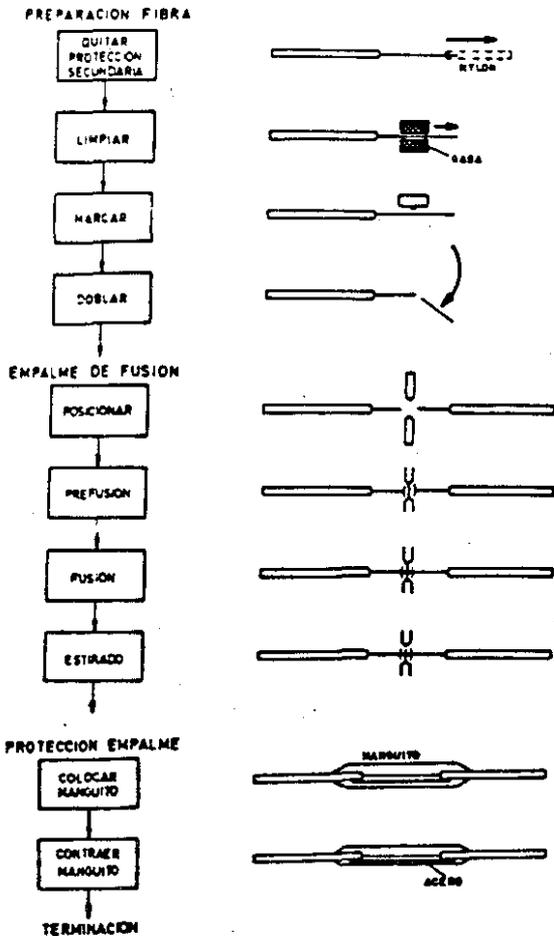
La valoración del riesgo puede hacerse por medio del parámetro mínimo de distancia ocular (M.D.O.) para que no sobrevenga daño. De acuerdo con él a 150 mm no se ocasionan daños físicos en el sistema ocular, para potencias hasta de 10 dBm con aperturas numéricas mayores o iguales a 0'2.

Las precauciones a tenerse en cuenta son las siguientes:

- En todos los trabajos con equipos de F.O., debe evitarse la interposición directa de los ojos en el camino óptico de salida.
- En los puntos en que la fibra esté terminada en conector óptico (repartidores ópticos y cajas de empalmes para anillos de acceso) deberán protegerse éstos con sus correspondientes tapones; caso de estar deteriorados, deberán reponerse.
- En los equipos de medida, debe apagarse la salida luminosa al realizar el cambio de cordones.
- No utilizar instrumentos de magnificación óptica como lupas, visores de conectores o microscopios, si no se tiene la seguridad de que la fuente emisora esté desconectada.
- El personal que realice estos trabajos, ha de tener formación sobre los materiales que utiliza, aparatos de medida y posibles riesgos en este campo.
- Los equipos de transmisión por fibra óptica, cuya potencia de emisión puede considerarse dañina, incorporan un dispositivo de protección óptica, de tal forma que se desconecta el emisor al producirse un corte en la transmisión. No obstante en la realización de pruebas de equipos, en particular se tendrá en cuenta:
  - . Las medidas de conservación normal pueden realizarse mediante los puntos de prueba en el frente de las unidades enchufables o en los zócalos de las cajas de repetidores, sin necesidad de sacar del estante del sistema o del ERC, y sin necesidad de desconectar el cable de fibra óptica.

. Para facilitar la localización de averías en las tarjetas se dispone de un prolongador de forma que las medidas en el interior de las tarjetas puedan realizarse en condiciones de trabajo. En el prolongador, una abrazadera cubre la salida del láser protegiendo por completo al operario, cuando éste manipula en el modulador del láser (estando la fibra de salida desconectada).

PROCESO DE EMPALME



El acceso a la salida óptica es posible sólo cuando la tarjeta del modulador del láser se encuentra colocada en posición normal de trabajo en el armazón del equipo. En consecuencia, le es imposible al operador introducir la vista en la emisión del láser sin apoyar su cabeza en el bastidor incluso entonces resulta difícil acercarse a menos de 100 mm.

Para los trabajos a realizar en el centro de reparaciones el mejor montaje recomendado lo constituyen los armazones del sistema completo. En consecuencia son aplicables las dos consideraciones anteriores.

Las medidas de conservación en el repetidor, pueden realizarse mediante un zócalo y un conector de prueba de "diagrama de ojo del receptor" situado en la parte superior de la caja del repetidor, sin desconectar el cable de fibra óptica. La disposición mecánica es tal, que resulta imposible también acercar los ojos a menos de 100 mm del haz de láser principal, quedando protegido el operario.

## TRANSPORTE, CARGA Y DESCARGA

### 1. INTRODUCCION

Las operaciones de conducción y mantenimiento de vehículos, el transporte de personal o de material y la carga y descarga de los últimos, ocasionan un número muy importante de accidentes. La seguridad de estos trabajos depende tanto de nosotros mismos como de la forma en que los demás se comportan y ello implica la necesidad de que la conducción se realice con tales precauciones y márgenes de seguridad que reduzcan, en la medida posible, los efectos de los errores de los demás.

### 2. CONDUCCION Y TRANSPORTE

Las normas de seguridad para los trabajos de conducción y transporte, pueden concretarse en tres puntos: Óptimas condiciones del conductor, perfecto estado de funcionamiento del vehículo y conducción prudente.

#### 2.1. EL CONDUCTOR

Solo el personal autorizado puede conducir vehículos de la empresa.

Es obligatorio para todos los conductores someterse a los reconocimientos médicos establecidos para comprobar su estado de salud y en cualquier momento si notara vértigos, mareos, pérdida de visión, disminución de la audición, temblor, etc. no deberán conducir hasta tanto sean autorizados por el Médico de Empresa.

No deben conducir vehículos aquellas personas que estén sometidas a tratamientos hipnóticos, sedantes o antihistamínicos. Esta prohibido tomar bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo. Eludir las comidas muy copiosas, deben ser de fácil digestión a fin de evitar amodorramiento y somnolencia.

El conductor es el responsable del vehículo, de la carga y del personal transportado, no admitirá más que el personal expresamente autorizado y su número no será superior al permitido.

#### 2.2. EL VEHICULO

El conductor o empleado que tenga a su cargo un vehículo, deberá revisar y comprobar diariamente, antes de utilizarlo, la situación de una serie de elementos del mismo, que le garanticen el correcto funcionamiento de la unidad y le aseguren la prestación del servicio que ha de realizar:

- Nivel de aceite y combustible
- Agua
- Líquido de frenos y funcionamiento de éstos
- Dirección

Semanalmente, revisará:

- Presión de neumáticos y dibujo de éstos
- Batería y luces indicadoras
- Bujías
- Repuestos imprescindibles
- Herramientas necesarias

Estas comprobaciones se realizarán según las normas establecidas por el fabricante.

Semestralmente, revisará el peso del extintor del que va dotado el vehículo.

En caso de cualquier anomalía deberá comunicarla inmediatamente, no utilizando en ningún caso un vehículo que presente riesgo para su conducción. Existe la Instrucción nº 633-252.002. Norma de Reparación y Baja de vehículos, de Administración General donde se fijan las actuaciones a seguir en estos casos.

Independientemente de las comprobaciones referidas, los vehículos deberán pasar las revisiones generales establecidas.

Todos los vehículos estarán dotados de código de circulación, botiquín de urgencia, extintor y accesorios reglamentarios. Este será de polvo polivalente y será renovado cuando haya perdido peso, siendo provisionalmente sustituido por otro en tanto se realiza esta operación, de forma que nunca un vehículo este desprovisto de extintor. Este estará dispuesto sobre soporte apropiado y en lugar que no estorbe.

Asimismo dispondrá de los elementos siguientes: luna parabrisas laminada, lámparas halógenas, dos espejos retrovisores exteriores, luz de parada de emergencia y de marcha atrás, reposacabezas, aislamiento térmico en techo interior, aislante "don fresco" en respaldo de asientos delanteros, parabol que permita tener en sombra los puestos de conducción y acompañante en las paradas. En furgonetas medias estribos abatibles y asideros específicos para facilitar la bajada de escaleras portátiles.

Los vehículos que habitualmente realicen recorridos por vías en malas condiciones y de escaso tránsito de vehículos ajenos, estarán provistos de emisora.

Se comprobará que los pedales y estribos llevan antideslizantes y que carecen de barro, grasa, etc.

También se comprobará si lleva consigo la documentación personal y que la del vehículo se encuentra completa y actualizada:

- Permiso de Circulación
- Tarjeta de Inspección Técnica
- Certificado del Seguro y recibo anual
- Tarjeta de Transporte
- Autorización de transporte personal
- Libro de Instrucciones, dotado de fábrica

Corresponde al conductor del vehículo controlar el mantenimiento del mismo, mediante un registro resumido de las operaciones periódicas que debe realizar, conforme determina el Manual de Instrucciones del fabricante que se incluye en la documentación del vehículo y que en general se refieren a engrases, cambios de lubricante y filtros, líquidos de freno y embrague, anticongelante, y revisión de posibles anomalías observadas, entre las que se incluye el consumo de combustible.

Los vehículos al finalizar la jornada, en pausas prolongadas o falta de servicio, se encerrarán en garajes de Telefónica, aunque no sean de su residencia habitual y en la imposibilidad o carencia de los mismo, lo harán en garajes alquilados.

A falta de garaje, pueden utilizarse recintos no cubiertos, pero sí debidamente vigilados.

Se tendrá especial cuidado en no sobrecargar el vehículo total o parcialmente, vigilando el acondicionamiento y seguridad

de la carga, así como el debido acomodo del personal en sus respectivos asientos.

La pérdida o sustracción de algún elemento o documento preceptivo del vehículo se pondrá en conocimiento de la autoridad local más próxima presentando la correspondiente denuncia. En el primer caso, también se cursará parte a la Compañía aseguradora. Siempre se dará conocimiento del hecho al Encargado de Conservación de Vehículos para la reposición que fuera precisa.

Se prohíbe terminantemente transportar en los vehículos, personal y mercancías ajenas a Telefónica excepto en los casos previstos en el Código de Circulación sobre ayuda a los heridos.

Las operaciones de transporte pueden realizarse empleando furgones mixtos, que han sido diseñados para transportar simultánea y separadamente personal y materiales o herramientas. La carrocería está diseñada de forma que el vehículo queda dividido en dos espacios separados:

- Parte anterior, destinada al personal, que contiene 14 asientos y el del conductor. En esta parte se reservará una zona agrupada posterior, inferior al 50% de los asientos, en donde se pueda fumar. Se señalará convenientemente esta zona.
- Parte posterior, preparada para transportar ordenadamente herramientas y materiales, con una longitud de 2,60 m.

El techo está suplementado, por la parte exterior, con un portaequipajes con capacidad de hasta 10 juegos de escaleras de extensión, las cuales se sujetan bajo el primer peldaño con una barra transversal fijada con pestillos. El acceso al techo se facilita con una escalera portátil que se acopla en la parte posterior.

Las furgonetas destinadas al transporte de personas, aparatos o materiales, estarán divididas en dos partes, una para viajeros y otra para materiales y aparatos. Tal división podrá conseguirse mediante cerramiento del suelo al techo que no impida la visión posterior. Estará instalado de modo que los ruidos y vibraciones sean mínimos.

Todos los vehículos están obligados a pasar la Inspección Técnica de Vehículos en los plazos establecidos por el Ministerio de Industria en función de la fecha en que fueron matriculados, para su reconocimiento en las estaciones de ITV, más próximas al lugar de residencia, o donde provisionalmente se encuentre. Esta revisión no deberá ser omitida ni demorada.

Los ciclomotores no se utilizarán para desplazamientos entre centros urbanos vía carreteras de primer orden, tampoco en condiciones climáticas adversas tales como lluvia, nieve o fuerte viento. El usuario irá provisto de casco y guantes.

### 2.3. CONDUCCION

La conducción se hará respetando todas las normas de circulación de cuyo cumplimiento es responsable el conductor del vehículo.

El conductor y su acompañante en el asiento delantero irán provistos de cinturón de seguridad aún en ciudad. Debiendo el conductor asegurarse de su empleo.

No mantener el coche en marcha en el interior de garajes o almacenes para no producir una acumulación de humos innecesaria.

En días calurosos en las paradas entre tareas procurar estacionar el vehículo en zona de sombra. Si no es posible, proceder durante cinco minutos a airear el vehículo abriendo las ventanillas con el fin de igualar la temperatura interior y exterior.

En general, se procurará realizar los desplazamientos durante el día; la conducción nocturna es más peligrosa y fatigante. Es conveniente programar el viaje a realizar, estudiando el recorrido más conveniente y seguro. Salvo causa de fuerza mayor no debe conducirse más de siete horas diarias, ni de

forma ininterrumpida más de cuatro horas. Aún así se realizarán detenciones cada dos horas y por un plazo mínimo de 10 minutos.

Desde el momento del crepúsculo encender sin tardanza el alumbrado correspondiente. Los otros usuarios pueden tener dificultad para percibir, aún cuando la carretera se vea con suficiente claridad.

En caso de incendio se procederá: quitar el contacto, apartarnos a un lado y hacer salir a los ocupantes, levantar el capot protegiéndose la cara y manos y utilizar el extintor sobre el punto adecuado. Si no se dispusiera de éste, es posible utilizar tierra o arena; nunca agua. Actuar en todo momento con calma.

Si el fuego adquiriese grandes proporciones o se acerca al depósito de combustible, se abandonará el vehículo, guareciéndose en lugar seguro y evitando que algún vehículo se aproxime.

En caso de avería no tocar las partes calientes del motor. Si es posible, protegerse con guantes de cuero.

No se introducirán las manos en el espacio circundante al motor, estando en marcha.

Aparcar el vehículo en la margen correspondiente al lugar de trabajo. En caso contrario y cuando sea necesario cruzar las vías de circulación rodada transportando materiales, un empleado vigilará el tráfico y facilitará el paso.

Está prohibido subir y bajar de los vehículos en marcha. Se cruzarán siempre por detrás, nunca por delante.

Hay que tener especialmente en cuenta el cambio de condiciones entre la circulación en vías interurbanas y vías urbanas cuando se pasa bruscamente de la una a la otra. Después de haber marchado a gran velocidad por una carretera no es posible instintivamente darse cuenta de si la velocidad es demasiado elevada cuando se penetra en una zona urbana; es preciso mirar el indicador de velocidad.

Las condiciones atmosféricas, tales como niebla, bruma, fuerte lluvia, nieve, viento huracanado, así como la luz deslumbrante del sol en las horas crepusculares, reducen considerablemente la visibilidad. Es, pues, necesario tener en cuenta y disminuir la velocidad con el fin de percibir los obstáculos que se pueden encontrar delante del vehículo, con suficiente tiempo para evitar una colisión. En condiciones climáticas desfavorables deben extremarse la prudencia.

Antes de adelantar en una carretera todavía mojada, conecte los limpiaparabrisas. En primer lugar, no se verá sorprendido por el chorro de agua y, en segundo, no necesitará buscar la palanca limpiaparabrisas mientras adelanta al otro coche.

Cuando sopla un fuerte viento lateral, no basta con el cierre de las ventanillas. Sujete el volante y, de ser necesario, dirija el coche contra el viento. Pero cuidado: si la presión del viento cesa de repente, o si se interpone un obstáculo como un camión o pared lateral, el volante tenderá a girar en sentido contrario al que se sujetaba.

De todos es sabido que la falta de determinadas actitudes físicas incapacita permanentemente para la conducción. Pero existen otras circunstancias, de carácter transitorio, bajo cuyos efectos y hasta que hayan desaparecido, tampoco se debe conducir.

Algunas de estas últimas son: Fatiga, sueño, alcohol y preocupación grave.

Un setenta por ciento de los accidentes de tráfico se produce por faltas de atención de los conductores. Conducir exige llevar la atención siempre alerta. Un descuido de segundos puede dar lugar a lo irremediable.

Tratar de hacer otra cosa, por sencilla que sea, mientras se conduce, es una grave imprudencia.

Conducir es algo que, de por sí, exige toda la atención. Hay que evitar mientras se conduce: Encender un cigarrillo, comer, volver la cabeza, discutir acaloradamente, jugar, etc.

Queda prohibido conducir utilizando cascos o auriculares conectados a aparatos receptores o reproductores de sonido.

En caso de parada por emergencia o avería es preciso señalar y advertir a los demás usuarios del peligro que pueda representar el vehículo afectado. La señalización puede llevarse a efecto por medio de funcionamiento simultáneo de todas las luces indicadoras de dirección y/o con triángulos de preseñalización de peligro. Estos últimos son equiláteros con bordes rojos, fondo vaciado y captafaros en sus vértices. El conjunto lo forman dos triángulos que deben responder a modelo homologado.

Los triángulos de preseñalización han de llevarlos los vehículos destinados a transporte de mercancías cuya P.M.A. es superior a 3'5 Tm y los destinados al transporte de personas con más de 9 plazas incluido el conductor. En los demás vehículos es aconsejable. Se utilizarán tanto de noche como de día en el caso de inmovilización por emergencia. Se colocarán uno delante y otro atrás (en vías de un sólo sentido basta con uno), en el borde de la calzada con vértice hacia arriba y a más de 50 m ó 100 m en autopistas.

A continuación relacionamos un conjunto de actuaciones ante distintas emergencias, si bien es cierto que su realización práctica depende totalmente de la pericia y presencia de ánimo del conductor.

#### ANTE FALLO TOTAL DE LOS FRENO:

- No acelerar y circular todo lo arrimado posible al borde derecho de la calzada, o salirse al arcén, si existe y es practicable. Evitar invadir el sentido contrario.
- Cambiar, sucesivamente, a una relación de velocidad inferior a fin de conseguir que el motor actúe de freno.
- Si las velocidades no entran, utilizar el freno de mano, tirando de la palanca de manera suave y progresiva. Tan pronto se note ha empezado a frenar intentar nuevamente introducir una velocidad inferior.
- Si lo anterior no consiguiera disminuir la velocidad se intentará alguna maniobra evasiva: dirigir vehículo por un camino lateral, rozar con un talud. Se cortará el encendido y se sujetará firmemente el volante.

#### EN CASO DE REVENTON DE UN NEUMATICO:

- Mantener la calma, no asustarse.
- Sujetar firmemente el volante con ambas manos, girándolo lo necesario para corregir los desvíos y tratar de mantener la trayectoria del vehículo.
- Mantener el pie en el pedal del acelerador, pero levantándolo con suavidad y no bruscamente.
- Usar los frenos lo menos posible y en ningún caso frenar con fuerza, dejando que el motor actúe de freno. Una vez perdida velocidad, accionar el freno poco a poco, parar el vehículo en lugar seguro.

#### SI EL DERRAPE SE PRODUCE:

- Levantar el pie del freno ante el más leve derrape. No desembragar para aprovechar la fuerza de retención del motor.

- Girar el volante hacia el lado al que derraparon las ruedas traseras. La corrección no debe ser excesiva para no ocasionar otro derrape al lado contrario. Si el derrape se origina en el eje delantero el giro del volante será hacia el mismo lado del que se vaya la parte delantera.
- Enderezar la dirección de manera gradual hasta recuperar la trayectoria normal.
- Si el derrape se produce por exceso de aceleración levantar el pie del acelerador y actuar sobre el volante como se ha indicado.

#### SI LOS FAROS DE OTRO COCHE NOS DESLUMBRAN:

- Disminuir la velocidad, incluso hasta la detención total, y mantener la dirección firme, arrimándonos lo más posible a la derecha; pero vigilar, para evitar alcanzar a los vehículos y peatones que marchen en el mismo sentido que nosotros.
- No mirar a los faros que nos deslumbran; girar ligeramente la cabeza y mirar hacia el borde derecho de la carretera (algunos conductores guiñan, al mismo tiempo, el ojo izquierdo).
- Si diese tiempo, hacer una señal con las luces, pero en ningún caso "combatir". En cuanto haya pasado el vehículo que nos deslumbró, encender la luz intensiva para salir de la oscuridad.

#### SI UN COCHE EN DIRECCION CONTRARIA VIENE A NUESTRO ENCUENTRO:

- Tocar el claxon y encender los faros para llamar la atención del conductor distraído o dormido.
- Si no reacciona, girar rápidamente a la derecha, aunque tengamos que salirnos de la calzada. En este caso se frenará suavemente y se sujetará firmemente el volante.

No se tratará de volver inmediatamente a la calzada sino después de tener la seguridad de que no existe peligro.

- Evitar en todo caso, y por todos los medios, chocar de frente. Si la colisión frontal parece inevitable:

\* Pisar a fondo el freno y cerrar la llave de contacto para anular la posibilidad de un incendio. Echarnos a un lado para evitar el golpe contra el volante, pero no soltarlo (quizá en el último instante puede evitarse el choque).

\* Si hay tiempo suficiente, el pasajero del asiento delantero debe cubrirse la cara con los brazos y apoyarse en el tablero de instrumentos. Los del asiento trasero deberán echarse de lado al suelo, con la espalda apoyada en el asiento delantero y los brazos cubriendo la cabeza. En todo caso el cinturón de seguridad es la mejor protección para todos.

#### SI EL AUTOMOVIL CAE AL AGUA:

- Mientras el coche aún flote, tratar de salir por una puerta o ventana.
- El mejor sitio, si el coche se hunde por el morro, es la ventanilla trasera, rompiéndola con un objeto duro o de un puñetazo (suele ser de cristal templado). Si no conseguimos salir mientras el coche flota, pensar que no se podrán abrir las puertas hasta que éste se haya llenado de agua, nivelándose la presión del interior y el exterior. No olvidar entonces que en la parte más elevada se forma una bolsa de aire, donde se puede respirar durante algún tiempo (poco, pero suficiente si no se pierde la serenidad).
- En cuanto se puedan abrir las puertas, hacer una inspiración profunda y salir lo más rápidamente posible.

#### SI EL PARABRISAS DEL COCHE SE ROMPE:

- Desconfiar de la grava o de los guijarros pequeños, porque, al ser lanzados por las ruedas de otro vehículo, pueden dar

contra el parabrisas y cuartearlo, volviéndolo opaco y dejándonos sin visibilidad alguna en décimas de segundo.

- Si ocurre este accidente hemos de tratar de no asustarnos al percibir el fuerte ruido de que irá acompañado, similar al que produce un disparo.
- Actuar rápidamente dando, con las debidas precauciones, un fuerte puñetazo al parabrisas para abrir así una ventana que permita ver la carretera.
- Si el parabrisas es laminado no existe el problema de pérdida de visibilidad.

#### OTRAS EMERGENCIAS:

- Si una avispa se introduce en el vehículo, no alterarnos. No apartar la vista de la carretera ni soltar las manos del volante. De ningún modo intentar echar el insecto en marcha.
- Si se para el motor del coche en un paso a nivel, colocar enseguida la segunda velocidad, soltar el embrague y hacer funcionar el motor de arranque. Si hay peligro inminente, salir inmediatamente del vehículo y alejarnos.
- Si una persona cae delante de las ruedas del coche no frenar en seco!. En todo caso pisar el pedal del freno, pero levantar el pie al instante. Si las ruedas frenadas pasaran por encima del cuerpo caído, sería mucho peor que si pasan rodando.
- Si un animal se cruza en la carretera, tratar de evitar el atropello, si es posible hacerlo, sin frenar bruscamente ni hacer un viraje peligroso. Si no, sujetar firmemente el volante y continuar en dirección recta.
- Si una embestida por la parte trasera es inevitable, pero se advierte a tiempo por el retrovisor, conviene apretar la espalda contra el respaldo, y la cabeza contra el cabezal en los asientos delanteros. Los ocupantes de los asientos posteriores deben cruzar fuertemente las manos en el cogote, con lo que evitarán que, con el choque, la cabeza caiga violentamente hacia atrás. En ningún caso hay que volver la cabeza antes de producirse la colisión, ya que el movimiento del cuello podría ser causa de lesiones aún más serias.

### 3. DISPOSICIONES DE LAS CARGAS

La carga no producirá ruido, polvo u otras molestias que pueden ser evitadas.

La carga no podrá arrastrar por el suelo, sobrepasar la plantilla (galibo) ni el peso máximo autorizado. Si el vehículo tiene una longitud superior a 5 m la carga podrá sobresalir por la parte delantera hasta 2 m y por la trasera hasta 3 m. Si en cambio la longitud es menor de 5 m, no podrá sobresalir ni por delante ni por detrás más de 1/3 de longitud total.

Es preciso señalar la carga si sobresale más de 1 m por delante o por la parte posterior. Se hará con luz roja, si bien atrás puede sustituirse por un dispositivo que refleje en color rojo la luz que reciba.

La carga no impedirá o disminuirá sensiblemente el campo de visión del conductor ni ocultar los dispositivos de alumbrado o señalización luminosa, matrículas y las advertencias manuales del conductor.

Si la carga es desplazable, se amarrará con cuerdas o cables para evitar se muevan durante la marcha. Si los objetos son redondos (como es el caso de las bobinas) se calzarán adecuadamente.

Si la carga es pesada, se repartirá por toda la caja de tal forma que el peso quede equilibrado sobre los ejes.

Al mismo fin y en el caso de piezas especiales pesadas, se dispondrán sobre tableros que repartan la carga.

Para el transporte en vehículos de botellas y botellones de gases comprimidos, licuados y disueltos a presión se protegerán contra posibles resbalamientos y vuelcos. No se transportarán en nuestros vehículos más de 300 kg de estos gases.

En particular el transporte de botellas de gas butano en los camiones, se ajustará a lo siguiente:

- Se dispondrá de extintor de halón o CO<sub>2</sub> independiente del utilizado como dotación del vehículo.
- Se realizará una ventilación en los camiones o furgonetas cerrados, por medio de dos rejillas opuestas de 10 dm<sup>2</sup> de superficie cada una.
- No se sobrepasará la cantidad máxima de 20 botellas de 3 kg aproximadamente por vehículo.
- Se prohibirá fumar mientras se transporten botellas de gases inflamables situándose en el vehículo la señal indicativa de prohibición.
- Las botellas deberán ir ordenadas y atadas o fijadas.
- En los vehículos abiertos, las botellas se deberán proteger de los rayos solares.
- Se evitará que las botellas sean golpeadas con cualquier carga.

### 4. CARGA Y DESCARGA

#### 4.1. EMPLEO MEDIOS MECANICOS

La carga y descarga de materiales y otros elementos pesados exige como medida previa la inmovilización segura del vehículo mediante freno, velocidad y cuña en las ruedas. Aquellas operaciones se realizarán fuera de vías de circulación; si no fuera posible se hará sin ocasionar perjuicios, peligros o perturbaciones; sobre el lado más próximo al borde de la calzada y con el personal y medios necesarios para concluirlos en el menor tiempo.

Las grúas móviles sobre vehículos a motor no deben funcionar sobre terreno en pendiente debido al riesgo de vuelco.

El personal irá provisto de ropa de trabajo: guantes, botas y casco. Por el contrario debe desposeerse de toda clase de adornos metálicos, muy especialmente de anillos de todo tipo.

El conductor debe prohibir que ninguna persona permanezca en la cabina o en la caja, así como tampoco el alcance del recorrido a efectuar por la grúa y la carga. En caso necesario de ocupar calzadas de tránsito rodado se habrá de señalar su presencia. La grúa será manejada por un solo empleado responsable y debidamente instruido y asimismo sólo uno dará las instrucciones a aquél respecto a los movimientos a efectuar. Las instrucciones específicas de manejo se facilitarán con la grúa y deben estar en todo momento disponibles.

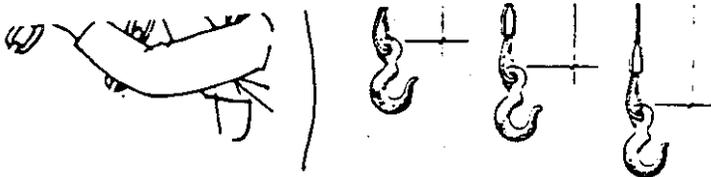
\* Si las eslingas son textiles se tendrá en cuenta:

- Se emplearán eslingas identificadas en cuanto a su material constituyente y a su carga máxima de utilización (CMV).
- No se utilizará una eslinga dañada. A este fin, se examinará en toda su longitud, antes del uso, apreciando: estado de la superficie, presencia de cortes longitudinales o transversales en la cinta, cortes o abrasión de las orillas, deficiencias de las costuras, daños de los ojales, etc.

Los cortes, particularmente de las orillas, conducen a una pérdida seria de la resistencia a la tracción. Una eslinga así afectada será retirada de servicio inmediatamente.

- No se emplearán eslingas de lazo, de forma intensa, sin reforzar el ojal de modo apropiado. Se evitarán los ángulos de abertura del ojal superiores a 20 grados.
- Las eslingas no presentarán nudos y carecerán de torsiones en el momento de aplicarle esfuerzo. Se protegerán de abrasiones o

cortes cuando las cargas tengan bordes agudos. En los desplazamientos, no se arrastrarán las eslingas.



Se emplearán eslingas de cable con preferencia a las de cadena. Aquellas no se apoyarán sobre cantos vivos que puedan deteriorarlas. Las anillas, ganchos y argollas, deberán mantenerse en perfecto estado.

Se revisará el estado de los enganches y de los cables. Estos no estarán deshilachados, aplastados o formando cocas; se enrollarán sólo en tambores, ejes o poleas que estén provistos de ranuras que permitan el enrollado sin torceduras.

\* Se evitarán las maniobras de estos equipos bajo líneas eléctricas; para cruzarlas se hará con la grúa recogida y vigilando un empleado que no existe riesgo de contacto. Al término del trabajo, o si éste se interrumpe, es necesario inmovilizar la grúa; jamás se dejarán cargas suspendidas.

En los trabajos de carga y descarga con puente grúa, se utilizará casco y botas de puntera reforzada no situándose en la vertical de la carga transportada. El puente grúa será manejado exclusivamente por el personal asignado y adiestrado al efecto. Los izados de la carga se harán exclusivamente en vertical. Por último se dispondrá la señalización normalizada de riesgo de caída de materiales en el área de acción de carga y descarga.

#### 4.2. OPERACION MANUAL

El llevar una carga impone generalmente un pronunciado esfuerzo estático sobre muchos grupos musculares, especialmente los de brazo y tronco.

Las lesiones ocasionadas por un manejo incorrecto de cargas se localiza en las extremidades y en la columna vertebral y músculos adyacentes, especialmente a nivel de la región lumbar. La elevación y soporte de cargas con la espalda inclinada somete a los discos intervertebrales no sólo a compresión, sino también a esfuerzos deformantes para los que no estaban hechos. Así pues, el disco inferior (que en ningún caso descansa horizontalmente sobre el sacro) será el que resulte erosionado.

Entre las lesiones es de destacar las lumbalgias, causadas por alojamiento de una fibra de tejido blando en una de las pequeñas articulaciones de las vértebras. Esto causa un dolor agudo en una región limitada de la parte baja de la espalda, dolor que impide todo movimiento de la espina dorsal durante varios días. Estas lesiones figuran en primer lugar de las afecciones que limitan la actividad antes de los 45 años y también se estima que entre el 60 y 90% de la población adulta sufre o ha sufrido lumbalgia.

En cuanto a pesos máximos se ha tratado de concluir valores por organismos científicos e internacionales sin que haya sido posible. Ello es debido a los diversos factores que intervienen: capacidad física individual, sexo, edad, grado de adiestramiento, características de la carga, tipo de operación (transporte, levantamiento, colocación, empuje, tracción), factores ambientales, etc.

Los principios preventivos a tenerse en cuenta son:

- Se tomará las medidas de organización adecuadas, o bien se utilizará los medios adecuados y, de manera especial, los equipos mecánicos, con el fin de evitar que sea necesaria la manipulación manual de cargas.

- Se velará para que los trabajadores reciban una formación adecuada e información precisa sobre la manipulación correcta de las cargas y los riesgos que corren en particular cuando estas actividades no se realizan correctamente desde el punto de vista técnico.

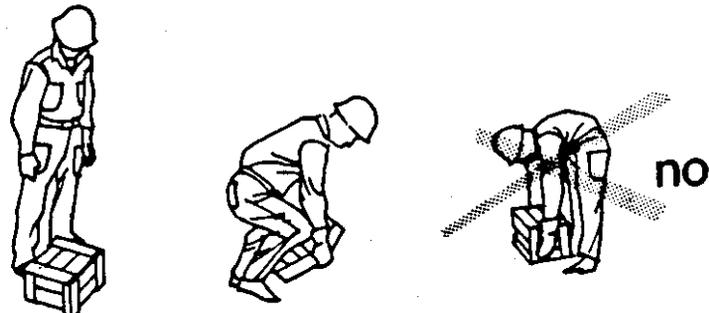
- La unidad de almacenamiento y su forma, tomarán muy en consideración la facilidad de su manejo, principalmente en los relativo a peso y a disminución de partes agresivas. Estará desprovista de grasas.

- La carga a transportar y el modo de hacerlo, nunca impedirán la visibilidad. No se realizarán movimientos marchando hacia atrás.

- Los itinerarios para los desplazamientos se plantearán cuidadosamente, tomando en consideración: iluminación, obstáculos, rampas a salvarse, estado del piso sea desigual o resbaladizo, espacio libre, especialmente vertical, estabilidad del suelo o apoyos, etc.

- Previamente al manejo de objetos se apreciarán factores de forma (volumen, contenido desplazable, dificultad de sujeción), sus propiedades físicas (rigidez, fragilidad, temperatura) y químicas (explosividad, corrosividad).

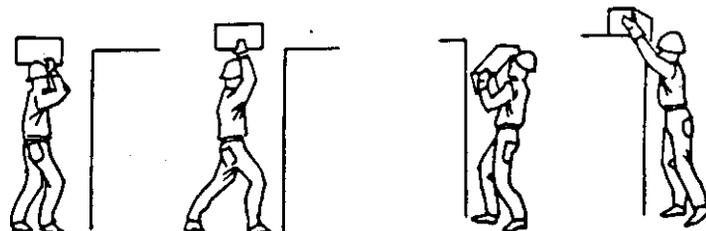
- Se tomará en cuenta las exigencias de la actividad en cuanto a esfuerzos físicos requeridos; distancias de elevación, descenso o transporte; ritmos impuestos por el proceso de trabajo, etc.



- Es muy importante la técnica de elevación de las cargas para evitar sobrecargas en puntos determinados de la columna vertebral. La forma de realizarlo es: si la dimensión del objeto a llevar lo permite, éste se situará entre los pies. Se flexionará la articulación de la cadera y de las rodillas de forma que éstas queden en semiflexión con la espalda recta y tensa. Una vez el objeto ha quedado sujeto entre las manos, la elevación se hará extendiendo las articulaciones de la cadera y rodilla, cargando el esfuerzo en los músculos de uno y otro brazo.

- Si durante el transporte de materiales se ha de variar de dirección, se hará cambiando la posición de los pies, nunca del tronco.

- Para depositar la carga sobre una superficie elevada, se colocará sobre el borde de la misma y una vez conseguida base de apoyo suficiente se empujará con los brazos extendidos. Si se deposita sobre el suelo, se hará descendiendo al mismo tiempo que se doblan las rodillas, manteniendo la espalda derecha.



- Si la carga es transportada por dos o más personas, es fundamental la sincronización de los movimientos para repartir adecuadamente el esfuerzo. Uno de ellos marcará el tiempo para empezar la acción.

#### 4.3. MANEJO DE BOTELLAS O BOTELLONES DE GASES

Se ajustará a lo siguiente:

- Se manejarán sólo por personas experimentadas y previamente formadas.
- No se utilizarán botellas cuyo contenido no esté identificado por las correspondientes marcas normalizadas. Estas no se alterarán por el usuario.
- No se dejarán caer ni se permitirán que choquen violentamente entre sí o contra superficies.
- Las botellas llenas o vacías deben almacenarse en grupos separados y en posición vertical. No se situarán cerca de sustancias fácilmente inflamables, tales como aceite, gasolina, desperdicios, etc. Tampoco cerca de conexiones eléctricas no protegidas ni de cualquier fuente de ignición.
- Se prohibirá fumar durante la manipulación y uso de botellas de gases inflamables y comburentes; a este efecto, se dispondrá de una señalización apropiada.
- No se aspirarán por la caperuza. Esta no se utilizará jamás como recipiente para contener sustancia alguna.
- Para su levantamiento no se utilizarán sistemas magnéticos ni eslingas, cuerdas o cadenas si la botella no está equipada para permitir su levantamiento con tales medios.
- Durante el transporte o desplazamiento, incluso las botellas vacías, deben tener la válvula y la caperuza debidamente fijada. Esta última no se retirará hasta el momento justo de la utilización.
- Se evitará el arrastre o rodadura de las botellas en posición horizontal. Se emplearán carretillas adecuadas o se rodarán en posición vertical sobre su base o peana. No se manejarán con manos o guantes grasientos.
- No se transportarán, sin autorización del suministrador, las botellas que presenten fugas o que hayan estado expuestas al fuego.
- Antes de devolver las botellas vacías se tomarán medidas que aseguren que la válvula está cerrada y que se ha fijado convenientemente la caperuza de protección.
- Las botellas no se situarán, para su uso, en subterráneos, pozos, lugares confinados, etc. No se emplearán como rodillos o soportes.
- Hay que asegurarse que los acoplamientos en las conexiones del regulador con la válvula de la botella sean coincidentes. No se utilizarán piezas intermedias ni se forzará nunca las conexiones que no ajusten bien.
- Se prohíbe terminantemente desmontar las válvulas, dado el peligro que ello implica.
- Las conexiones a tuberías, reguladores y otros aparatos deben estar siempre bien conservadas y ser estancas para prevenir fugas. Las mangueras empleadas deben estar en buenas condiciones.
- No se emplearán llamas para detectar fugas, debiendo usarse los medios adecuados a cada gas; si existiera una fuga en la válvula se cerrará ésta y se avisará al suministrador.
- Los reguladores, medidores, mangueras y otros aparatos destinados a usarse con un gas particular o un grupo de gases no deben ser empleados en botellas conteniendo otros gases.
- Antes de usar una botella de gases licuados y disueltos hay que asegurarse de que está en posición vertical y bien sujeta para evitar su caída.

- Después de conectar el regulador, y antes de abrir la válvula de la botella, se comprobará que el tornillo de regulación del manorreductor está completamente aflojado. Esta precaución debe asimismo tenerse en cuenta en las interrupciones de trabajo o en el cambio de botella.

- La válvula de la botella se abrirá lentamente. La salida de la misma se colocará en sentido contrario a la posición del operador y nunca en dirección a otras personas; no se emplearán otras herramientas diferentes a las facilitadas o aprobadas por el proveedor. Se evitará el uso de estas herramientas sobre las válvulas equipadas con volante manual. Si las válvulas presentan dificultad, se pedirán instrucciones al proveedor. No se utilizará nunca productos lubricantes.

- La válvula debe estar siempre cerrada, excepto cuando se emplee el gas, en cuyo momento no deberá estar completamente abierta.

- Se evitará la salida de grandes caudales de gas de la botella ya que podría obtenerse la salida por la formación de hielo en la válvula.

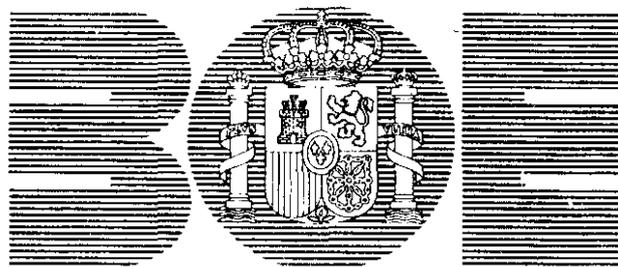
#### 5. CARRETILLAS ELEVADORAS

Se entiende por carretilla automotora de manutención, todo vehículo con ruedas destinado a transportar, tirar, empujar, levantar o apilar y almacenar en estanterías, cargas de cualquier naturaleza, dirigido por un conductor que circula a pie cerca de la carretilla o llevado en un puesto de conducción especialmente acondicionado fijado al chasis o elevable. Las carretillas elevadoras son las capaces de elevar, bajar y transportar gases.

Las carretillas con conductor a pie no podrán alcanzar velocidades superiores a 6 Km/h sin carga y en suelo horizontal.

Las carretillas dispondrán de:

- Placa de identificación con las indicaciones de nombre de fabricante o importador, modelo, número de serie o de fabricación, año de fabricación y capacidad de carga. También se tienen que indicar, en su caso, presión de inflado de los neumáticos y características de los acumuladores para la tracción.
- Dispositivo (enclavamiento o interruptor de seguridad) que impida cualquier uso por parte de persona no autorizada. Cuando se trate de carretillas eléctricas, un interruptor separado, independiente del sistema de mando, deberá abrir automáticamente el circuito de marcha cuando el conductor abandone la carretilla.
- Freno de inmovilización que permita, por lo menos, mantenerla inmóvil, con la carga máxima admisible y sin ayuda del conductor, en la pendiente máxima indicada por el constructor (máxima pendiente que el vehículo sea capaz de subir).
- Freno de servicio tal que al aplicar una presión moderada al pedal se detenga el vehículo, transportando la máxima capacidad especificada mientras desciende una rampa o bien desplazándose a lo largo de una superficie horizontal.
- Asiento confortable y amortiguador para reducir la transmisión de las vibraciones al cuerpo del conductor. La entrada y salida al puesto de conducción serán fáciles y sin riesgo de resbalamiento o caída. La superficie del suelo será antideslizante.
- Apoyo de carga y protector del conductor que evite la caída sobre éste de cargas inestables, sin que disminuya la visibilidad necesaria para realizar las maniobras con seguridad y no represente un riesgo adicional en caso de fallo.
- Parrilla que impida el acceso a los órganos mecánicos cuando éstos están situados en la proximidad inmediata del conductor. Las partes bajo tensión no podrán ser accesibles en condiciones normales de utilización.
- Dispositivos de absorción de gases tóxicos, sobre el tubo de escape de los motores térmicos, en los locales cerrados o mal ventilados.



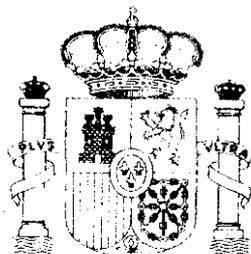
# BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXXXIV • SABADO 20 DE AGOSTO DE 1994 • SUPLEMENTO DEL NUM. 199

FASCICULO SEGUNDO

## CONVENIO COLECTIVO DE «TELEFONICA DE ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA», Y SU PERSONAL

(Continuación)



MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

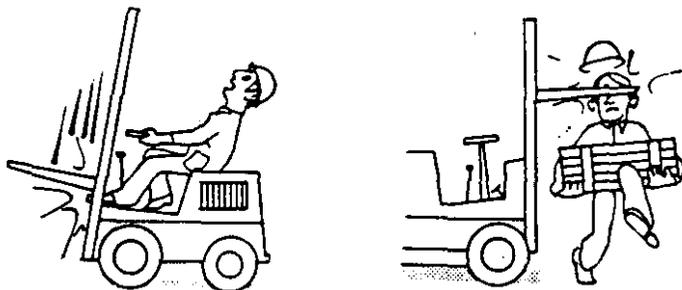
- Alumbrado en el caso de que la carretilla esté obligada a circular por la noche en pasajes insuficientemente iluminados.
- Retrovisor singularmente en caso de cabina cerrada, indicadores de dirección, dispositivo de aviso claramente audible, etc.

A la carretilla deberán acompañar un folleto (o folletos) que den, de manera detallada, las instrucciones completas de maniobra y mantenimiento.

Los usuarios dispondrán de instrucciones relativas a la inspección diaria del vehículo. Para asegurar que se mantenga en condiciones seguras de funcionamiento se inspeccionará a intervalos regulares por persona cualificada y autorizada. Las averías se repararán prontamente y ello no debe llevarse a efecto por los usuarios. Se observarán las recomendaciones del fabricante en cuanto a procedimientos de mantenimiento y las instrucciones dictadas por Compras y Almacenes, en particular la norma C. y S. D001 relativa a "Carretillas elevadoras de horquilla de carga frontal".

El usuario de carretillas recibirá formación teórico-práctica sobre técnicas de funcionamiento, de manipulación de materiales, mantenimiento preventivo y seguridad.

No se deberá sobrecargar nunca una carretilla, aunque aparentemente pueda con el exceso de carga. Esta no se levantará con un solo brazo de la horquilla.



La disposición de las cargas será tal que no dificulte la visibilidad del conductor. Se llevará la carga tan baja como sea posible y no se dejará en posición elevada, si la carretilla está detenida.

Tanto cargada como en vacío, no se circulará con las horquillas elevadas, ni en terrenos con baches, salientes o piedras. Al bajar las rampas con la carretilla cargada, se deberá hacer siempre marcha atrás.

No se empleará en ningún caso la carretilla para el transporte de personas, ni en la horquilla ni en el asiento. Tampoco se utilizará para elevar sobre la horquilla persona alguna.

Al terminar el trabajo, la carretilla se aparcará en el lugar adecuado con las horquillas bajadas, o subida a más de 2 m, se desconectará la corriente, se colocarán los frenos de estacionamiento y se retirará la llave de contacto.

Se respetarán siempre la normas elementales de circulación, como guardar distancia con el de delante, no correr, no girar bruscamente y sobre todo no frenar bruscamente cuando se va cargado.

Se prestará especial atención cuando se circule por pasos estrechos o techos bajos; marcos de puertas cuando haya en el mismo lugar personal trabajando, lugares de visibilidad reducida, cruces, etc. Aminorar la marcha.

Las carretillas con motores de gasoil o gasolina no circularán en locales cerrados, para evitar acumulación de humos y gases.

No conducir nunca con las manos húmedas o llenas de grasa. El calzado que se utilice, no debe estar deteriorado. Las suelas deben estar exentas de grasas o sustancia similar. No asomar los pies, los brazos ni las piernas, fuera de los límites de la carrocería de la carretilla.

Llegando a puertas de "vaiven", marcar un tiempo de parada, avisar y empujar lentamente los goznes de la puerta con la carretilla, después de haberse asegurado por las mirillas de seguridad que el camino está libre.

## EDIFICIOS Y EQUIPOS

### 1. INTRODUCCION

Un colectivo importante de personas desarrollan trabajos de equipos telefónicos, de tráfico telefónico y administrativo en centrales telefónicas u otros edificios, sean propios o alquilados.

En estos trabajos se da una variada accidentabilidad. En el caso de personal administrativo o informático las causas más importantes son caídas a nivel del suelo, choques y golpes y accidentes "in itinere". Mientras que, en equipos, se producen accidentes por caídas de escaleras portátiles, manejo de objetos, herramientas y electricidad.

En relación a los colectivos citados debe tenerse en cuenta las condiciones ergonómicas y ambientales. Estas últimas se recogen en el capítulo de Agentes Químicos y Físicos.

### 2. PLANIFICACION

Se debe asegurar que los proyectos de edificios telefónicos cuenten con Estudio y Plan de Seguridad e Higiene de acuerdo con el Real Decreto 555/86 de 21 de febrero por el que se implantó la obligatoriedad de un Estudio de Seguridad e Higiene en el Trabajo en determinados proyectos de edificación y obras públicas.

En el Estudio de Seguridad e Higiene en el Trabajo se han de recoger las medidas preventivas adecuadas a los riesgos que conlleve la realización de las obras, así como las derivadas de los trabajos de reparación, conservación, entretenimiento y mantenimiento. Se precisa evaluar las necesidades de estas operaciones en el futuro y los riesgos que puedan traer consigo. El estudio se complementa con el Plan de Seguridad e Higiene en el Trabajo, responsabilidad del contratista, que representa la realización concreta de aquel.

En la realización de obras de edificación o adaptación y acondicionamiento de los centros y locales de trabajo telefónicos, se observará lo dispuesto en la Norma Básica de la Edificación sobre Incendios (NBE CPI/91), Ordenanza General de S.H.T., Ordenanzas Municipales y Normativa Interna de Telefónica.

Si es necesario el Servicio Técnico de S.H.T. informará de esta observancia. De todos modos este Servicio debe apreciar la adecuación a los principios de Seguridad e Higiene del Trabajo con anterioridad a la apertura de locales.

Asimismo y previamente al alquiler de locales debe ser necesario el dictamen del Servicio Técnico a fin de determinar si reúne las condiciones exigidas. Estas serán como mínimo las mismas que las correspondientes a locales propios.

Si el inmueble posee servicios comunes —especialmente calefacción y acondicionamiento de aire— se determinará si uno y otro se adaptan a las necesidades propias a fin de establecer su utilización o, en otro caso, disponer las instalaciones de servicios propios.

Previamente a la aceptación de sistemas de aire acondicionado o de instalaciones de las que puedan derivarse accidentes, debe informar el Servicio Técnico de Seguridad e Higiene.

Los lugares de trabajo estarán acondicionados teniendo en cuenta, en su caso, a los trabajadores minusválidos.

### 3. SEGURIDAD ESTRUCTURAL

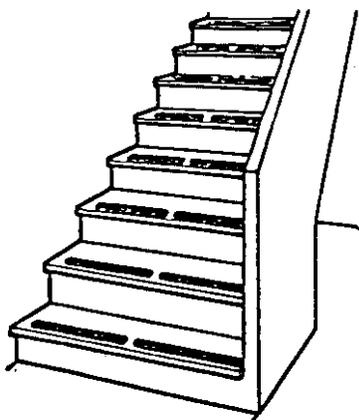
Además de las condiciones higiénicas que ofrecen los edificios se observarán, con carácter prioritario, las de seguridad y de ellas las de carácter estructural serán las más importantes. Por tanto, la resistencia de la estructura estará de acuerdo con la

carga a soportar; ésta, se indicará por medio de rótulos o inscripciones, quedando prohibido sobrecargar los pisos y plantas de los edificios.

#### 4. ESCALERAS

Se construirán con materiales ignífugos y su pavimento será antideslizante. Además en el borde de los peldaños se dispondrá una zona antideslizante para evitar resbalones preferiblemente integrada en el escalón. En el caso de instalar tira pegada se cuidará que esté en perfecto estado y bien adherida.

Su anchura se determinará tomando en consideración la densidad de ocupación de las plantas a que de servicio a efectos de evacuación. El ancho mínimo será de 0'9 m, excepto cuando forme parte de un recorrido de evacuación que será de 1 m.



Si al desnivel a salvar le corresponde una pendiente menor de 12% se realizará una rampa de pavimento antideslizante.

La distancia entre descansos de escalera se salvará con un mínimo de 3 peldaños. El espacio libre vertical no será menor de 2'30 m desde los peldaños. Las mesetas tendrán una profundidad mínima igual a la anchura de la escalera.

Cada tramo no podrá salvar una altura mayor que 2,80 m cuando esté previsto para la evacuación de más de 250 personas o mayor que 3,20 m en los demás casos.

Las escaleras y plataformas de material perforado tendrán unas dimensiones máximas permitida de 8 mm para evitar la caída de objetos.

Las cajas de escalera dispondrán de medios naturales o mecánicos de extracción de los humos que puedan llegar hasta ellas, a menos que dispongan de un sistema que las mantenga en sobre presión e impida la entrada de humos en las mismas.

Se dispondrán pasamanos al menos en un lado y en ambos cuando la anchura libre de la escalera sea igual o mayor que 1,20 m. Además, deben disponerse pasamanos intermedios cuando la anchura libre sea mayor que 2,40 m. Los pasamanos laterales deben prolongarse en todo el recorrido posible de los rellanos y de las mesetas intermedias.

Las aberturas de las ventanas en los descansos de las escaleras, cuando sean mayores de 30 cm de anchura y el antepecho esté a menos de 90 cm sobre el descanso, se resguardarán con barras, listones o enrejados, para evitar caídas.

La anchura libre de las escaleras de servicio será al menos de 55 cm, su inclinación no será mayor de 50° y la anchura mínima de los escalones de 15 cm. Cuando la altura sea mayor de 9 m se instalarán plataformas de descanso cada 9 m o fracción. Se instalarán jaulas u otros dispositivos similares para la protección de dichas escaleras.

#### 5. PASILLOS

Serán de anchura suficiente para el personal que haya de circular y adecuarlos a los elementos que se tengan que transportar por ellos.

Los pasillos principales tendrán una anchura mínima de 1,2 m y los secundarios de 1 m. Esta anchura se mantendrá en todo su recorrido, aceptándose su reducción en menos de 10 cm por elementos localizados en las paredes (bajantes, cableado, etc.).

Queda terminantemente prohibido ocupar los pasillos con cualquier objeto, materiales, muebles, etc., que reduzcan su anchura por debajo de la mínima admitida.

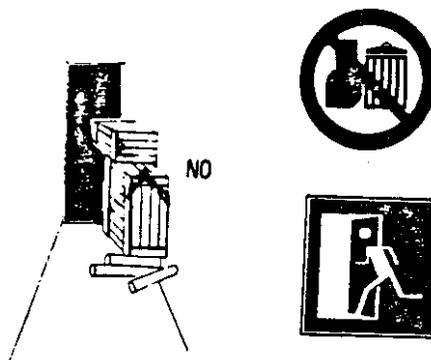
En pasillos o zonas de paso; las tuberías, conductores, etc., se instalarán a una altura superior a 2'30 m.

La anchura de las zonas de paso, en el interior de los locales de trabajo, tendrá como mínimo 80 cm.

#### 6. PUERTAS Y SALIDAS

Las puertas de acceso a las escaleras serán cortafuegos.

Los accesos a los centros de trabajo deben ser en número tal que se eviten aglomeraciones en los mismos y sus proximidades.



El ancho mínimo de las puertas se ajustará a la normativa legal vigente. Se abrirán siempre hacia el exterior las puertas exteriores y las que formen parte de su recorrido de evacuación lo harán en el sentido de la misma. Ninguna puerta podrá abatirse ocupando zonas de evacuación.

Deben señalizarse las puertas que abran a ambos lados. Las puertas de cristal deben decorarse para advertir su presencia.

Ninguna puerta de acceso a los puestos de trabajo o a sus plantas permanecerá cerrada de manera que se impida la salida durante los períodos de trabajo. Para conseguirlo se dispondrá de: cerraduras antipánico, cerradura de apertura en un sólo sentido. No está permitido el cierre con llave en estos períodos de trabajo.

Si para el acceso a los edificios se han de vencer desniveles, se les dotará de rampas que permitan la fácil entrada de materiales, al menos en una de las puertas.

En las proximidades tanto de puertas principales como de emergencia no deberá existir obstáculo alguno. No deberán existir escalones a una distancia de las puertas principales inferior a 2 m.

Cuando una planta o un recinto disponga de varias salidas de evacuación:

- La longitud de recorrido, desde todo origen de evacuación hasta alguna salida, será menor de 45 m.
- La longitud del recorrido, hasta algún punto desde el que partan al menos dos recorridos alternativos hacia sendas salidas, no será mayor de 15 m.
- Si la altura de evacuación de una planta es mayor de 20 m o si más de 50 personas precisan salvar una altura de evacuación mayor de 2 m en sentido ascendente, existirán al menos dos salidas de planta que no conduzcan a una misma escalera.

El número mínimo de salidas al exterior de edificios que contengan equipo telefónico y una superficie superior o igual a 200 m<sup>2</sup> si planta, o menos de 200 m<sup>2</sup> pero con dos o más plantas, será de dos.

**7. SUELOS Y REVESTIMIENTOS**

Unos y otros, serán homogéneos, lisos y sin solución de continuidad, con la única excepción de los huecos para cables.

Cualquier deterioro será reparado lo antes posible. Los materiales del pavimento deben permitir la limpieza exigida al destino de los locales.

Los suelos no serán resbaladizos o susceptibles de serlo por el uso, especialmente en las zonas de evacuación, y contarán con el aislamiento acústico suficiente.

En el caso particular de la moqueta, éstas deben ser antiestáticas, resistentes, fácilmente limpiables y cumplirán la norma de resistencia al fuego con clasificación M-2. Se tendrán muy en cuenta las recomendaciones de mantenimiento. Se aplicarán tratamientos antiestáticos cuando sea necesario como consecuencia de la valoración objetiva de las carencias que pudieran presentarse.

Las paredes serán lisas, revestidas o pintadas, preferentemente en colores claros y suaves, susceptibles de ser lavadas. No se utilizarán en su revestimientos moquetas.

Los locales destinados a albergar depósitos de líquidos combustibles dispondrán de un umbral en la entrada y sumidero de posibles derrames.

Alrededor de cualquier foco radiante se dejará un espacio libre no menor de 1,5 m. El suelo y paredes dentro de dicha área será de materias incombustibles.

**8. ILUMINACION DE EMERGENCIA**

Sirve para la evacuación de los edificios permitiendo la localización de las vías de evacuación y el tránsito seguro por los mismos.

En todos los centros de trabajo telefónico se instalará alumbrado de emergencia que será capaz de proporcionar la intensidad de 5 lux, a nivel del suelo, durante una hora. Se orientará hacia los pasillos sin interposición de obstáculos; para ello, la distribución será posterior a las del equipo.

En las salas de: cuadro de acometida, cuadro de fuerza, grupos electrógenos y atención al público, se dotará de unidades luminarias suficientes para conseguir 20 Lux iniciales en las vías principales.

En los edificios de nueva construcción la instalación de alumbrado de emergencia cumplirá lo recogido en la norma NBE CPI 91 y que en síntesis es:

- Contarán con esta instalación: los recintos de ocupación mayor de 100 personas, los recorridos previstos para la evacuación de más de 100 personas, las escaleras y pasillos protegidos, los vestíbulos previos y las escaleras de incendios, los aparcamientos para más de 5 vehículos, los locales que alberguen equipos generales de las instalaciones de protección y los cuadros de distribución de la instalación de alumbrado.

- La instalación será fija, estará provista de fuente propia de energía y debe entrar automáticamente en funcionamiento al producirse un fallo de alimentación a la instalación de alumbrado normal de las zonas indicadas en el apartado anterior, entendiéndose por fallo el descenso de la tensión de alimentación por debajo del 70% de su valor nominal.

- Si la instalación se realiza con aparatos o equipos automáticos, estos tendrán dispositivo de puesta en reposo para evitar la entrada en funcionamiento de la instalación si el fallo de alimentación al alumbrado normal se produce cuando el edificio o local estén desocupados.

- La instalación cumplirá las condiciones de servicio, que se indican a continuación: durante 1 hora, como mínimo, a partir del instante en que tenga lugar el fallo:

en el eje en pasillos y escaleras y, en todo punto cuando dichos recorridos discurren por espacios distintos de los citados.

La iluminancia será, como mínimo, en 5 Lux de los puntos en los que están situados los equipos de las instalaciones de protección contra incendios que exijan utilización manual y en los cuadros de distribución del alumbrado.

La uniformidad de la iluminación proporcionada en los distintos puntos de cada zona, será tal que, el coeficiente entre la iluminación máxima y la mínima sea menor de 40.

b) Proporcionará a las señales indicadoras de la evacuación la iluminación suficiente para que puedan ser percibidas caso de no ser fotoluminiscentes.

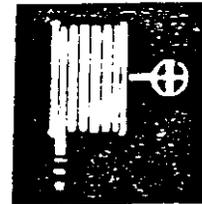
**9. SUMINISTRO DE AGUA**

El abastecimiento de agua en las centrales y edificios telefónicos debe reunir las siguientes características:

- Debe ser adecuado para la demanda de los servicios higiénicos, del consumo y del servicio de incendios, los cuales, a su vez, estarán en relación a la superficie del local y al número de empleados que desempeñan en él su trabajo. Las instalaciones para incendios serán independientes de las destinadas para otros fines.

- Para el agua potable se instalarán fuentes surtidoras, distribuidas adecuadamente por las plantas. No es higiénico utilizar directamente grifos ordinarios.

- Si el agua suministrada no es potable, se indicará muy claramente esta circunstancia para evitar que por inadvertencia pueda ser consumida.



Boca de incendio

- Caso de no existir red de suministro, se dispondrá de un depósito que se alimentará de aguas pluviales y con tanques cisterna y será destinada, exclusivamente, para la limpieza, no para el consumo. Para este fin se arbitrará la forma más adecuada, para cada caso, que ofrezca las garantías de higiene.

- La instalación, como es usual, se dispondrá de tal forma, que poseerá derivaciones susceptibles de aislarse mediante llave. Si existiera doble instalación, de agua potable, éstas serán totalmente independientes de tal forma que no sea posible que se mezcle el agua de diferentes procedencias.

- Las tuberías exteriores irán enterradas y en su recorrido interior se dispondrán ocultas en los paramentos, realizándose los pasos por medio de manguitos y pasamuros.

- Si el suministro de agua fuera discontinuo, se instalará un depósito regulador de capacidad aproximada a la del consumo del día.

- Las tuberías se dispondrán como mínimo, a 30 cm de los cuadros y conducciones eléctricas y de las líneas telefónicas. Está prohibido utilizarlas como bajantes de puesta a tierra de aparatos eléctricos.

- Además de los drenajes que se instalen de uso general, se instalarán los necesarios por planta para servicio en caso de extinción de incendios con agua.

- A la red de evacuación de aguas no se verterán aguas conteniendo sustancias tóxicas, no biodegradables, o que provoquen daños a esta red.

- Los depósitos de agua potable se limpiarán y revisarán periódicamente.

a) Proporcionará una iluminancia de 0,20 Lux, como mínimo, en el nivel del suelo en los recorridos de evacuación, medida

- Si existiera instalación de agua caliente, las tuberías se situarán a una distancia no inferior a 4 cm de la de agua fría y nunca debajo de éstas.
- No deben instalarse calentadores instantáneos en cuartos de aseo sino en locales ventilados cuyo volumen estará en función de la potencia del aparato.

#### 10. ASEOS Y VESTUARIOS

Todo el personal dispondrá de aseos con las debidas condiciones higiénicas, equipamientos necesarios y separación para ambos sexos, en los centros de trabajo o en los puntos de reunión que se determine, para el comienzo y término de la jornada.

La superficie mínima de vestuarios será de 2m<sup>2</sup> por cada trabajador que haya de utilizarlos en el mismo turno y la altura mínima de techo será de 2,30 m. En esta superficie no se computará la necesaria para urinarios y cabina de inodoros.

##### UBICACION

Los servicios estarán situados próximos a los locales de trabajo. Los correspondientes a Tráfico junto a la sala de descanso.

Respecto a los servicios para el personal de planta exterior, puede ser su ubicación en los almacenes de suministro de material. Otras veces pueden situarse en las plantas inferiores de centrales que por su localización sean adecuadas a los fines laborales o en locales alquilados o comprados al efecto.

##### DOTACION DE APARATOS SANITARIOS

- Servicios Caballeros:
  - \* 1 inodoro por cada 25 personas o fracción.
  - \* 1 urinario por cada 30 personas o fracción.
  - \* 1 lavabo por cada 10 personas o fracción.
  - \* 1 ducha por cada 10 personas (solamente en Equipos, Planta Exterior y Almacenes).
- Servicios Señoras:
  - \* 1 inodoro por cada 15 personas o fracción.
  - \* 1 lavabo por cada 10 personas o fracción.
  - \* 1 recipiente especial cerrado.
  - \* 1 ducha por cada 10 personas o fracción (solamente en Equipos, Planta Exterior y Almacenes).

Las dimensiones mínimas de las cabinas de los inodoros serán de 1 m x 1,20 m. Tanto estos como los urinarios estarán separados de la zona de vestuarios.

Las duchas estarán aisladas, cerradas en compartimentos individuales y cuando no comuniquen con los cuartos de vestuario se instalarán perchas para la ropa.

##### COMPLEMENTOS Y MOBILIARIO

- Los aseos dispondrán además de:
  - \* Un espejo por cada 25 trabajadores o fracción.
  - \* Toallas individuales, secadores de aire caliente o toalleros automáticos.
  - \* En los vestuarios existirán bancos o asientos y armarios roperos individuales para guardar la ropa.
  - \* Los lavabos y duchas dispondrán de jaboneras y los inodoros de papel higiénico.

\* Termos eléctricos para agua caliente o cualquier otro dispositivo de calentamiento, en los aseos de Planta Exterior, Almacenes y Equipos.

\* Las puertas de las cabinas de duchas e inodoros estarán dotadas de cierre interior.

\* Radiadores.

\* El personal que utilice la ducha dispondrá de toalla individual que se repondrá anualmente.

##### VENTILACION

Deberán contar con ventilación natural o forzada.

Las cabinas de los inodoros, si comunican con cuartos de aseos que tengan ventilación al exterior, se construirán con tabiques a media altura para facilitar la ventilación.

##### CONSERVACION Y LIMPIEZA

Los inodoros y urinarios se conservarán en debidas condiciones de desinfección, desodorización y supresión de emanaciones.

Todos los elementos como grifos, desagües, alcachofas de duchas, estarán en perfecto estado de funcionamiento.

Queda prohibido utilizar, estos locales para usos distintos de aquellos a los que están destinados. Así las herramientas, en su caso se almacenarán en lugares o taquillas específicas no en los vestuarios y estarán fuera de los locales destinados a este fin.

#### 11. INSTALACIONES

Si se están efectuando obras de reparación o modificación en los edificios, quedando aberturas peligrosas o instalaciones en altura con peligro de caída, es necesario colocar las barandillas o protecciones adecuadas en cada caso.

Si se instalan andamios, se asegurará su solidez, se señalarán adecuadamente las restricciones de paso y se procurará que los tableros horizontales estén situados por encima de la altura normal de una persona.

En los locales que no exista calefacción central y por sus condiciones se tenga que emplear calefacción eléctrica permanente, la instalación de estos radiadores será fija, no usando enchufes y prolongadores que puedan provocar recalentamientos.

En todo tipo de instalación de conductos para el transporte forzado de líquidos y gases, tanto de instalación como conservación, se extremará el cuidado de su impermeabilidad, efectuando para ello las revisiones periódicas necesarias. En las operaciones de soldadura de aquellos conductos se tendrá a disposición un extintor portátil de 2 kg de polvo o halón.

Los conductos de aire acondicionado serán preferentemente metálicos y si fuesen de fibra de vidrio estarán forrados por ambas caras.

Los sistemas de calefacción y acondicionamiento de aire central, deben estar dotados de sus correspondientes dispositivos de seguridad para evitar riesgos por fallos en su funcionamiento. Deben ser inspeccionados periódicamente, sustituyendo cuantos elementos hayan sido hallados defectuosos y entrañen peligro. Además, el personal encargado de atender estos servicios inspeccionará los dispositivos de seguridad que sean accesibles.

Las instalaciones de climatización estarán acompañadas de los correspondientes libros de instrucciones y mantenimiento. Además las normas que afecten a la seguridad se colocarán próximas al aparato o aparatos de que se trate, con preferencia en una plaza metálica u hoja plastificada que garantice la fácil lectura y la permanencia en el tiempo de lo escrito.

Se evitará colocar las tomas de aire cerca de fuentes de contaminación (muelles de carga, aparcamientos, etc.).

Si las instalaciones centralizadas de climatización o ventilación tratan un volumen de aire mayor que 10.000 m<sup>3</sup>/h, no podrán utilizar para retorno de aire los espacios por los que dicurren

recorridos de evacuación de personas ni las cámaras de falso techo situadas sobre ellas, salvo cuando la instalación esté diseñada para el control de humos en caso de incendio.

Se tomarán las medidas necesarias para evitar condensaciones en puntos fríos. Se solucionarán con prontitud los escapes y goteras que puedan humedecer partes de las unidades y facilitar el desarrollo de microorganismos. Los filtros de aire se renovarán con la periodicidad necesaria y se eliminarán depósitos de polvo y otros restos de los "fan coil".

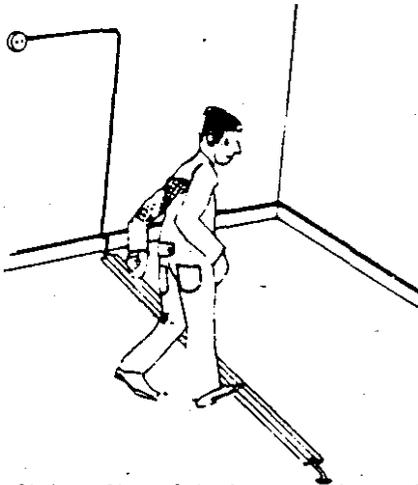
Por lo demás los equipos de climatización cumplirán lo recogido en la norma NTi.2002 de Tecnología y Normativa Técnica.

Para efectuar los trabajos de mantenimiento en los elementos de climatización que se encuentren situados en falso techo, se dispondrá de plataforma visitable o forjado específico, con su acceso correspondiente, y el recinto estará dotado de la ventilación e iluminación necesarias.

En el manejo de botellas y botellones se tendrá en cuenta el Reglamento de Recipientes a presión y sus Instrucciones Complementarias.

Los pararrayos radiactivos no se colocarán en nuestras instalaciones, las actualmente en servicio sólo serán manejados por empresa autorizada por el Mº de Industria y Energía y previa indicación de Telefónica. No serán almacenados en nuestros locales.

Las torretas de conexión de luz, teléfono, etc., irán empotradas en los pavimentos o cubiertas por el mobiliario para no entorpecer el tránsito de personas.



Las cabinas telefónicas dispondrán de protecciones clase A por separación entre partes activas y las masas accesibles por medio de aislamiento de protección.

En las instalaciones de detección de incendios, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Las operaciones de limpieza periódicas se realizarán por empresas especializadas. La limpieza interior comprenderá la verificación de la hermeticidad del detector. Nunca se dejarán los detectores abiertos y se mantendrá perfectamente al día el Libro de Control de estas instalaciones donde conste las revisiones y limpiezas efectuadas, así como las comprobaciones de funcionamiento.
- Cuando los detectores iónicos hayan de desecharse, cualquiera que sea la causa, no pueden ser tratados como residuos ordinarios sino que es preciso sean retirados por la propia casa suministradora.

## 12. ASCENSORES Y MONTACARGAS

Todo edificio que sea superior a 14 m de altura se le dotará de ascensor. Cuando exista un tramo largo de hueco sin puertas de paso se intercalarán puertas de socorro de modo que no haya que salvar una distancia superior a 11 m.

En nuevos edificios cuando la altura de evacuación sea mayor de 28 m, al menos un ascensor de cada grupo cumplirá las condicio-

nes de ascensor de emergencia. En la planta de acceso al edificio se dispondrá, junto a los mandos del ascensor un pulsador, bajo una tapa de vidrio, con la inscripción "USO EXCLUSIVO BOMBEROS", la activación del pulsador debe provocar el envío del ascensor a la planta de acceso y permitir su maniobra exclusivamente desde la cabina.

En caso de fallo del abastecimiento normal, la alimentación eléctrica al ascensor de emergencia pasará a realizarse de forma automática desde una fuente propia de emergencia que dispondrá de una autonomía de 1 hora como mínimo.

No deben existir escalones ante las puertas de acceso a ascensores y montacargas.

Antes de abrir la puerta de un ascensor, se comprobará que éste está nivelado con la planta, prestando atención a la señal luminosa correspondiente.

No se sobrecargará a cuyos efectos se tomarán en consideración las indicaciones sobre carga máxima admisible o número de personas. Se evitará accionar el botón de PARADA, salvo en casos justificados. Al terminar de utilizar el ascensor, se comprobará que las puertas están bien cerradas. Es muy importante el empleo correcto de las puertas.

Está prohibido fumar en los aparatos elevadores, circunstancia que debe ser debidamente señalizada.

En caso de observar cualquier anomalía, se pondrá en conocimiento inmediato del Encargado del Edificio. Se parará y bloqueará el ascensor en planta baja, con puertas abiertas impidiendo su utilización además de desconectar el suministro eléctrico. Disponer rótulo "No funciona" en los accesos y parada a lo largo de todo el recorrido. Asimismo rótulo: "No mover la cabina manualmente sin asegurarse del cierre de todas las puertas de acceso".

En caso de estar en un edificio una persona sola de servicio no utilizará el ascensor.

La alarma será preferentemente la de un teléfono conectado con los servicios de atención del edificio, igualmente es conveniente la instalación de luz de emergencia autónoma.

En el caso de montacargas, normalmente, sólo se utilizará para transporte de mercancías. Al igual que en los ascensores, debe de cerciorarse, antes de abrir la puerta o cuando se abra la misma, que el aparato elevador esté situado en la planta.

En la instalación y conservación de ascensores y montacargas se estará sujeto al Reglamento Técnico de Aparatos Elevadores del Ministerio de Industria y Energía.

Los huecos de entrada de materiales tendrán instalado un dispositivo de seguridad que permita la entrada de materiales y bloquee en la dirección contraria para evitar las caídas.

## 13. SALAS DE OFICINA

Las oficinas son los locales destinados a la realización de los trabajos administrativos y técnicos de la Empresa.

### SUPERFICIE

Los empleados habrán de disponer de espacio mínimo para desarrollar su trabajo con comodidad; sin molestia y sin perjuicio para la salud propia o de las demás personas.

La Ordenanza General de S.H.T. señala las siguientes condiciones:

- Altura de techos, tres metros.
- Dos metros cuadrados de superficie por empleado.
- Diez metros cúbicos por empleado.

Si existe renovación de aire suficiente, la altura de techo podrá reducirse a 2,5 m, pero conservando la cubicación de 10 m<sup>3</sup> por empleado.

En el cálculo de superficie y cubicación no se tendrá en cuenta los espacios ocupados por máquinas, aparatos, instalaciones y materiales.

#### UBICACION

Por obvias razones, las oficinas destinadas a la atención al público, deben estar situadas en la planta baja, con acceso directo.

Si ocupan otras plantas, además del cálculo de superficies y volúmenes, debe considerarse, en cualquier caso, el aspecto relativo a la evacuación del local.

#### MEDIDAS PREVENTIVAS

No se dejarán abiertos cajones ni puertas de armarios y archivos, así como tampoco cajones de mesas. Deben cerrarse tras su utilización. No es adecuado tener abierto a un tiempo más de un cajón.

Se colocarán los archivos contra las paredes y columnas, dejando los pasillos libres de obstrucciones. Los cajones de los archivos no deben abrir hacia los pasillos por donde se circula.

Las paredes y superficies de las mesas no deben producir reflejos molestos.

Se protegerá toda clase de instalación que discurra por el suelo para evitar posibles caídas. Se evitará el tendido de cables por debajo de alfombras al entrañar riesgo de incendio.

En los archivos de materiales de oficina se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Orden esmerado.
- Distribución de materiales en estanterías de suficiente resistencia, preferentemente metálicas.
- No es aceptable la disposición de materiales por el suelo.
- El espacio debe ser suficiente para realizar cualquier actividad con holgura.

En relación con los archivadores de accionamiento eléctrico se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Organizar el trabajo de forma que sea solamente una persona quien lo manipula.
- Pulsar con la mano derecha el botón adecuado al panel a seleccionar.
- Soltar el botón de mando y extraer la caja archivadora.
- Situar la caja en el tablero y extraer la información. Si hay que extraer varias fichas o cajas se situarán en la mesa auxiliar que hay habilitada al efecto.
- Una vez facilitada la información se incorporará la caja a su sitio de origen.

Las salas para atender al público -especialmente las oficinas de cobros- estarán debidamente separadas de las oficinas propiamente dichas mediante mostrador y, en su caso, cristalera con ventanilla. En las salas de uso público general se determinará y señalizará convenientemente un espacio para no fumadores. No está permitido fumar cerca de empleadas embarazadas.

Para evitar corrientes de aire molestas, las oficinas de acceso directo desde el exterior, dispondrán de un vestíbulo cortavientos.

En las oficinas donde se realicen trabajos de descalzar, introducir sobres, etc. dispondrán de extractor de aire con filtros adecuados.

La zona de xerocopias y reproducción se situará en locales contiguos a las oficinas, si su uso es muy corriente. Aquellas estarán aisladas acústicamente y dispondrán de ventilación natural o forzada según el número de máquinas instaladas y de su uso.

Los Encargados de Negociado o Jefes de Sección deben informar a los servicios de Conservación de cualquier desperfecto o anomalía que observen, a fin de reparación y evitación de posibles accidentes.

#### 14. SALAS DE OPERACION

Son las destinadas a atender llamadas de abonados mediante conmutación manual y para distintos servicios de información. Están integradas por la sala de cuadros, de observación, instrucción y descanso. Además de los preceptos recogidos en Oficinas y que le sean de aplicación se tendrá en cuenta:

- El nivel de ruido ambiental en las salas de cuadros no debe ser superior a 60 dB (A), debiendo adoptarse las medidas precisas de insonorización.

En las salas de descanso el nivel sonoro adecuado es de 45 dB (A) o inferior.

Tanto a los efectos de conseguir un nivel sonoro adecuado como de aislamiento térmico en zonas de clima extremado, será necesaria en ocasiones que las ventanas posean doble cristal.

- Las luminarias irán provistas de difusores. Deben evitarse los reflejos, tanto por la disposición de las luminarias como por los acabados de cuadros y planos horizontales.

En el caso de que exista iluminación natural se procurará que las posiciones se dispongan perpendicularmente a las ventanas.

En las salas de descanso se cuidará de la ambientación para que proporcione la confortabilidad deseada.

#### 15. TRABAJO CON PANTALLAS DE VISUALIZACION

El continuo desarrollo de las técnicas implica la utilización de nuevos medios como son los sistemas de terminales de ordenadores que condicionan una serie de aspectos que deben reunir las salas donde se ubican. Los principios ergonómicos a tenerse en cuenta en el trabajo con videoterminals, son:

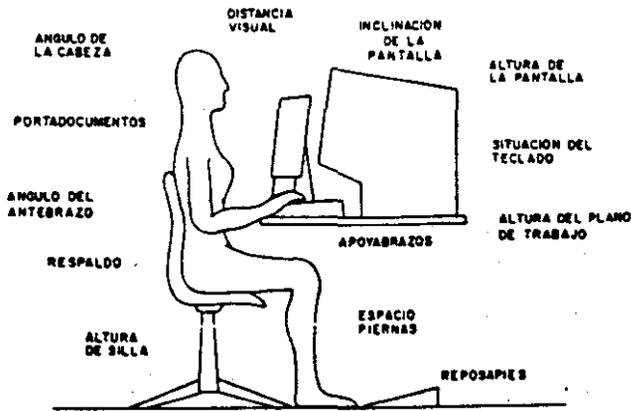
##### 15.1. GENERAL

- Los puestos de pantallas serán informados previamente por parte del Servicio Médico.
- La superficie mínima del punto de trabajo con pantalla será de 8 m<sup>2</sup>/persona.
- El sistema será convenientemente mantenido de modo que no se alteren sus características, en particular, las ópticas y la hermeticidad en relación a radiaciones.
- Se facilitará información y asesoramiento por parte de los Servicios Médicos para la prevención de dolencias derivadas de trabajos sedentarios.
- Reconocimiento médico previo al trabajo ante pantallas y revisiones periódicas. También cuando aparezcan trastornos de la vista que pudieran deberse al trabajo con una pantalla de visualización.
- Siempre que sea posible, el trabajo se organizará de forma rotativa. Si cubre una jornada completa, se dispondrá de tres descansos de 10 minutos, además de los reglamentarios.

##### 15.2. CARACTERISTICAS DEL TERMINAL

- Móvil en las tres direcciones del espacio, para adaptarse a las necesidades del usuario.
- Dispondrá de controles de luminosidad y contraste accionables por el operador.
- La pantalla tendrá tratamiento antirreflejos.
- Los caracteres deben apreciarse fácilmente a distancia entre 40 y 60 cm y serán estables.

- El teclado estará separado de la pantalla, su acabado será mate, dispondrá de zona para reposamanos, las teclas serán ligeramente cóncavas y dispuestas sobre un plano inclinado 10°.



### 15.3. MOBILIARIO

- La mesa debe tener capacidad para disponer con flexibilidad la pantalla, teclado, documentos originales y material accesorio. Su superficie será poco reflectante o de acabado mate.
- Debe permitir la disposición de las manos con una elevación entre 5 y 10 cm sobre la horizontal del codo.
- El asiento será giratorio, graduable en altura, rodante a través de cinco apoyos sobre el suelo. Su respaldo mantendrá la espalda recta. Si dispone de reposabrazos, estos se podrán alojar dentro de la mesa. El asiento en sí, será de un ancho mínimo de 42 cm y su extremo delantero no sobrepasará la base rodante. Se complementará con reposapiés.
- El mobiliario y su disposición permitirá que la mirada quede enfrentada en altura y horizontal con la pantalla y la distancia ojo-pantalla sea lo más próxima posible a la distancia ojo-documentos, utilizando atriles si fuese necesario.

### 15.4. CONDICIONES AMBIENTALES

- Los valores de los parámetros ambientales son los indicados en el capítulo de Agentes Químicos y Físicos.

Son las condiciones ambientales las que más afectan al confort o a la fatiga en su caso.

- Las ventanas dispondrán de persianas de láminas verticales de color distinto a los paramentos.
- Se evitarán los reflejos disponiendo las pantallas perpendiculares y de modo que el campo visual del operador no abarque luz directa del exterior ni superficies reflectantes.
- El nivel de iluminación será de unos 400 lux obtenido por luminarias con difusores y fluorescentes de blanco cálido.
- Las paredes serán, preferentemente, beige mate.

### 16. ALMACENES Y GARAJES

En unos y otros se distinguen los locales destinados a la función que le es propia -almacenar materiales o albergar vehículos- y otros contiguos a aquellos cerrados destinados a oficinas y servicios para el personal.

La densidad de ocupación máxima en garajes, aparcamientos, archivos y almacenes es de una persona por cada 40 m<sup>2</sup> construidos.

Es preciso dispongan de ventilación natural suficiente o, en otro caso, se dotarán de equipos de aire forzado capaces de realizar 10 renovaciones por hora. De cualquier forma, se cuidará que el tiempo de marcha de los motores en su interior sea el estrictamente preciso para las operaciones de entrada y salida del vehículo.

Todo garaje o aparcamiento nuevo para más de 5 vehículos constituirá uno o varios sectores de incendios diferenciados de toda zona destinada a otro uso, aunque puede constituir un sector único con independencia de su superficie. La comunicación entre aparcamientos y zonas destinadas a otros usos se realizará a través de vestíbulos previos de uso exclusivo para circulación. Estos vestíbulos previos en los accesos del aparcamiento a las escaleras tendrán sistema de ventilación independiente de cualquier otro del edificio.

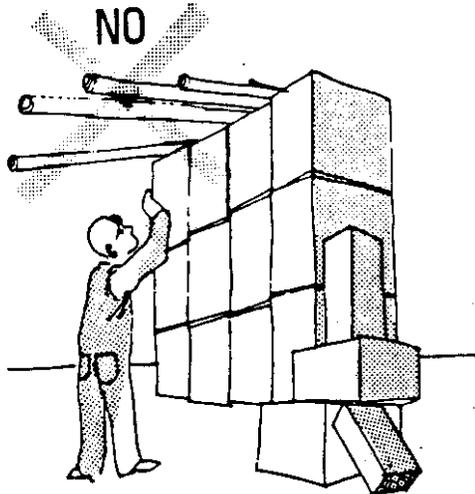
La puerta de acceso desde el vestíbulo hasta otro sector de incendio podrá abrir hacia el interior del vestíbulo.

Por cada 1.500 m<sup>2</sup> o fracción de superficie construida de garaje o aparcamiento de dispondrá un extintor móvil de 25 Kg de polvo o de CO<sub>2</sub>.

Es importante cuidar el orden y la limpieza de los locales, impedir que los materiales queden desordenadamente en el suelo, aunque sea temporalmente o que contengan aceites o líquidos que pueden ocasionar accidentes.

En los almacenes se tendrá en cuenta:

- Los pisos deben ser de capacidad adecuada para soportar las cargas, de suficiente dureza y tan lisos y nivelados como sea posible; las pendientes no deben exceder el 10%; se evitarán los pasos estrechos y techos bajos.
- Los materiales se dispondrán de forma que se eliminen los peligros de caída, desprendimiento o resbalamiento.
- El material será accesible para el personal y la maquinaria que tenga que manejar lo almacenado, dejando los pasillos intermedios suficientemente amplios para estas operaciones. Estarán claramente definidos y libres de obstáculos.
- La anchura de un pasillo de una sola dirección no debe ser menor de la anchura del vehículo o de la carga más 1 m y, la anchura de un pasillo de dos direcciones no debe ser menor de dos veces la anchura del vehículo o de la carga más 1,4 m; la altura de las puertas no debe ser menor de 2,5 m.
- Se dotará de espejos, cuando sea necesario, para proporcionar visión alrededor de las esquinas al objeto de evitar colisiones.
- El apilamiento desde el suelo, sin estanterías y en manipulación manual la altura de los apilamientos será como máximo de 2,5 m.
- Si el almacenamiento se hace con estanterías se procurará que los materiales más pesados se coloquen en la parte inferior de las mismas, sin sobresalir y teniendo en cuenta los límites de carga.
- En el almacenamiento de objetos circulares (postes, tubos, etc.), para que no puedan rodar, se emplearán calzos o ataduras. Al apilar bobinas se colocarán al trespelillo acuñándose las bobinas extremas en la fila inferior.
- Los materiales pequeños deben almacenarse en contenedores, pudiendo sólo apilarse en cada unidad homogénea de almacenamiento, cajas que contengan los mismos materiales.
- Los materiales de uso frecuente se almacenarán en lugares de fácil acceso y sin necesidad de subir las escaleras.



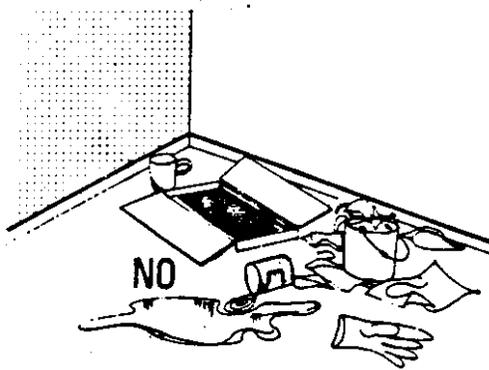
## 17. SALAS DE EQUIPO

Son los espacios destinados a ubicar los equipos de transmisión, conmutación, control y repartidor. Las fuentes de alimentación de estos equipos disipan calor lo que determina que se modifique la ambientación y exige unas condiciones acordes con tal circunstancia.

Las Salas de Control, por ser lugares de permanencia del personal, deberán tener las mismas condiciones ambientales que las de oficinas.

### 17.1. GENERAL

La ocupación de los espacios de las centrales con materiales de instalación o restos de los mismos, se hará por el menor tiempo posible. A estos efectos se realizará acopio de materiales a comienzo de la instalación y no antes y se retirarán los restos a medida que no se necesiten. Estas prescripciones serán observadas fielmente por las Empresas de Contrata que están obligadas al cumplimiento de todas nuestras Normas de Seguridad e Higiene.



Ningún empleado debe manipular equipos para los que no esté autorizado. El personal que tenga dudas en cuanto a las medidas de seguridad a adoptar en su trabajo, debe pedir a sus jefes inmediatos las aclaraciones necesarias.

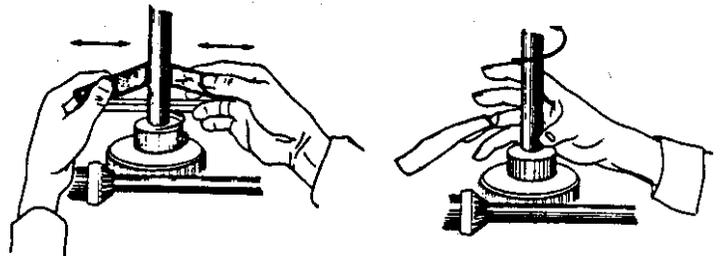
Cuando se tenga que manipular en puntos donde se tienen presentes tensiones superiores a 50 V en corriente continua y, siempre que sea posible, se desconectará la fuente de alimentación. En el caso de tener que efectuar trabajos en los lugares donde existe tensión de telealimentación se usarán guantes aislantes en evitación de descargas eléctricas.

Al quitar una tapa del cuadro o panel de cualquier sistema, es obligado depositarla en el suelo, no dejándola encima del bastidor; escalera o colgada de otra, para evitar su caída. No se emplearán cubiertas de cristal en cuadros de equipos.

Al terminar las pruebas que se realicen en los terminales situados en las partes laterales de los cuadros Pentaconta, es obligatorio cerrar las tapas de protección.

Las normas sobre herramientas, escaleras, riesgo eléctrico, etc., se indican en otros capítulos.

En todo trabajo con ejes en movimiento las manos y brazos del operario no llevarán objetos de adorno como por ejemplo: anillos, pulseras, reloj, etc. Las operaciones cerca de elementos en movimiento se harán con herramientas adecuadas y aplicadas de modo que en caso de fallo sean rechazadas hacia afuera.



### 17.2. REPARTIDOR

Cuando se está tendiendo puentes en el repartidor, no se dejarán los trozos sobrantes en el suelo para evitar resbalones. Se emplearán bolsas adecuadas para recoger dichos trozos.

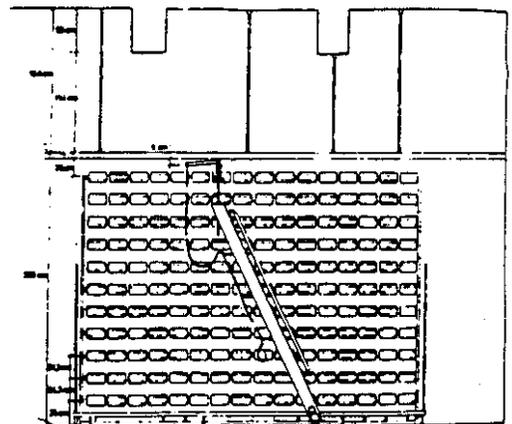
Al emplear soldador eléctrico se tomarán el máximo de precauciones para evitar quemaduras y caídas del mismo. No se sacudirá el soldador para eliminar el estaño sobrante; esta operación se hará limpiando la punta con un paño adecuado (muselina incombustible).

Al limpiar de estaño los terminales de una regleta se empleará una brocha, no presionando sobre ellos con el soldador, evitándose posibles quemaduras en los dedos y ojos. La limpieza se hará hacia afuera del cuerpo.

La temperatura del soldador se probará solamente fundiendo el estaño.

Se pondrá especial cuidado en desconectar de la red eléctrica el soldador después de su uso.

Cuando se desmonte o corten cables o parafinados, debe evitarse el tener la cara dentro de la trayectoria del alicate o herramienta que se utilice.



Queda terminantemente prohibido apoyarse en las regletas de los repartidores. Estas regletas no pueden utilizarse como base de apoyo.

La distancia entre la regleta de la parte superior del repartidor y el techo, será suficiente para poder trabajar con facilidad en ella.

Las regletas que cuenten con tensiones mayores de 75 V se cubrirán con protectores especiales de plástico.

### 17.3. SALA DE BATERIAS

En estas salas se ubicarán los elementos acumuladores de corriente continua necesarios para el funcionamiento de equipos. En ellos la estancia del personal será esporádica.

Se utilizan dos tipos de baterías. De plomo, en las que al producirse la gasificación desprenden al ambiente gases ácidos y alcalinas que no requieren especiales cuidados. En general debe irse a tipos de baterías herméticas ya que las salas de baterías no estancas se consideran en la NBE CPI/91 como locales de riesgo alto de incendio.

Para la sala de baterías hay que tener en cuenta:

- La ventilación será forzada con salida al exterior, en edificios situados en zonas no urbanas y a través de chimenea, de la altura necesaria para no producir molestias al vecindario, en zonas urbanas. Hay que tener en cuenta que, atmósferas con más de 4% en volumen de hidrógeno son explosivas.
- Se evitarán contactos con polos adyacentes que tengan una diferencia de potencial superior a 50 V. Las herramientas empleadas serán aisladas y para evitar eventuales cortocircuitos habrá que desprenderse de adornos metálicos.
- El alumbrado general será antideflagrante y los interruptores estarán situados en el exterior de la sala.
- Las paredes y techos, puertas y ventanas, estarán recubiertos con pintura antiácida. El suelo será antiácido y aislante.
- No está permitido fumar, beber o comer en estas salas.
- La estancia del personal, durante la gasificación, será la mínima imprescindible.
- Se dotará al personal de conjunto protector para salas de baterías.
- Se dispondrá de bicarbonato sódico o jabón dermatológico por si se requiere un lavado de la piel que pudiese haber entrado en contacto con ácido. Caso de saltar líquido de batería al ojo se lavará con abundante agua.
- En la sala se instalarán, en su caso, sumideros para la recogida del agua acidulada en caso de rotura de vasos. Podrá disponer de toma de agua.
- No puede pasarse a través de esta sala a otros locales. Los accesos a los mismos estarán libres de obstáculos y solo contendrán el material imprescindible para el mantenimiento.
- El personal estará instruido en primeros auxilios en relación a productos ácidos y accidentes eléctricos.
- Los recipientes de agua para baterías estarán etiquetados con las frases "No usar para beber", "Agua destilada solo para baterías".

### 17.4. CASSETAS DE RADIO Y TRANSMISION

Deberá existir, en estas cassetas, un botiquín dotado adecuadamente.

Se tendrá cuidado especial en la seguridad de los caminos de acceso a las cassetas de radio ya que por lo general se encuentran situadas en lugares difíciles. Los trabajos los realizarán más de una persona. En aquellas Direcciones Provinciales que cuenten con vehículos dotados de TMA sólo realizarán estos trabajos acompañados cuando las condiciones climáticas o de acceso lo aconsejen.

Al personal que atiende estas instalaciones, se le dotará de elementos necesarios para combatir insectos y animales molestos (ejemplo: abejas, culebras, ratas, etc.). Esto se entiende sin menoscabo de campañas como la desratización a desarrollar por Conservación.

Estará totalmente prohibido interponerse en la dirección de emisión-recepción de una antena parabólica, sin que se corte la emisión de las mismas, tomando el Encargado las medidas necesarias para asegurar dicha operación. Sólo subirán a los elementos anteriormente citados el personal especializado y siempre con el cinturón de seguridad y salvavidas, además de los elementos de protección usuales en los trabajos de altura.

En los equipos de radio, se emplean en varios puntos tensiones elevadas para la alimentación de los diferentes pasos de amplificación. Todos estos puntos deberán estar convenientemente protegidos, de forma que de tener que operar en ellos quede automáticamente interrumpida la tensión de alimentación y conectados a tierra.

### 17.5. OTRAS SALAS

Se consideran en estos grupos los talleres de reparaciones, laboratorios y aulas y grupos electrógenos. En estas salas se tendrá en cuenta:

- En aulas, el nivel de ruido no superará los 45 dB (A).  
La iluminación en zona de pizarra será vertical con un nivel de 500 lux. Si se han de realizar proyecciones, la iluminación general debe tener capacidad para reducirse a 50 lux.
- En talleres que se realicen trabajos de precisión se dotará de alumbrado complementario y localizado.  
Si en el tratamiento de materiales se originasen partículas en suspensión se absorberán con extracción localizada.
- En los laboratorios con estancia normal de persona, incluidos los que disponen de diversos aparatos de medida, tendrán iguales condiciones ambientales que las oficinas.

Los locales donde se realicen las diversas pruebas, tales como talleres mecánicos y de carpintería, cámaras dinámica y de sonido, comunicaciones ópticas, laboratorio fotográfico, baños electrolíticos, procesos de galvanizado, etc., se dispondrán de las correspondientes protecciones específicas, tales como dispositivos de seguridad en maquinaria, protección contra posibles gases tóxicos mediante extractores potentes con campana de recogida de gases y provisión de mascarillas, protección de la piel con petos o guantes donde se utilicen líquidos cáusticos o corrosivos.

Dado el carácter tan específico de los laboratorios, ante un nuevo proceso de utilización de aparatos, se consultará al Servicio Médico sobre la ausencia de peligro ante el accidente o enfermedad profesional.

También se pondrá especial cuidado en el almacenamiento correcto de los productos a utilizar, en evitación de posibles riesgos de explosión o intoxicación.

Las instalaciones de grupos electrógenos dispondrán de soportes antivibraciones y chimeneas de conducción de tubos de escape al exterior dotados de antivibraciones y silenciadores.

Las salas de grupos electrógenos serán independientes, sobre todo estos no estarán ubicados en la sala de cuadros de distribución en Baja Tensión.

Los locales destinados a depósitos de basuras y residuos cuando la superficie construida sea mayor de 15 m<sup>2</sup> y las zonas destinadas a archivo de documentos, depósito de libros o cualquier uso para el que se prevea la acumulación de papel, cuando su superficie construida sea mayor

de 50 m<sup>2</sup> se clasifican de riesgo medio debiendo cumplir las condiciones en cuanto a evacuación y compartimentación recogidas en la NBE CPI 91.

#### 18. CENTRALES DE CONSERVACION CENTRALIZADA Y EQUIPOS DE INTEMPERIE.

La automatización del servicio telefónico ha dado lugar a la construcción de edificios que tienen la característica de ser no atendidos en permanencia, esto es, que ningún empleado permanece en ellos más que para trabajos de reparación, conservación y limpieza. Los más significativos son las centrales PC-32 y las de pequeña capacidad (CLPC). Cabe también referirse en este apartado a los equipos de intemperie.

Es deseable que las centrales PC-32 dispongan de servicios higiénicos. En cuanto a CLPC solamente se dotará de aseo a los edificios tipo A y B, salvo cuando no puede disponerse de la infraestructura necesaria a pie de parcela, en cuyo caso se destinará este espacio para almacén.

Las tapas de los fosos de las centrales PC-32 serán de resistencia suficiente, imputrescibles y no conductoras de electricidad.

Se mantendrá el adecuado estado de limpieza a cuyos fines ésta se realizará, al menos, una vez cada quince días o con menor periodicidad si las circunstancias lo aconsejan. Por razones técnicas no pueden utilizarse escobas, cepillos o plumeros y la limpieza suelos, paredes y techos se realizará con aspirador. El resto de las operaciones de limpieza se realizarán de forma convencional.

La calefacción será de radiadores eléctricos con termostato de corte regulador a 10 °C. El personal que realice funciones de conservación y mantenimiento, irá provisto de convector portátil, con capacidad de calefacción y ventilación, al objeto de alcanzar la temperatura normal de trabajo.

En el caso de las casetas, la ventilación se hará con dos extractores, uno en sala de baterías y otro en sala de equipos, dotados de tapa que se abrirá al ponerlo en funcionamiento. El accionador del interruptor podrá ser manual y estará colocado en el vestíbulo.

Al personal que realice trabajos en los repartidores de las CLPC y PC-32, se les dotará de los medios necesarios para que tenga en el plano de trabajo la iluminación según normas. Para las PC-32 hay especificado un sistema deslizante complementario de la iluminación general que permite una mayor iluminación localizada.

#### 19. ATENCION DE EDIFICIOS

Se pueden resumir en el conjunto de operaciones y trabajos necesarios y convenientes para conservar en perfecto estado de limpieza todas las dependencias de los edificios telefónicos, tanto propios como de alquiler.

Aparte de estos trabajos, podemos citar algunos que son esporádicos: Desratización, desinfección y desinsectación. Estas campañas se llevarán a efecto en el momento y con la periodicidad necesaria.

Complementando lo anterior se tendrán en cuenta los siguientes preceptos:

- Los empleados tanto de Telefónica como ajenos, que realicen faenas de limpieza en locales donde existen máquinas, ejes en movimiento, dispositivos eléctricos, substancias tóxicas o cáusticas, inflamables y en general cualquier producto cuyo contacto o inhalación pudiera ofrecer peligro, serán previamente advertidos por los encargados, contratistas o por el mando del local o dependencia.

- Es necesario mantener orden y limpieza en todos nuestros locales. Se limpiarán todos los lugares de trabajo con la frecuencia necesaria, entendiéndose como tales, además, los pasillos, instalaciones sanitarias, roperos, aseos, etc.

- Se cuidará el buen estado de pintura en techos y paredes, así como de la limpieza de los focos luminosos con la frecuencia requerida.

- Periódicamente se desinfectarán los vestuarios y aseos.

- Las ceras empleadas serán homologadas por Telefónica, específicas para cada tipo de pavimento y situación. En todo caso serán antiinflamables. La limpieza y operación de encerado, se realizará fuera de la jornada laboral o turno de máximo personal. El tiempo que transcurra desde el encerado hasta el abrillantado, será el mínimo posible en evitación de accidentes. Se establecerá un lapso de tiempo (mínimo dos horas) entre el abrillantamiento y el inicio de la jornada laboral.

- Las operaciones de limpieza cerca de cuadros de alimentación eléctrica se hará adoptando las máximas precauciones para evitar contactos eléctricos debiendo advertir de ello al personal de limpieza. Esta se hará por aspiración en seco.

- Se extremará la limpieza de ventanas para no disminuir la iluminación natural. Al personal que la realice se le protegerá convenientemente de los riesgos de caída.

- Se realizarán desratizaciones periódicas, complementadas con orden y limpieza, en los locales siguientes: salas de archivo, almacenes y depósitos locales; almacenes de Comercial, galerías de cables, garajes; locales destinados a chatarra, desechos, basuras y sótanos.

- En los locales donde pueda haber ratas, se procederá a taponar agujeros, huecos, rendijas, etc. para que resulten impenetrables a los roedores.

- Todas las dependencias o edificios que por sus características o situación respecto a otros edificios, se vean afectados esporádicamente por la presencia de mûridos, se hará la desratización que corresponda, bien por tratamiento de choque o periódico según las circunstancias.

- Con ocasión de reparaciones o ampliaciones, tomar precauciones para el uso de lámparas portátiles, equipos de soldadura, cañones de aire caliente, preparación de parafinas, etc.

- Inmediatamente después de cualquier obra o trabajo que obligue a remover muros, sellados ignífugos, pinturas retardantes, etc., deberán restituirse una vez finalizados los trabajos.

- Evitar la existencia de paredes, vallas o mamparas rotas o puertas y ventanas que no cierren correctamente.

- Vigilar la existencia de desperfectos en los techos y cubiertas que permitan el acceso de chispas de otras plantas o edificios vecinos que por formación de goteras puedan deteriorar la instalación eléctrica.

#### 20. ELECTRICIDAD ESTÁTICA

La generación de electricidad estática puede ser por: frotamiento, contacto-separación de materiales diferentes no conductores o por movimiento de personas y materiales sobre suelo no conductor.

Las personas pueden cargarse fácilmente por su movimiento o roce por medio exterior, por la influencia de campos eléctricos si se encuentran en la proximidad de objetos cargados, y por contacto con objetos susceptibles de carga.

Como el cuerpo es conductor en el sentido electrostático para que se produzca la carga de la persona ha de estar aislada del suelo y su calzado y vestido sean asimismo aislantes. El almacenamiento de carga es tanto mayor cuanto mayor sea este aislamiento. La carga puede llegar a ser tan elevada que el acercamiento a un objeto conductor ocasionaría una descarga de chispa con producción de molestias al personal y consecuentemente posibles accidentes (caídas de personas y objetos) por la sorpresa que causa.

**MEDIDAS PREVENTIVAS**

Caben dos medidas fundamentales para disminuir las consecuencias de la electricidad estática:

- Aumento de la conductividad de los materiales facilitando la difusión de las cargas.
- Aumento de la resistencia eléctrica del medio separador de modo que la chispa o descarga eléctrica se produzca con menos tensión, es decir tenga menor energía.

Sobre las siguientes bases se pueden adoptar las siguientes medidas:

- Interconexión y puesta a tierra

Se unen entre sí y a tierra las superficies sobre las que se forman cargas estáticas y así pueden eliminarse conforme se generan.

La medida de puesta a tierra es eficaz para evitar el acúmulo de cargas en superficies conductoras; no lo es en el caso de dieléctricos o aislantes ya que la electricidad circula mal en ellos.

- Aumento de la conductividad ( $\sigma$ ) de los materiales

Se consigue por aplicaciones a su masa o superficie de productos antiestáticos, sean aminas, amidas, sales amónicas o derivados del ácido fosfórico que varían la  $\sigma$  en razón de la absorción de agua o metales y grafito que son independientes en cuanto a su valor de conductividad del grado higrométrico.

El principal problema de estos productos es que pierden su vigencia con el tiempo y hay que renovarlos periódicamente. Esto es particularmente importante para los revestimientos de suelo, debiendo tenerse muy en cuenta las recomendaciones de mantenimiento de los mismos.

- Humidificación

La humedad forma una pequeña película sobre las superficies aumentando su conductividad. También se produce este aumento por la absorción de agua en ciertos materiales (papel, algodón, lana).

El grado de humedad ambiental debe ser superior al 40% y en caso necesario es fácil de obtener la humedad relativa deseada por humidificadores ambientales.

La humidificación puede estimarse como la medida más simple, eficaz y fiable para prevenir los inconvenientes de la electricidad estática.

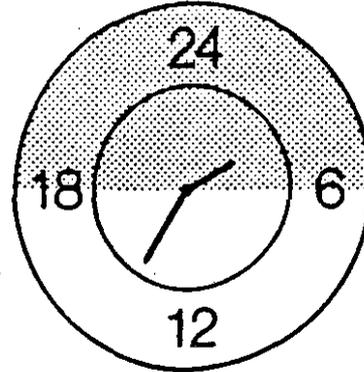
- Empleo conjunto de calzado conductor y suelos antiestáticos. El calzado no debe tener suelo de goma, salvo que se aumente su conductividad con la adición de sustancias conductoras como grafito.
- Utilizar con preferencia tejidos de algodón en lugar de lana y fibras sintéticas.
- Evitar los asientos con revestimientos plásticos. Las cubiertas textiles son menos sensibles a la electricidad estática.
- No usar adornos metálicos.

**21. TRABAJO A TURNOS Y EN SOLITARIO**

La duración del trabajo normal de un trabajador nocturno no superará un promedio de ocho horas, por cada período de 24 horas, calculándose dicho promedio sobre un período de referencia no superior a 14 días en los que se realice trabajo nocturno.

En caso de trabajo por turnos que suponga trabajo de noche, estará prohibido trabajar dos turnos consecutivos a tiempo completo.

Es importante realizar una evaluación de la salud de los trabajadores antes de destinarlos al trabajo nocturno y a intervalos regulares para poder detectar aumento de morbilidad y variaciones en la accidentabilidad de los trabajadores. Se debe permitir cambiar al trabajo diurno si así lo exige el estado de salud.



Por trabajo en solitario se entiende la realización de tareas individuales fuera de visión o audición de otras personas. El problema principal que afecta a esta modalidad de trabajo es el de su organización de modo que se salvaguarde la salud e integridad física del trabajador.

Los trabajadores estarán dotados de los dispositivos de comunicación oportunos que permitan la solicitud de ayuda o que ciertas tareas las realicen dos o más personas.

Se estará perfectamente bien equipado y durante la realización del trabajo se extremarán las medidas de seguridad.

Por último es importante, el buen estado de salud físico y mental para verificar lo cual se aplicarán reconocimientos médicos especiales.

**PROTECCION CONTRA INCENDIOS Y EVACUACION****1. INTRODUCCION**

El uso cada vez más generalizado de elementos energéticos de alta potencia no sólo con fines industriales, sino incluso domésticos, las grandes concentraciones humanas consecuentes a las instalaciones industriales y a las aglomeraciones urbanas, fenómenos sumamente característicos y condicionantes de la sociedad de nuestros días, hacen del incendio no sólo un riesgo frecuente, sino también de posibilidades catastróficas, como lo evidencia la experiencia de todos los días.

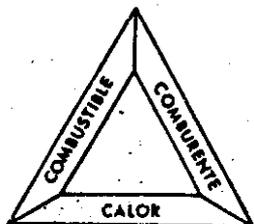
Evitar los incendios, tan frecuentemente ocasionados por imprudencia, omisiones o fallos humanos; conocer los principios básicos de la detección y aún de la extinción, así como de la evacuación de edificios y del comportamiento en caso de siniestro, son hoy en día deberes sociales de primer orden en cuanto que la seguridad total es consecuencia de la suma de las actitudes de los individuos que integran la sociedad.

**2. CONCEPTOS BASICOS SOBRE EL FUEGO**

Al objeto de saber prevenir o luchar contra un conato de incendio, hay que conocer una serie de conceptos básicos tales como que el incendio es la propagación del fuego.

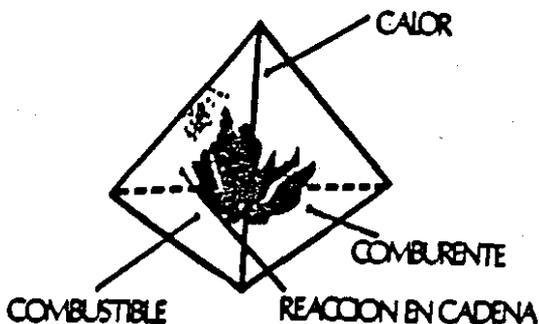
Para que se produzca un fuego hace falta una reacción sucesiva entre un elemento comburente, uno combustible y una energía de activación. A este proceso se le denomina COMBUSTION.

Combustible  
 Comburente  
 Foco de calor



Estos tres factores forman el "triángulo del fuego". La eliminación de cualquiera de sus lados determina la desaparición del fuego. Ultimamente se considera un cuarto factor, la reacción de los gases desprendidos de la combustión, entre sí, y con el oxígeno del aire, hasta formar productos inertes (reacción en cadena). Con este factor, el triángulo se convierte en el "tetraedro del fuego".

A continuación estudiaremos cada uno de los cuatro factores que forman el tetraedro:



**COMBURENTE**

El comburente por excelencia es el oxígeno que se encuentra en el aire en la proporción del 21% en volumen. Si la proporción es inferior al 15% la combustión se extingue.

**COMBUSTIBLE**

Sustancia que en presencia del comburente y aportándole una cierta energía de activación es capaz de arder.

Es sabido que los combustibles pueden ser gaseosos, líquidos y sólidos.

Para cada gas combustible existen dos concentraciones -límite inferior y superior- en volumen de aire entre las cuales la inflamación se produce.

Hay una concentración intermedia -punto estequiométrico- en la que se produce la explosión con mayor liberación de energía.

A los combustibles líquidos les es aplicable lo expuesto para los gaseosos, ya que cuando arde un líquido no es este propiamente el que arde, sino los vapores que emite bajo la acción de la elevación de temperatura.

Para cada combustible líquido pueden definirse tres puntos característicos:

- a) Punto de ignición: Mínima temperatura a la cual emite suficientes vapores pero incapaces de mantenerse ardiendo.
- b) Punto de inflamación: Temperatura a la cual emite suficientes vapores para que el líquido se mantenga en combustión hasta su total consumo.
- c) Punto de autoinflamación: Temperatura a la que los vapores se inflaman espontáneamente sin contacto con llama, pudiendo formar mezclas explosivas con el aire.

La combustión de los sólidos se caracteriza por la aparición de llamas, brasas y gran cantidad de calor.

Para que un sólido llegue a arder ha de calentarse hasta una temperatura a la cual se desprendan vapores suficientes para que puedan inflamarse y arder en forma de llamas.

**CALOR**

Manifestación de la energía de activación. Las fuentes de incendio más comunes pueden ser: Cigarrillos, fuegos mal apagados, chispas, fallos eléctricos, trabajos de soldadura, etc.

**REACCION EN CADENA**

Como se ha dicho anteriormente es la reacción sucesiva de los productos intermedios de la combustión entre sí y con el oxígeno del aire hasta llegar a las fases finales de la combustión

**3. PRODUCTOS DE LA COMBUSTION**

Son los siguientes:

- Llamas
- Sólidos
- Gases: Humos visibles  
 Humos invisibles

Los de mayor interés para su consideración son los últimos por las limitaciones que implican en la extinción y evacuación.

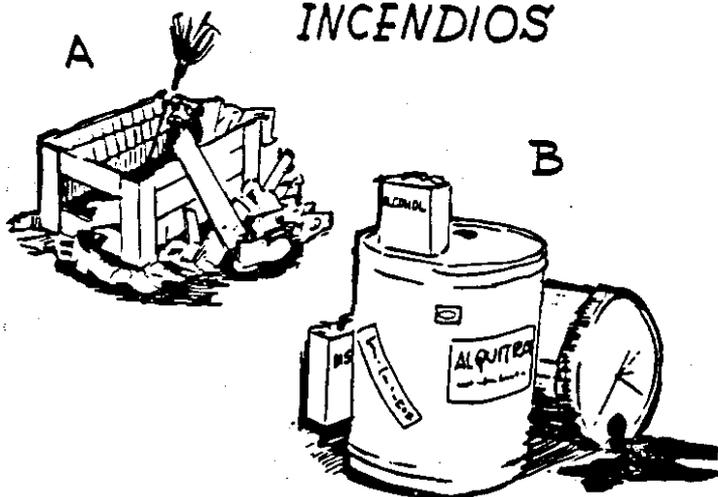
Los humos están constituidos por: partículas de carbono en suspensión, anhídrido carbónico, vapor de agua y gases tóxicos y, en algunos casos, corrosivos, muy peligrosos para las personas o las cosas. Se puede afirmar que los humos y gases son los responsables de la mayoría de las muertes acaecidas ya sea directamente o debido al pánico y desorientación que originan.

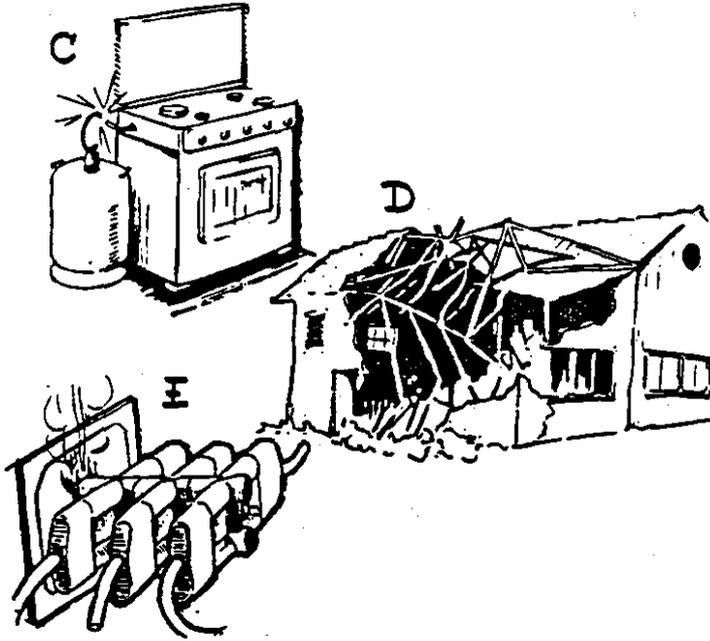
**4. CLASIFICACION DE LOS INCENDIOS**

A los fuegos provocados por combustibles normales, siempre que estén controlados, se les llama COMBUSTION. Cuando no se ejerce ningún control sobre ellos se denominan INCENDIOS.

Los incendios se clasifican según la naturaleza de los materiales combustibles de acuerdo con lo siguiente:

**CLASIFICACION DE LOS INCENDIOS**





**CLASE A:** Materiales sólidos combustibles con llamas y brasas (madera, tejidos, carbón, neumáticos, etc.) con excepción de los metales.

**CLASE B:** Líquidos combustibles formando llama (aceites, benzol, grasas, barnices, disolventes, etc.).

**CLASE C:** Productos que arden en estado gaseoso, gases inflamables con o sin presión (propano, metano, butano, hidrógeno, acetileno, gas de alumbrado, etc.).

**CLASE D ó M:** Incendio de metales de elevado carácter reactivo (metales alcalinos, aluminio en polvo, etc.).

**CLASE E:** Son los fuegos de instalaciones y equipos eléctricos cuando están bajo tensión.

5. **DETECCION DE INCENDIOS**

La detección de un incendio puede realizarse por:

- Detección humana
- Instalaciones detectoras de funcionamiento automático.



**DETECCION HUMANA**

El hombre, a través de sus sentidos, puede detectar el fuego con gran rapidez transmitiendo la alarma para que se inicie la extinción.



**DETECCION AUTOMATICA**

El desarrollo de la técnica ha permitido al hombre diseñar máquinas que imitan sus sentidos y pueden sustituirle con una mayor presencia, tanto espacial como temporal, en la detección de los incendios, basándose en que toda combustión produce: gases, humos, llamas y calor.

Una instalación automática se compone básicamente de:

- Detectores
- Cuadro de señalización de alarma. Este tiene por misión: recoger las señales que envían los detectores, los alimenta eléctricamente, controla su funcionamiento y pone en marcha las alarmas y en su caso la extinción automática.
- Conexiones eléctricas entre detectores y cuadro.

Contarán necesariamente con instalación automática de detección y alarma los edificios administrativos si la superficie total construida es mayor de 5.000 m<sup>2</sup> y recintos de densidad elevada si la ocupación es superior a 500 personas.

**DETECTORES**

Su funcionamiento se basa en la detección de los productos de combustión (humos, llamas o aumento brusco de temperatura). En Telefónica se utilizan los tipos siguientes:

- De ionización: Detecta gases y humos visibles e invisibles.
- De llamas.
- Térmico: Detecta aumento de temperatura.
- Termovelocimétrico: Detecta aumento brusco de temperatura.
- Fotoeléctrico u óptico: Detecta humos.
- Hilo fundente.

A partir del momento en que estén disponibles en el mercado detectores de similares prestaciones a los iónicos, estos dejarán de emplearse en nuevas instalaciones.

DETECTORES	FLEGOS LATENTES	FLEGOS DE EVOLUCION			PROTECCIONES
		Lenta	Media	Rápida	
IONIZACION					Salas Equipo Repartidor Transformador Gal Ordenad
LLAMAS					Depositos de Combustible Garajes y Almacenes
TERMICO					Calderas
TERMO-VELOCIMETRICO					Salas de Instrucción y Descanso. Garajes Calderas
TERMOVEL. TERMOSTAT					Oficinas y Calderas
OPTICO DI HUMOS					Oficinas

6. **EXTINCION DE INCENDIOS**

Existen diversas formas de extinción, al objeto de eliminar cualquiera de las caras del tetraedro del fuego, tales como:

**POR SUPRESION DEL COMBURENTE**

- **Sofocación**

Acción encaminada a evitar la llegada de aire a la superficie del combustible, con lo que el fuego se apagará.

Modificación del ambiente

Consiste en sustituir la atmósfera de aire por otra inerte.

**POR SUPRESION DEL COMBUSTIBLE**

Es la más clara forma de extinción. Como ejemplo podemos citar el cierre de la llave de paso del combustible -líquidos o gaseosos- o aislando los combustibles sólidos.

**POR ELIMINACION DEL CALOR**

Se trata de enfriar el combustible absorbiendo las calorías hasta detener la reacción de combustión.



**POR INHIBICION DE LA REACCION EN CADENA**

Se basa en proyectar sobre el incendio ciertas sustancias químicas que bloqueen los radicales libres dando productos inertes.

- Exige presión alta por lo que se encarece la instalación.
- Es conductora de la electricidad.
- Sólo vale para fuegos de clase "A".

Son VENTAJAS del agua pulverizada las siguientes:

- Un enfriamiento mayor, ya que se pierde menos agua y al ser gotas, se aumenta la superficie de contacto, por lo que prácticamente toda se transforma en vapor.
- Su utilización es en fuegos de clase "A", "B" y "E" (eléctricos) y es apta para la protección de personas que atacan el incendio, al impedir la radiación del calor.

Su INCONVENIENTE mayor es:

- Su alcance es menor de 7 m. en alta presión y 1,5 m en baja.

**NIEVE CARBONICA (CO<sub>2</sub>)**

Es un gas inerte, incoloro e inodoro, el cual se encuentra almacenado a altas presiones.

Actúa por enfriamiento, ya que al salir por boquillas se produce su descompresión hasta la presión atmosférica con descenso de su temperatura a -40º C, produciéndose la nieve carbónica, o sea, el paso de gas a sólido en forma de nieve.

También actúa por sofocación al hacer inerte cualquier atmósfera con un 25 por 100 de este gas, al ser más pesado que el aire y por otro lado 1 Kg de CO<sub>2</sub> se expande en forma de nieve carbónica ocupando 0'5 m<sup>3</sup>.

Sus principales VENTAJAS son:

- No es tóxico ni corrosivo y no es conductor de la electricidad.
- Se aplica para extinguir fuegos eléctricos, electrónicos y de combustibles líquidos.

Su mayor INCONVENIENTE es:

- En concentraciones altas y locales cerrados es irrespirable.

**ESPUMA FISICA**

Se consigue con la mezcla de un líquido espumógeno, agua y aire.

Los espumógenos suelen estar formados por proteínas, albúminas y sales metálicas polivalentes.

Las espumas se clasifican según los coeficientes de expansión obtenidos (volumen espuma/volumen espumante), en baja, media y alta expansión.

Es apta para fuegos de clase "A" y "B" actuando por ahogo y el agua liberada al descomponerse la espuma apaga las brasas por enfriamiento.

Sus VENTAJAS principales son:

- Protege del calor irradiado por el fuego a la vez que reduce el desprendimiento de gases tóxicos y combustibles.
- Las espumas de gran expansión son muy adecuadas para inundar grandes espacios cerrados y llegar a lugares inaccesibles sin que el local se haga irrespirable.

Sus INCONVENIENTES son:

- Las espumas conducen la electricidad por la gran proporción de agua que contienen.
- Pueden dañar los artículos no afectados por el fuego.

**POLVO SECO**

Cabe distinguir polvo seco normal y polvo polivalente o antibrasa.

**ADECUACION DE LOS AGENTES EXTINTORES A LOS TIPOS DE FUEGOS**

AGENTES EXTINTORES		A	B	C	F
		SOLIDOS	LIQUIDOS	GASES	ELECTRICOS
AGUA	A chorro	*	*		
	Pulverizada	* * *	*		*
ESPUMA FISICA		* * *	* * *		
POLVO	Seco	*	* * *	* * *	*
	Antibrasa	* * *	* * *	* * *	*
ANHIDRIDOCARBONICO		*	*	*	* * *
HALONES		* * *	* * *	* * *	* * *

Se utiliza a chorro y pulverizada, pudiendo ser esta última de baja o alta presión. El agua pulverizada se consigue con una boquilla difusora.

Son VENTAJAS del agua a chorro las siguientes:

- Gran alcance, evitando el efecto de radiación sobre las personas.
- Con presión de 6 Kg/cm<sup>2</sup> se alcanzan 26 m.

Sus INCONVENIENTES son:

- Sólo se transforma en vapor el 30%, pues se pierde mucha agua al chocar con el combustible.

Inicialmente, el polvo seco era bicarbonato sódico que a la temperatura de 100° C se descompone en:



Posteriormente, se ensayó el bicarbonato potásico que resultó ser más rápido en la extinción.

La actuación de estos bicarbonatos consiste en que al descomponerse, el potasio y el sodio se ionizan y absorben los grupos oxhidrilos (OH), teniendo el potasio mayor afinidad por estos grupos y es por esto mayor su eficacia como agente extintor. En suma, actúan por inhibición de la reacción en cadena, aunque al producirse agua y CO<sub>2</sub> apagan también por sofocación y enfriamiento.

El polvo antibrasa forma una costra de ácido metafosfórico sobre el producto en combustión aislándolo del aire. Esto contribuye a sofocar las brasas y evitar su reignición.

Para evitar que el polvo absorba humedad y se apelmace, se añaden sales metálicas higroscópicas.

El polvo seco es apto para extinguir fuego de las clases "E", "B" y "C". En los de clase "A" no apaga la brasa lo que motivó la aparición del polvo UNIVERSAL.

Las principales VENTAJAS del polvo seco son:

- No presenta toxicidad, aunque en gran cantidad puede causar dificultades respiratorias y de visión.
- No es abrasivo ni corrosivo.
- No es un buen conductor de la electricidad; se utilizará de acuerdo con las instrucciones del fabricante.
- En su almacenamiento soporta bajas temperaturas.

Los INCONVENIENTES para su uso está en los casos siguientes:

- En equipos eléctricos delicados o electrónicos, por las dificultades de limpieza posterior.
- Cuando también se utiliza espuma física, ya que son incompatibles.

#### HALONES

Son hidrocarburos halogenados saturados. Los halógenos más empleados son: el flúor, cloro y bromo. El flúor aumenta la estabilidad del hidrocarburo y el bromo incrementa la afectividad como agente extintor. Actúan por inhibición de la reacción en cadena.

Se designan con la palabra HALON seguida de cuatro números, que se refieren al número de átomos de C, F, Cl, Br, respectivamente.

Los halones más adecuados son el 1301 y 1211. El primero se utiliza en salas de ordenadores.

Los halones son muy eficaces cuando son necesarios agentes extintores no conductores de la electricidad o cuando la relación peso y eficacia sea un factor importante.

Los problemas de corrosión son frecuentes con cierto número de halones.

El proceso de anticatálisis que apaga la llama se desarrolla con suma rapidez, el almacenamiento del Halón 1301 en forma líquida en depósitos presurizados, permite su vaciado en menos de 10 segundos, vaporizándose y difundiéndose por el local, llegando a las partes menos accesibles, contándose en segundos la extinción de la llama.

Al descomponerse no da lugar a ningún residuo sólido o líquido. La simple ventilación enérgica que debe efectuarse siempre después de un principio de incendio, es suficiente para la evacuación del agente extintor y evita una limpieza especial del local.

Su toxicidad es muy baja, entre el 5% y 7% no se observa ningún efecto.

#### OTROS AGENTES EXTINTORES

La tierra y arena vertidas pueden sofocar conatos de incendios y contener líquidos y combustibles derramados.

El cubo de agua es eficaz en un fuego de clase "A", echando el agua poco a poco y a la base de las llamas.

Las mantas y telas mojadas, mejor aún, las mantas ignífugas, pueden ser adecuadas para apagar el fuego por sofocación.

#### 8. MEDIOS DE EXTINCION

Estos equipos pueden agruparse en dos: Instalaciones fijas y equipo portátil.

##### 8.1. INSTALACIONES FIJAS

Son las que están formadas por elementos de extinción fijos, con sus correspondientes canalizaciones y mecanismos incorporados permanentemente en el edificio. Se pueden considerar como tales: Instalaciones extintoras automáticas, rociadores, hidrantes, redes de incendios, etc.

##### INSTALACIONES AUTOMATICAS

Estas instalaciones están constituidas por una red de difusores o pulverizadores dispuestos juiciosamente en torno al medio de proteger y unidos por medio de tuberías y válvulas direccionables a los medios que contienen el agente extintor.

La instalación y suministro de agente está dirigida por un sistema de disparo con accionamiento manual o automático. Este último controlado preferentemente por el cuadro de detección de incendios.

La elección del agente extintor estará en función del riesgo a proteger, variando su forma de almacenamiento de acuerdo con sus características, pudiendo ser:

- Batería de botellones de CO<sub>2</sub>.
- Depósito de polvo seco y botellón impulsor (generalmente de CO<sub>2</sub>).
- Depósito de espumógeno, motobomba y dosificador.
- Depósito o batería de botellones de halón.

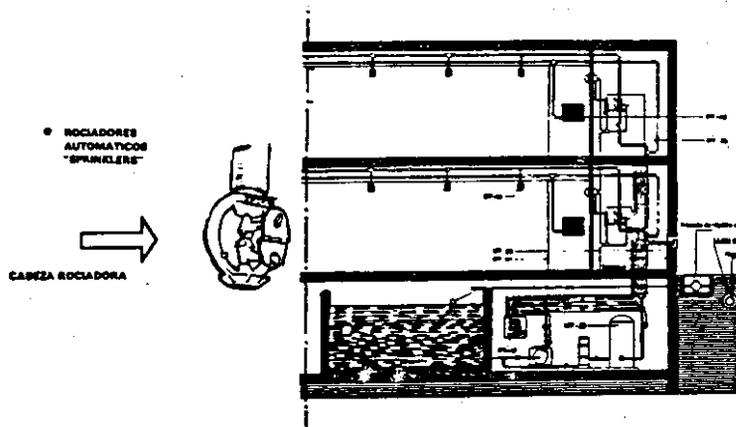
Este último sistema sólo se utilizará cuando quede garantizada la evacuación del personal que ocupe el local. Además el mecanismo de disparo incluirá un retardo en su acción y un sistema de prealarma de forma que permita la evacuación de dichos ocupantes antes de la descarga de dicho agente extintor. No será necesario retardo si la concentración de halón 1301 es inferior al 5%, pudiendo los ocupantes evacuar la zona una vez efectuada la descarga.

Si al acudir a una central desatendida se observase que se ha disparado el sistema de halón, se procederá a la ventilación de la misma.

##### INSTALACIONES POR ROCIADORES

Una instalación de rociadores se compone esencialmente de un sistema de distribución de agua a presión mediante una red de tuberías en los locales a proteger y a las que van unidos los rociadores.

La ventaja principal de este sistema es que sólo actúan los precisos y en los lugares donde está presente el incendio.



Contarán con instalación de rociadores automáticos de agua, halón o CO<sub>2</sub>; los edificios y establecimientos de uso administrativo cuya superficie total construida sea mayor de 5.000 m<sup>2</sup> en los locales siguientes:

- Archivos de documentación, bancos de datos y almacenes de material de oficina en los que se prevea la existencia de un volumen de material combustible mayor de 100 m<sup>3</sup>.
- Locales de imprenta o reprografía, almacenes de mobiliario y talleres de mantenimiento en los que se prevea la manipulación de productos combustibles, cuyo volumen sea mayor de 500 m<sup>3</sup>.

**HIDRANTE**

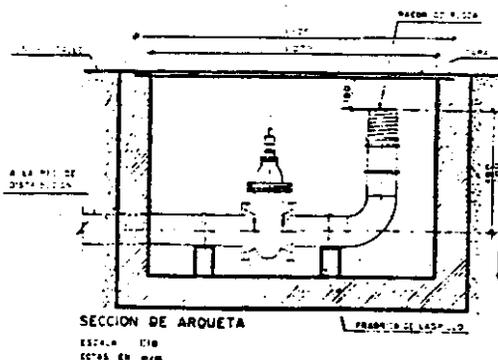
Es un toma de agua conectada a la red de alimentación que en ningún caso podrá ser de diámetro inferior al del hidrante. Presenta uno o varios empalmes normalizados para mangueras, además de la correspondiente válvula de paso.

**COLUMNA HUMEDA O RED DE INCENDIOS**

Es el conjunto de tuberías que se conectan, normalmente, a la red de distribución pública de agua y está alimentado permanentemente por ella. Está compuesta por columna, derivaciones, ramal, equipo de manguera y toma de alimentación, manómetro, etc.

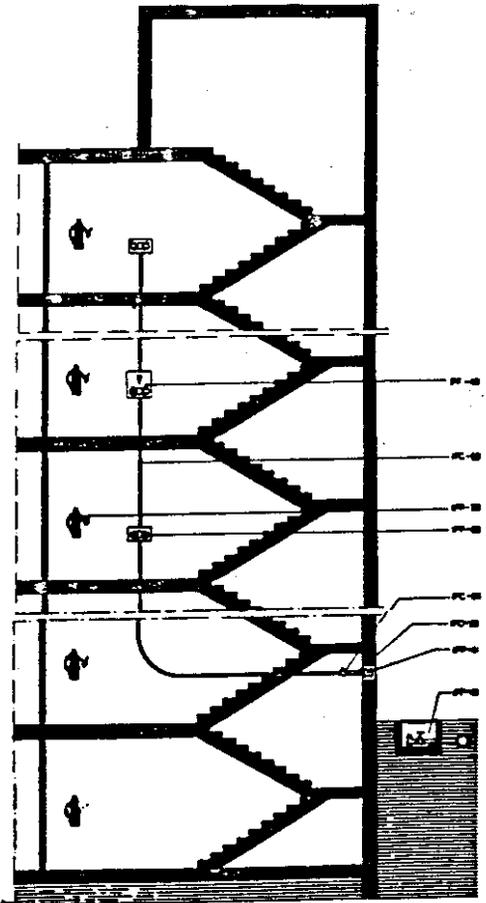
Caso de que la red no garantice la presión mínima requerida, se dotará a la instalación de un equipo de presión y un aljibe que proporcione la presión y caudal necesarios de acuerdo con la normativa.

**HIDRANTE**



**COLUMNA SECA**

Instalación de extinción para uso exclusivo de bomberos formada por una canalización de acero, independiente y vacía, salvo caso de incendio. Está compuesta por boca de columna seca, columna, distribuidor y toma de alimentación en fachada.

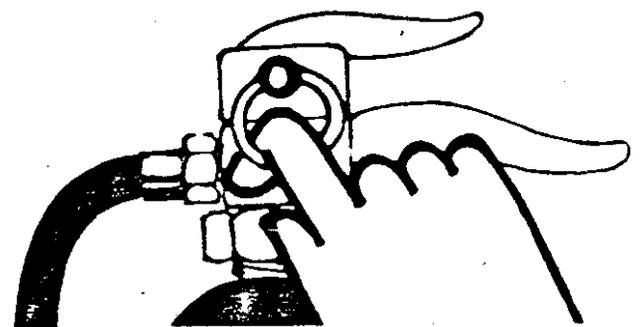


**8.2. EXTINTORES**

De los equipos portátiles, quizá sean los extintores los que se deba conocer mejor habida cuenta de la posibilidad de manipulación ante un siniestro, por ello vamos a estudiar los que podemos encontrar en nuestros edificios y su utilización, dependiendo del fuego hipotético a que hubiese que hacer frente.

Son aparatos portátiles cuyo agente extintor está contenido en los mismos, con peso y dimensiones adecuados para su transporte y uso a mano. Los extintores son aptos para atacar fuegos incipientes.

Los extintores se fabrican de acuerdo con cada tipo de agente. Los más utilizados por Telefónica son los descritos a continuación:



**EXTINTOR HIDRICO**

El mismo extintor se puede fabricar en dos versiones: De agua a chorro y agua pulverizada, teniendo la pistola de este último una larga lanza con difusor en el extremo.

La impulsión del agua se consigue con CO<sub>2</sub> ó N<sub>2</sub> a presión que puede estar contenido en botellín adicional, caso de extintores con presión adosada, o bien el extintor está presurizado con los gases antes citados denominándose entonces de presión incorporada. A estos últimos se les suele acoplar un manómetro indicador de la presión que permite comprobar el adecuado estado del extintor.

La ventaja de los extintores con presión adosada es su fácil recarga, que sólo afectaría a la sustitución del botellín. Generalmente tienen una capacidad de 10 litros, su alcance es de unos 8 a 10 m (en los de agua pulverizada del orden de 2 m).

Para hacer funcionar estos extintores se realizan las actuaciones siguientes:

19. Sacar la anilla que hace de seguro.
29. Golpear el percutor con el talón de la mano (caso de presión adosada). Entonces una aguja taladra una lámina de cobre, liberando el CO<sub>2</sub>, que pasa a la parte alta del extintor dándole la presión que impulsará el agua al extintor cuando se accione el gatillo.
39. Apretar el gatillo y dirigir el agua a la base de las llamas a la vez que se barre en abanico.

#### EXTINTOR DE POLVO SECO

Pueden ser de polvo seco normal y antibrasa.

La impulsión se consigue con CO<sub>2</sub> en forma similar a los hídricos; es decir, con botellín adosado o con presión incorporada.

Generalmente tienen capacidad de 6 ó 12 Kg, aunque se fabrican de mayor peso. El alcance es hasta un máximo de 5 m según la capacidad.

Para hacer funcionar este tipo de extintor se realizan los siguientes pasos:

19. Sacar la anilla que hace de seguro
29. Abrir la válvula del gas impulsor del botellín adosado (si es de presión incorporada no tiene este paso).
39. Apretar la pistola dirigiendo el chorro a la base de las llamas y barriendo en abanico.

Si se utilizan sobre líquidos inflamables, no se debe aproximar mucho al fuego, ya que se corre el peligro de que se proyecte el líquido al extintor. Hay que barrer desde lejos y acercarse poco a poco al fuego.

#### EXTINTOR DE CO<sub>2</sub>

El agente de que está cargado el extintor es anhídrido carbónico a presión. Al abrir la válvula que cierra el extintor, el gas se autoimpulsa depositándose en forma de nieve.

Sus capacidades pueden ser variadas necesitando, los tamaños mayores, carro para su transporte. Los más utilizados en Telefónica son de 5 Kg (NC-5) y 10 Kg (NC-10).

El alcance se sitúa de 1 a 1'5 m.

Por estar el gas a presión, se encuentra licuado y al vaporizarse, cuando sale al exterior, alcanza temperaturas de -40º C por lo que se ha de coger por el mango de madera o goma de la boquilla para evitar quemaduras.

Su manejo es similar a los extintores anteriores descritos. Una vez utilizado conviene tocar con la boquilla alguna parte metálica para descargar la electricidad estática que se produce al salir el gas.

#### EXTINTOR DE HALON

El extintor de Halón es aquel cuyo agente extintor está formado por uno o varios hidrocarburos halogenados dotados de propiedades extintoras y que son proyectados merced a una presión suministrada, bien por una presurización previa, o por el propio agente extintor al pasar de la fase líquida a la gaseosa.

Los halones utilizados son el 1211 (Bromoclorodifluorometano-CF<sub>2</sub>ClBr) y el 1301 (Bromotrifluorometano-CF<sub>3</sub>Br).

Sus capacidades pueden llegar hasta 50 Kgs. siendo los más usados en Telefónica los de 3, 5 y 10 Kg. Su alcance es de 0'5 a 6 m.

#### 8.3. EMPLAZAMIENTO Y DISTRIBUCION DE LOS EXTINTORES

Los principios básicos que deben presidir el emplazamiento de los extintores son:

- Los extintores móviles deberán colocarse en aquellos puntos en donde se estime que existe una mayor probabilidad de originarse un incendio, a ser posible, próximos a las salidas y siempre en lugares de fácil visibilidad y acceso. En locales grandes o cuando existan obstáculos que dificulten su localización, se señalará conveniente su ubicación.
- Los extintores manuales se colocarán sobre soportes fijados a paramentos verticales o pilares, de forma que la parte superior del extintor quede como máximo a 1,70 m del suelo.
- Se dispondrán extintores en número suficiente para que el recorrido real en cada planta desde todo origen de evacuación hasta un extintor no supere los 15 metros.
- En locales o zonas de riesgo alto el recorrido real hasta algún extintor no superará los 10 metros.

#### 9. PRINCIPIOS PREVENTIVOS CONTRA EL RIESGO DE INCENDIO

Los efectos nocivos que se derivan del fuego son múltiples y las actividades encaminadas a evitar su aparición o consecuencias quedan comprendidas en la prevención de incendios.

El objeto de la prevención de incendios es doble:

- Evitar que se produzca cualquier conato de incendio.
- Caso que éste se produzca, que los efectos sobre personas y bienes sean mínimos.

La prevención, conjuntamente con la detección y extinción, constituye la protección de incendios, que será tanto más eficaz cuanto mejor sea la coordinación de las facetas anteriores.

La prevención supone la adopción de un conjunto de medidas constructivas, organizativas, de disposición de medios y de actuación del personal. De gran importancia son las primeras y supone la utilización de elementos constructivos, sean estructurales de cierre o compartimentación, con unas características (espesores, recubrimientos, calidad, etc.) que les haga resistentes al fuego.

#### 9.1. PREVENCIÓN PERSONAL

El factor humano puede ser determinante de la generación de un incendio. En este sentido, las medidas más elementales que están a nuestro alcance para evitar su aparición son:

- Conocer siempre y hacer que lo conozcan nuestro personal, el comportamiento a seguir en caso de incendio.
- Buen estado de conservación y mantenimiento de las máquinas.

- Buen estado de conservación y mantenimiento de las instalaciones de calefacción eléctrica y de alumbrado, no sobrecargándolas, tanto los conductores como los enchufes.

Reparar inmediatamente cualquier avería de tipo eléctrico. Se evitarán las instalaciones eléctricas provisionales.

- La detección de cables pelados o enchufes que produzcan cortocircuitos, se comunicará al jefe inmediato para su reemplazamiento.
- Nunca se enchufarán los cables directamente sin la protección de la clavija.
- Utilizar el alumbrado mínimo necesario y desconectar los aparatos eléctricos que no se precisen.
- Evitar el tendido de cables por debajo de alfombras, moquetas u otros recubrimientos.
- Atención máxima en las operaciones que impliquen la utilización de generadores de calor. No dejar por olvido fuentes de calor conectadas, tales como estufas o soldadores eléctricos.
- Cuando se utilicen estufas u otros aparatos de calefacción, se cuidará que el foco de calor no contacte con nada; ni se depositará sobre ellos papeles, ropas, objetos de plástico, u otros elementos combustibles. Los aparatos portátiles serán estables o sujetos suficientemente para evitar el vuelco.
- Cuando se termine la jornada, se observará que todos los aparatos eléctricos quedan desenchufados o desconectados con total garantía.

Téngase en cuenta que a la electricidad se imputa el 20% de los siniestros.

- Se tendrá una atención máxima por parte de los fumadores, mostrando un cuidado constante en no dejar cigarrillos fuera de los ceniceros que se faciliten en los lugares donde esté permitido fumar, ni próximos a papeles u otros elementos combustibles.
- No se vaciarán los ceniceros en las papeleras. Se cuidará que los cigarrillos queden bien apagados y no se fumará media hora antes de la salida del trabajo.

Conviene saber que un 10% de los incendios, son producidos por cigarrillos.

- Cuidar adecuadamente los medios de detección y extinción contra incendios. Estos medios se inspeccionarán periódicamente, corrigiendo sus posibles deficiencias.

Los extintores estarán colocados convenientemente y deberán mantenerse libres de toda clase de obstáculos que puedan impedir en un momento el acceso a los mismos.

- Las empresas contratadas que trabajen en nuestros locales tendrán conocimiento de nuestras normas de prevención de incendios.

## 9.2. PRACTICAS Y PROEBAS DE EXTINCION DE INCENDIOS

Deben realizarse prácticas periódicas de extinción de incendios.

Estas tienen por objeto familiarizar al personal en el uso de extintores y al propio tiempo inculcarles serenidad y disciplina para obrar con acierto y eficacia en todos los casos.

Se utilizan en los simulacros extintores de los existentes en los locales telefónicos, solicitando previamente del Almacén de Compras los necesarios para reponerlos una vez descargados.

Los resultados obtenidos en cada caso se reflejarán en un Acta, según modelo establecido, en la que figuran los nombres de las personas asistentes.

## 9.3. NORMAS DE ACTUACION

Caso de producirse el conato de incendios y a fin de limitar su extensión, se tendrán en cuenta, entre otras cosas, las siguientes normas de actuación.

- Debe utilizarse el extintor que esté más próximo al incendio. Seguramente es el más idóneo. No obstante, asegurarse de que es el adecuado al tipo de incendio a extinguir.

- Siempre que las actuaciones para atacar el incendio no se dificulten grandemente a consecuencia del humo, no deben abrirse puertas ni ventanas; provocaría un "tiro" que favorecería la expansión del incendio.

- Recordar que, a falta de careta antihumo, una protección improvisada es colocarse un pañuelo húmedo cubriendo la entrada de las vías respiratorias, procurando ir agachado a ras del suelo, pues el humo, por su densidad, tiende a ir hacia arriba.

- La posición más ventajosa para atacar un fuego es colocarse de espaldas al viento en el exterior o a la corriente, en el interior de un local.

- Apurar siempre el alcance de lanzamiento del agente extintor colocándose a la máxima distancia con tal de que dicho agente llegue a las llamas.

- Es elemental dirigir el chorro de salida hacia la base de las llamas, barriendo en zig-zag y desde la parte más próxima hacia el interior del incendio.

- En los extintores en que se controla la salida del agente extintor mediante la actuación de un "gatillo", accionar éste solamente cuando se dirija el chorro a las llamas; de esta forma ahorraremos un gasto del agente que se desperdiciaría inútilmente.

- En los extintores que disponen de gas impulsor, sale éste al agotarse el agente extintor, debiendo en dicho momento dejar de utilizarlo.

- Un extintor utilizado poco o mucho, no se debe volver a colocar en su sitio sin haberlo recargado previamente.

- Es mejor actuar con varios extintores que uno a uno, tomando la precaución de no enfrentarlos entre sí.

- Si se inflaman las ropas no correr; las llamas aumentarían. Revolcarse por el suelo y/o envolverse con manta o abrigo. Si es otra persona que vemos en dicha situación tratar de detenerla actuando en igual forma.

- Como última y elemental medida de seguridad, NO EXPONERSE INUTILMENTE; avanzar en el fuego siempre que no haya duda de que lo que queda atrás queda bien apagado; si el humo espeso dificulta la respiración o se aprecian gases tóxicos por el olor o principio de mareo, retroceder inmediatamente.

- Los jefes de edificio están obligados a informar de cualquier conato de incendio que se produzca en su edificio, al Presidente del Comité Provincial de Seguridad e Higiene del Trabajo.

- Limpieza y orden en los lugares de trabajo y almacenamiento. Las operaciones de limpieza deben ser lo más inmediatas posibles a la salida del personal.

Los desechos no se acumularán desordenadamente en cualquier lugar, sino en un cuarto de basuras o, en su defecto, en depósitos metálicos provistos de tapadera estanca también metálica y localizados en lugares adecuados. Los materiales de embalaje no deben estar esparcidos sin cuidado.

- Precaución en la manipulación y almacenamiento de sustancias de bajo punto de inflamación (gasolina,

disolventes, butano, acetileno, pintura, barnices, etc.). En las zonas en que se realicen estas operaciones está terminantemente prohibido encender fuego o fumar. Se

#### 10. EVACUACION

Un elevado número de personas prestan su trabajo en edificios cuyas dimensiones y capacidad varían ampliamente. Es por ello una tarea preventiva de gran importancia el estudio de la evacuación ante un eventual siniestro. Esto supone la conclusión de cómo se realizaría la evacuación, en qué tiempo y la organización interna que permitiría la misma con el mínimo de indecisiones y pánico.

Las vías de evacuación son los posibles caminos a utilizar en la acción de desalojar un local en que se ha declarado un siniestro. Pueden ser: Vías horizontales (pasillos y puertas) y verticales (escaleras y otros medios apropiados).

Todas las vías disponibles en cualquier edificio son aptas para canalizar la evacuación del personal, siempre que no estén obstruidas por la presencia del siniestro en la proximidad. manipularán a distancia de cualquier punto de ignición conocido.

Se procurará el almacenamiento de estas sustancias en local aparte, en planta baja y en zona construida con materiales no combustibles. Su transporte se hará en recipientes seguros y cerrados.

- En los cuartos de calderas o de depósito de combustible se evitará el almacenamiento de materiales ajenos a la instalación. En sus puertas se hará constar la prohibición expresa de entrada de personal ajeno al servicio de calderas.

En cuanto a revisiones periódicas, mantenimiento y prescripciones de seguridad se estará sujeto a las Instrucciones Técnicas Complementarias del Reglamento de Aparatos a Presión del Ministerio de Industria.

Las fugas y goteos de combustibles se solucionarán a la mayor brevedad.

- Deben evitarse en lo posible los muebles y estanterías de madera, así como contenedores, cajones, etc., de materiales sintéticos, combustibles o de madera.

- Inspeccionar el local al final de la jornada de trabajo para tratar de evitar cualquier causa de incendio.

Especialmente se revisarán las dependencias que no estén dotadas de sistema automático de detección de incendios.

- Evitar que materiales e instalaciones puedan impedir el normal funcionamiento de los medios de protección contra incendios.

La evacuación puede dividirse en cuatro fases:

- 1ª. Detección del incendio. Se comunicará al jefe de edificio o de evacuación para su difusión, lo más rápidamente posible.
- 2ª. Alarma. Comunicación de la alarma con sistemas adecuados, sirenas, megafonía, teléfono, timbres, etc. Por tanto, su duración está en función de los métodos de comunicación interna elegidos.
- 3ª. Preparación de la evacuación, de acuerdo con un plan previamente establecido.
- 4ª. Evacuación propiamente dicha. Su duración dependerá de las vías de evacuación y del entrenamiento del personal.

#### 11. PLAN DE EMERGENCIA

- 1ª. El objeto del plan de emergencia es salvaguardar, a los trabajadores que se encuentran en las instalaciones de la empresa, de los peligros de un siniestro que obligue a una rápida y ordenada evacuación.

Los edificios que por sus características no dispongan de Plan de Emergencia contarán con un plan de evacuación si tiene personal asignado a los mismos.

Para planificar y organizar la evacuación, hay que tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Toda la evacuación contará con un responsable que será identificado con el jefe de edificio o jefe de emergencia.
- Distribuir el edificio en zonas de evacuación, indicando las vías de salida.
- Designar los equipos de 1ª intervención.
- Entrenar al personal designado para conducir la evacuación.
- Instruir a los trabajadores sobre la necesidad de cumplir con las reglas de evacuación.
- Programar prácticas de evacuación.
- Tener previstas las siguientes normas de actuación:

- . No dejarse dominar por el pánico.
- . Avisar al Jefe del Edificio.
- . No hacer uso de ascensores.
- . Si se corre peligro, no arriesgarse.
- . No obstruir las puertas ni los pasillos.
- . Caminar deprisa.
- . Abandonar el local de acuerdo con la dirección de las flechas o según indicaciones del Jefe inmediato.
- . Dirigirse a la zona asignada de reunión.
- . Si el siniestro es un incendio, intentar apagarlo, si se sabe y se puede, con el extintor más próximo.
- . Si se inflaman las ropas no correr.

#### SEÑALIZACION DE SEGURIDAD Y ETIQUETADO

##### 1. PRINCIPIOS GENERALES

Una parte importante de la actividad que desarrolla toda persona está basada y/o regida por la señalización. Facilita una información muy válida para una gran población a un coste muy rentable, siempre que esté correctamente proyectada e instalada.

Por señalización se entiende el conjunto de estímulos que condicionan la actuación de un individuo frente a unas circunstancias que se pretenden resaltar. En el campo de la seguridad tiene por misión llamar rápidamente la atención sobre objetos o situaciones susceptibles de provocar peligros, así como para indicar el emplazamiento de dispositivos y equipos que tengan importancia desde el punto de vista de seguridad. Las señales de seguridad cumplen su misión mediante la combinación de una forma geométrica, un color y un símbolo.

Las señales pueden ser de prohibición, advertencia, obligación, salvamento, indicativa y adicional o auxiliar; entendiéndose por ésta última aquella que contiene exclusivamente un texto y que se utiliza conjuntamente con una señal de seguridad para proporcionar informaciones complementarias.

Para que la señalización sea eficaz ha de cumplir:

- Atraer la atención de quien la reciba.
- Dar a conocer el riesgo con suficiente antelación.
- Ser suficientemente clara para que éste sea captado.
- Conducir a una interpretación única.
- Informar sobre la actuación conveniente para cada caso concreto.
- Posibilidad real en la práctica de cumplir con lo indicado.

Debe utilizarse con mesura pues en caso contrario, puede disminuir su eficacia. Además la señalización de seguridad no elimina el riesgo por sí misma y no debe sustituir a las normas de seguridad, instrucciones de trabajo y medidas preventivas que se deben adoptar. En este sentido se utilizará cuando:

- 1º No sea posible eliminar el riesgo en primera fase (proyecto).
- 2º No se pueda proteger directamente mediante Resguardos o Dispositivos de Seguridad.
- 3º No se pueda proteger al individuo (Protección Personal).
- 4º Como complemento a la protección ofrecida por Resguardos, Dispositivos de Seguridad y Protecciones Personales.

**2. COLORES**

Los colores deben llamar la atención e indicar la existencia de un peligro, así como facilitar su rápida identificación. Podrán ser utilizados por sí mismos para indicar el emplazamiento de dispositivos y equipos importantes desde el punto de vista de seguridad.

Los colores de seguridad y su significado son los recogidos en la tabla siguiente.

El color azul que es un color auxiliar empleado con el objeto de señalar organización, instrucción o información; puede ser color de seguridad cuando se utiliza junto con un símbolo o un texto sobre una señal de obligación o de indicación dando una consigna de prevención técnica.

Color de seguridad	Significado	Aplicación
ROJO	Parada	Señales de parada
	Prohibición	Señales de prohibición Dispositivos de desconexión de urgencia
Este color se utilizará en los equipos de lucha contra incendios, señalización e identificación		
AMARILLO	Atención Zona de peligro	Señalización de riesgos Señalización de umbrales, puentes de poca altura, obstáculos, etc.
VERDE	Situación de seguridad Primeros auxilios	Señalización de pasillos y salidas de socorro. Rotuladores de socorro. Puentes de primeros auxilios y salvamento.
AZUL	Obligación Indicaciones	Obligación de llevar equipo de protección personal. Emplazamiento de teléfonos, televisores, etc.

Como colores de contraste se utilizan el blanco y el negro en combinación con los de seguridad a fin de mejorar su visibilidad y evitar confusiones entre un color de seguridad y de fondo. Se aplicarán también para los símbolos de las señales de manera que formen contraste entre sí.

Combinación entre colores de seguridad, de contraste y de los símbolos

Color de Seguridad	Color de contraste	Color de los símbolos
Rojo Amarillo Verde Azul	Blanco Negro Blanco Blanco	Negro Negro Blanco Blanco

(REAL DECRETO 1.403/1.986)

**3. FORMAS GEOMETRICAS Y SIMBOLOS**

Para evitar los inconvenientes derivados de las anomalías de algunas personas para percibir ciertos colores, se emplean señales de formas prefijadas unidas a un color determinado.

COMBINACION DE FORMAS Y COLORES

Forma geométrica Color de seguridad	Círculo	Triángulo equilátero Base horizontal y vértice hacia arriba	Rectángulo o cuadrado
Rojo	Prohibición	-	Equipos de lucha contra incendios
Amarillo	-	Atención, peligro	-
Verde	-	-	Situación de seguridad Salida de socorro Dispositivos de socorro Primeros auxilios
Azul	Obligación	-	Información o instrucciones Otras indicaciones

Como complemento se utilizan una serie de símbolos en el interior de las formas geométricas adoptadas. La presentación de los símbolos ha de ser lo más simple posible y eliminarse los detalles que no sean esenciales para la comprensión de la señal.

Ejemplos de distintos tipos de señales se recogen en los cuadros siguientes:

SEÑALES DE PROHIBICION

SIGNIFICADO DE LA SEÑAL	SIMBOLO	COLORES			SEÑAL DE SEGURIDAD
		DEL FONDO	DE LOS SÍMBOLOS	DE CONTRASTE	
PROHIBIDO FUMAR		NEGRO	ROJO	BLANCO	
PROHIBIDO APAGAR CON AGUA		NEGRO	ROJO	BLANCO	

**SEÑALES DE OBLIGACION**

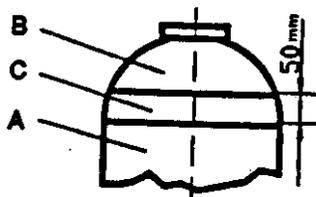
SIGNIFICADO DE LA SEÑAL	SIMBOLO	COLORES			SEÑAL DE SEGURIDAD
		DE LA OJIVA	DE LA FRANJA	DE LA BOTELLA	
PROTECCION OBLIGATORIA DE VIAS RESPIRATORIAS		BLANCO	AZUL	BLANCO	
PROTECCION OBLIGATORIA DE LA CABEZA		BLANCO	AZUL	BLANCO	
PROTECCION OBLIGATORIA DEL OIDO		BLANCO	AZUL	BLANCO	
PROTECCION OBLIGATORIA DE LA VISTA		BLANCO	AZUL	BLANCO	
PROTECCION OBLIGATORIA DE LAS MANOS		BLANCO	AZUL	BLANCO	

El cuerpo de la botella, dependiendo del tipo de gas a contener, se pintará según lo indicado en la tabla siguiente:

Grupo	Color (Parte A)
Inflamables y combustibles	Rojo
Oxidantes e inertes	Negro
Tóxicos y venenosos	Verde
Corrosivos	Amarillo
Butano y propano industriales	Naranja
Mezclas de calibración	Gris Plateado

La inclusión de un gas en un grupo determinado se realiza en función de las características más sobresalientes del citado gas.

Cada gas se identifica por los colores de la ojiva (B) y una franja de 50 mm (C), que puede ser del mismo color de la ojiva formando un conjunto único.



**SEÑALES DE ADVERTENCIA**

SIGNIFICADO DE LA SEÑAL	SIMBOLO	COLORES			SEÑAL DE SEGURIDAD
		DE LA OJIVA	DE LA FRANJA	DE LA BOTELLA	
RIESGO DE INCENDIO MATERIAS INFLAMABLES		NEGRO	AMARILLO	NEGRO	
RIESGO ELECTRICO		NEGRO	AMARILLO	NEGRO	
PELIGRO INDETERMINADO		NEGRO	AMARILLO	NEGRO	
RIESGO DE INTOXICACION SUSTANCIAS TOXICAS		NEGRO	AMARILLO	NEGRO	
RIESGO DE CORROSION SUSTANCIAS CORROSIVAS		NEGRO	AMARILLO	NEGRO	

A continuación se relacionan algunos gases con sus colores identificadores:

Gas	Cuerpo (A)	Ojiva (B)	Franja (C)
Acetileno	Rojo	Marrón	Marrón
Etileno	Rojo	Violeta	Violeta
Aire comprimido	Negro	Blanco	Negro
Anhidrido carbónico	Negro	Gris	Gris
Argón	Negro	Amarillo	Amarillo
Helio	Negro	Marrón	Marrón
Nitrógeno	Negro	Negro	Negro
Oxígeno	Negro	Blanco	Blanco
Protóxido de nitrógeno	Negro	Azul	Azul
Amoniaco	Verde	Verde	Verde
Cloro	Amarillo	Blanco	Blanco
Carburo de hidrógeno	Amarillo	Marrón	Marrón
Butano	Naranja	Naranja	Naranja
Propano (mezcla C)	Naranja	Naranja	Naranja

La ojiva de los hidrocarburos halogenados no inflamables (Ej: freones) se pintará de gris con una franja marrón. Cada uno se identificará pintando el nombre, la identificación comercial o adosando una etiqueta con dicho nombre.

**4. COLOR INDICATIVO DE LA NATURALEZA DE LOS GASES CONTENIDOS EN BOTELLAS Y BOTELLONES**

Se identifican por marcado, sobre la ojiva, del nombre, símbolo químico o abreviatura autorizada. También por aplicación a la botella de los colores de identificación correspondientes.

**5. SEÑALIZACION DE OBRAS**

La realización de trabajos en zonas de tránsito de vehículos ya sean de uso privado o de uso público, requieren una previa y ordenada delimitación de la zona de trabajo y una correcta señalización. Su particular desarrollo se adecuará a las características propias del lugar de aplicación. No hay soluciones de aplicación universal y será estudiada por el Autor del proyecto y/o por el Director de la obra. Este podrá introducir las

modificaciones y ampliaciones que considere adecuadas para cada tajo, las cuales serán de obligado cumplimiento por parte del contratista.

En todo proyecto, cuya realización afecte a la circulación en una vía de interés general del Estado, en servicio fuera de poblado, se incluirán:

- En un anexo a la Memoria, un estudio justificativo de las soluciones adoptadas conforme a las Instrucciones del MOPU, para la señalización, balizamiento y en su caso defensa de las obras previstas.
- Información gráfica contractual para la mejor comprensión y definición de las soluciones adoptadas.
- En el pliego de prescripciones técnicas deberán detallarse las características exigibles a los elementos que compongan la señalización.
- Presupuesto con el conjunto de gastos a que dan lugar las soluciones previstas.

A efectos de definir la señalización de obras, aparte de las citadas Instrucciones del MOPU, se tomará en consideración el Código de Circulación, nuestras normas de seguridad e higiene y restantes normas internas con indicaciones al respecto.

#### 5.1. PRINCIPIOS BASICOS

La señalización de obras tiene por objeto: informar al usuario de la presencia de obras, ordenar la circulación en la zona por ellas afectadas y modificar el comportamiento del usuario, adaptándose a la situación no habitual representada por las obras sin que se le sorprenda por situaciones no advertidas o de difícil comprensión.

Para el diseño de la señalización se tendrá en cuenta:

- Tipo de vía.
- Intensidad y velocidad normal de la circulación antes y a lo largo de la zona que ocuparán las obras, en ausencia de estas.
- Visibilidad disponible antes y a lo largo de la zona de obras.
- Importancia y duración de la ocupación.
- Peligrosidad que reviste la presencia de la obra en caso de que un vehículo invada la zona a ella reservada.

Solo se emplearán las señales y elementos de balizamiento reglamentarias. Siendo de destacar que las señales de prohibición tendrán orla roja, fondo amarillo y símbolos en negro cuando sirvan a la señalización por obras.

No se deberá iniciar ningún trabajo, aunque éste sea de corta duración, en zonas de tráfico, sin haber colocado previamente la adecuada señalización. La señalización no permanecerá en la zona más tiempo del necesario siendo inmediatamente retirada al concluirse los trabajos, según establece el artículo 41 del vigente Código de Circulación.

Las zonas de trabajo deberán quedar delimitadas en toda su longitud y anchura, preferentemente con conos de caucho situados o no más de 5 metros de distancia uno de otro. Los extremos pueden señalarse mediante caballetes. De noche o en condiciones de escasa visibilidad (niebla, etc.) los conos y caballetes deberán disponer de material reflectante. Además se utilizará lámparas de balizamiento. Las señales serán reflectantes o bien estarán iluminadas.

La señal triangular indicativa de "OBRAS" que inicia la señalización dispondrá de una bandera roja de día y por la noche o con escasa visibilidad de una lámpara de luz amarilla intermitente.

Las señales de preaviso no deberán ocupar en lo posible el vial abierto al tráfico, sino quedar en los arcenes. En cambio toda señal que pertenezca a la zona de obras deberá quedar situada dentro de su área delimitada.

Toda descarga de material será realizada dentro de la zona delimitada.

Todos los operarios que intervengan en la obra, cuando esta se encuentre en presencia de tráfico, llevarán una prenda (chaleco reflectante, correa, etc.) de color bien perceptible a distancia. En circunstancias de poca visibilidad, deberá estar provista de tiras de tejido reflectante de la luz blanca.

Los operarios colocarán o manipularán las señales permaneciendo dentro de la zona delimitada para el trabajo.

Toda señalización manual deberá realizarse a una distancia no inferior a 100 metros de la zona de inicio de la manobra.

Todas las señales serán de modelo vigente, claramente visibles por la noche y deberán ser, por lo tanto, reflectantes.

#### 5.2. TRABAJOS TELEFONICOS

##### TRABAJOS EN CAMARAS DE REGISTRO

Siempre que el personal tenga necesidad de efectuar trabajos en cámaras de registro, cuidará de proveerse, con antelación necesaria, de los medios de señalización, los cuales deberán mantenerse colocados desde el comienzo al fin de los trabajos. Presentará al sentido del tráfico el banderín rojo de que van provistas las barandas.

Cuando las cámaras de registro se encuentren en la calzada y se prevean trabajos nocturnos, se solicitará con suficiente antelación de las empresas suministradoras de energía eléctrica, autorización para conectar (aparte de las necesarias para iluminación de trabajo y ventilación) tres lámparas rojas, una de ellas destelleante situada en la parte alta de la tienda de lona y dos fijas, una a cada lado de la cámara de registro, las cuales se mantendrán encendidas desde media hora antes de ponerse el sol, hasta media hora después de su salida o cuando las condiciones ambientales lo requieran (niebla, etc.).

Estas luces se alimentarán a través del equipo de conexión eléctrica a una tensión de 24 V, de acuerdo con las disposiciones oficiales.

##### TRABAJOS EN CALZADAS DE ZONAS URBANAS

Cuando se ocupe parte de la calzada de zonas urbanas, bien en obras que requieran apertura de zanjas (canalizaciones subterráneas, reparación de averías, etc.) o por ocupación de dicha calzada con materiales o herramientas, apoyo de escaleras, etc., deberá limitarse la zona ocupada con vallas de protección y señalización.

Si la importancia, extensión o peligrosidad de la obra lo justifica, se dejará un vigilante durante la noche a fin de que recorra la zona en obras periódicamente, procurando con especial cuidado que se mantengan encendidas lámparas de color rojo indicadoras del peligro desde media hora antes de ponerse el sol hasta media hora después de salir.

En caso de no ser posible el empleo de luz eléctrica, se utilizarán boyas luminosas intermitentes alimentadas con pilas.

En todo caso se comunicará, con antelación suficiente a la Delegación de Tráfico Local, el comienzo de obras a fin de que puedan tomarse por aquella las disposiciones convenientes para no entorpecer el tránsito de vehículos o solicitar su desviación por otras calles, si fuera necesario.

Cuando existan trabajos en Cámaras de Registro o escaleras sobre la calzada en esquinas sin visibilidad, se establecerá, además de los elementos anteriores, una señal permanente de peligro (triángulo "obra") en la misma esquina en sentido de la marcha de los vehículos.

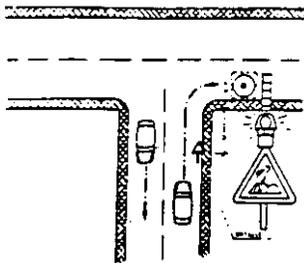
#### TRABAJOS EN CARRETERAS

Siempre que se realicen trabajos en carreteras y en general en vías de circulación rápida y sea necesario ocupar parte de la calzada, e incluso los arcones o los espacios colindantes con las mismas, hay que solicitar a las Jefaturas Locales o Provinciales de Obras Públicas el permiso para ocupar estos espacios. Dichos Organismos, junto con el permiso, indican la señalización que corresponde en cada caso.

Las vallas llevarán siempre en sus extremos luces propias que serán rojas, una a cada lado de la cámara de registro, las cuales se mantendrán encendidas desde media hora antes de ponerse el sol, hasta media hora después de su salida.

Cuando el tramo de sentido único alterno no tenga visibilidad o sea muy largo, es preciso regular el tráfico por medio de operarios, provistos de los elementos de señalización necesarios y chalecos reflectantes. En caso de obras de mucha longitud o falta de visibilidad irán dotados, también, de radioteléfonos.

En casos excepcionales y siempre de acuerdo con las autoridades, para completar o intensificar la señalización mínima podrán añadirse, según las circunstancias, elementos de limitación de velocidad, orientación de vehículos por posibles desviaciones y delimitación longitudinal en la zona afectada.



En tales casos de señalización complementaria, o bien por exigencias de la Jefatura de Obras Públicas Local, se tratará, en primer lugar, de alquilar en la localidad o Delegación de Tráfico tales elementos y, si fuera posible, serán pedidos por requisición a Compras y Almacenes especificando claramente que elementos de señalización se desean.

Asimismo, en los trabajos que realicen en curva sin visibilidad, se colocará, además, un operario con chaleco reflectante, provisto de un banderín rojo para avisar a los vehículos que deben paralizar o moderar su velocidad y entrar con precaución en dicha zona.

## 6. SEÑALIZACION COMPLEMENTARIA

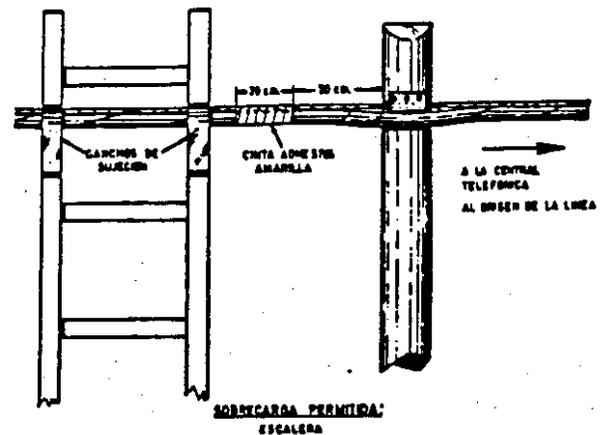
### 6.1. POSTES Y LINEAS AEREAS

Los postes defectuosos se señalarán con disco rojo de plástico de 90 mm, clavado a 1,50 m del suelo y en la cara destinada a los botones de creosotación y reimpregnación.

Los contenedores MIC situados a baja altura tendrán señalización de advertencia de riesgo eléctrico.

En los cables aéreos se señalará la sobrecarga de revisión. Para ello, a 30 cm del poste y en la parte opuesta al origen de la línea, se efectuará sobre el conjunto cable soporte-cable telefónico un vendaje con cinta adhesiva del color especificado, a medio solape y de una longitud de 20 centímetros.

La señal se realizará sólo en el cable correspondiente a los postes con numeración par y en todos los postes singulares como cabeza o fin de línea y cruces de carretera.



Se han establecido tres colores de identificación:

- Color rojo.

En los cables que lleven este distintivo no está permitida ninguna clase de sobrecarga, es decir, no puede colocarse ninguna escalera.

Son, generalmente, todos los cables autoportados y aquellos otros en que las condiciones de peso y vano así lo aconsejen.

Por consiguiente, los trabajos se realizarán apoyando la escalera en el poste o en un cable auxiliar tendido al efecto. Jamás en el cable telefónico.

- Color amarillo.

Los cables marcados con cinta de este color pueden soportar un juego de escalera de extensión apoyada, con una persona, por cada vano.

Cualquier otro dispositivo de trabajo (carrito para cable aéreo, plataforma ...) requiere instalar un cable auxiliar.

- Color verde.

Este color identifica los cables a los cuales puede adicionarse como sobrecarga de revisión un carrito para cable aéreo o un asiento unipersonal que pueden deslizarse a todo lo largo del vano.

También puede instalarse una plataforma de seguridad para empalmador con la condición de que los ganchos de suspensión de aquella se encuentren distribuidos dos a cada lado del poste a fin de repartir la sobrecarga entre los dos vanos adyacentes al mismo.

### 6.2. ELEMENTOS DE INCENDIOS

Se señalará la situación de los extintores de incendios con las placas normalizadas.

Los cubos de arena irán pintados en rojo o la mitad superior en rojo y la inferior en negro.

Los cobertores o mantas ignífugas, estarán alojadas en receptáculos dispuestos al efecto. Estos pintados en rojo con la inscripción "COBERTOR IGNIFUGO" en blanco.

Los armarios para trajes protectores serán blancos con puerta de cristal y franja horizontal roja, en el cristal llevará la inscripción correspondiente al tipo de traje.

Se señalizarán todas las salidas de recinto, planta o edificio que sirvan a la evacuación.

Se indicará la dirección de los recorridos a seguir desde todo origen de evacuación hasta el punto desde el que sea visible la salida o señal que la indica y, en particular, frente a toda salida de un recinto con ocupación mayor de 100 personas, que acceda lateralmente a un pasillo. En los puntos de cualquier recorrido de evacuación en los que existan alternativas que puedan inducir a error, también se dispondrán las señales antes citadas, de forma tal que quede claramente indicada la alternativa correcta.

Se utilizarán los rótulos: "SALIDA" para indicar una salida de uso habitual, "SALIDA DE EMERGENCIA" para indicar una que está prevista para uso exclusivo en dicha situación y "ESCALERA DE INCENDIOS", para indicar una escalera dispuesta exteriormente.

En recorridos señalizados toda puerta que pueda inducir a error en la evacuación se señalizará con el rótulo "Sin salida" dispuesto en lugar fácilmente visible y próximo a la puerta.

Las señales "SALIDA", "SALIDA DE EMERGENCIA" y las indicadoras de dirección cumplirán lo establecido en la norma UNE 23034.



La señal "ESCALERA DE INCENDIOS" es blanca sobre fondo verde de seguridad y la de "Sin salida" es también blanca pero su fondo es rojo de seguridad.

Sus dimensiones son las indicadas en las figuras y tabla siguiente:



Distancia d de observación en m	Dimensiones de la señal en mm						
	L	M	L <sub>1</sub>	L <sub>2</sub>	H <sub>1</sub>	H <sub>2</sub>	H <sub>3</sub>
d ≤ 10	297	148	247	271	50	18	18
10 < d ≤ 20	420	210	350	382	70	24	22
20 < d ≤ 30	594	297	495	540	100	34	29

También en las puertas de salida se puede colocar rótulo de "MANTENER LIBRE DE OBSTACULOS", en letras negras sobre fondo amarillo. La placa que contiene esta señal será de 25 x 35 cm.

En las puertas de salas de transformadores se dispondrá señal informativa de 25 x 35 cm con la leyenda "NO USAR A MENOS DE 1 m DE ELEMENTOS CON TENSION LOS EXTINTORES".

6.3. OTRAS SEÑALIZACIONES

Los cables presurizados se marcarán como está establecido normativamente: Amarillo para coaxiales, verde en cables de cuadros interurbanos y blanco para cables de enlaces urbanos presurizados a flujo continuo.

Serán convenientemente señalizados los pasos restringidos por obras, aparatos, conducciones u otras instalaciones a baja altura y zonas de riesgo eléctrico.

En almacenes, estarán debidamente señalizados los pasillos y lugares de almacenamiento. Se instalarán espejos parabólicos en las esquinas, para facilitar el tránsito de las carretillas elevadoras. Las vías destinadas específicamente a la circulación de equipo de transporte o manutención, a los que pueda tener acceso el trabajador, se marcarán en ambos lados con una banda continua bien visible, preferentemente amarilla.

Todo material de seguridad codificado, a utilizar por nuestro personal, estará debidamente rotulado con el nombre de Telefónica. En consecuencia el material utilizado por empresas que trabajan en nuestras instalaciones, llevará rotulado el nombre correspondiente a su empresa. También se señalizará la obligatoriedad de utilizar medios de protección (protectores auditivos cuando el nivel diario equivalente de ruido supere 85 dBA).

La prohibición de fumar se señalizará en las salas telefónicas de acuerdo con la indicado en la Norma Técnica NT.i.5.008, así como en ascensores y elevadores. En los vehículos de transporte colectivo se delimitarán y señalizarán zonas para fumadores y no fumadores. En forma similar se hará en las salas de uso público en general (UGIS).

La señalización de riesgos de choque contra obstáculos, se hará mediante franjas alternativas amarillas y negras. Las dimensiones de esta señalización guardará relación con las dimensiones del obstáculo o lugar peligroso señalado. Las franjas tendrán una inclinación aproximada de 45°.

7. ETIQUETADO DE PRODUCTOS QUIMICOS

Obligatoriamente los envases o etiquetas que acompañen a los productos químicos a su salida de fábrica y en los recipientes destinados a su transporte, figurarán los siguientes datos:

- Nombre del producto envasado
- Grado de concentración del producto
- Lugar de origen
- Nombre de la casa productora
- Número o señal que permita conocer la operación o proceso fabril en que fué obtenido

Además figurará en lugar destacado del envase, etiqueta o recipiente de transporte y con otro tipo de letra (de mayor tamaño):

- Propiedades del producto (tóxico, caústico o corrosivo, inflamable, explosivo, oxidante, radiactivo o nocivo).

- Descripción de los riesgos principales (Frases R), consejos de prudencia y primeros auxilios (Frases S). Debe escogerse al menos una frase de cada grupo y nunca más de cuatro, colocando en primer lugar la relativa a la seguridad personal.

- Los pictogramas que indiquen la cualidad o cualidades peligrosas del producto.

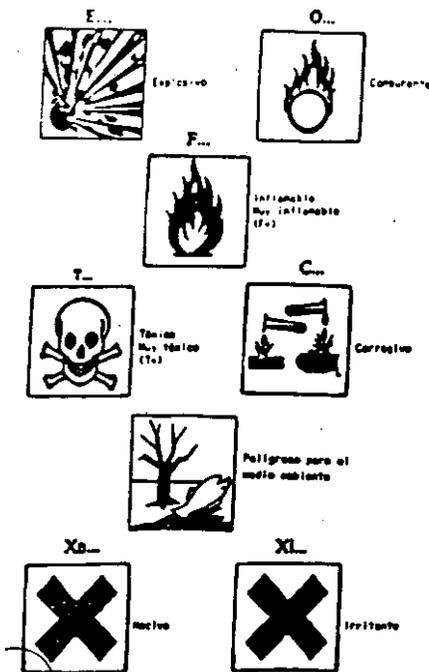
Serán negros sobre fondo amarillo-naranja, con la indicación de la cualidad peligrosa, sea en forma completa (inflamable, tóxico, nocivo, etc.), o con la abreviatura aceptada internacionalmente.

No se utilizarán más de dos pictogramas por etiqueta las formas de estas indicaciones de peligro son:

- Explosivo (E): Bomba explosionada
- Comburente (O): Llama por encima de un círculo
- Facilmente inflamable (F) y extremadamente inflamable (F+): Una llama
- Tóxico (T) y muy tóxico (T+): Calavera sobre tibias cruzadas
- Nocivo (Xn) e Irritante (Xi): Cruz de San Andrés
- Corrosivo (C): Acido en acción

Hay establecidas unas dimensiones mínimas para las inscripciones según sea la capacidad del envase.

Las condiciones de etiquetado se cumplirán obligatoriamente en los embalajes exteriores que contengan envases de productos químicos.



ETIQUETAS DE ALGUNOS DE LOS PRODUCTOS QUE SE EMPLEAN EN TELEFONICA

Nombre:		CEMENTO LIQUIDO		70% concent	
		Nº de código.....542041.... Lugar de origen.....Madrid.... Nº de lote..... Contiene. METIL ETIL CETONA.			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Manipulado en lugares ventilados.</li> <li>Nocivo para inhalación, ingestión o contacto con la piel</li> <li>No comer ni fumar durante la manipulación.</li> <li>Llevar ropa de protección durante su manipulación, guantes impermeables y gafas.</li> </ul>					
Fabricante:					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre:</li> <li>Dirección:</li> </ul>					

Nombre, denom. en el mercado		MASILLA EPOXIDICA		23% concent	
	Num de código 542016 Num de lote - Contiene bisfenol + Poliaminas Fecha fabricación Fecha consumo preferente				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Irrita los ojos y la piel.</li> <li>Posible sensibilización en contacto con la piel.</li> <li>En caso de contacto con la piel lávese inmediatamente y abundantemente con agua y jabón.</li> <li>Usen guantes adecuados y protección para los ojos y la cara.</li> </ul>					
B. O. E. núm. 111. 9 Mayo 1986					
Fabricante, distribuidor o importador:					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre:</li> <li>Dirección:</li> </ul>					

Nombre:		ADHESIVO P.V.C.		85% concent.	
		Nº de código..... 510858 .....			
Lugar de origen..... ORENSE.....					
Nº de lote.....					
Contiene. Mezcla de Disolventes Metil Etil Cetona - Glicoxanona Tetrahidrofurano					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Manipularlo en lugares ventilados.</li> <li>Nocivo por inhalación, ingestión o contacto con la piel.</li> <li>No comer ni fumar durante la manipulación.</li> <li>Llevar ropa de protección durante su manipulación, guantes impermeables y gafas.</li> </ul>					
Fabricante					

Nombre, denom. en el mercado		Compuesto Obturador para Cables		93% concent.	
	Num de código 570907 Num de lote Contiene bisfenol + Poliaminas Fecha fabricación Fecha consumo preferente				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Irrita los ojos y la piel.</li> <li>Posible sensibilización en contacto con la piel.</li> <li>En caso de contacto con la piel lávese inmediatamente y abundantemente con agua y jabón.</li> <li>Usen guantes adecuados y protección para los ojos y la cara.</li> </ul>					
B. O. E. núm. 111. 9 Mayo 1986					
Fabricante, distribuidor o importador:					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre:</li> <li>Dirección:</li> </ul>					

AGENTES QUIMICOS Y FISICOS

1. GENERAL

Los agentes químicos y físicos son muy variados y aquí se trata de riesgos que se deriven de agentes considerados como nocivos.

Las medidas preventivas deben desarrollarse en distintos niveles. Primeramente a través de la conclusión si es técnicamente posible, de procedimientos técnicos, métodos de trabajo u ordenaciones del proceso productivo que limiten la presencia del agente en el lugar de trabajo o el número de trabajadores expuestos y, en su caso, la sustitución por uno de menor peli-

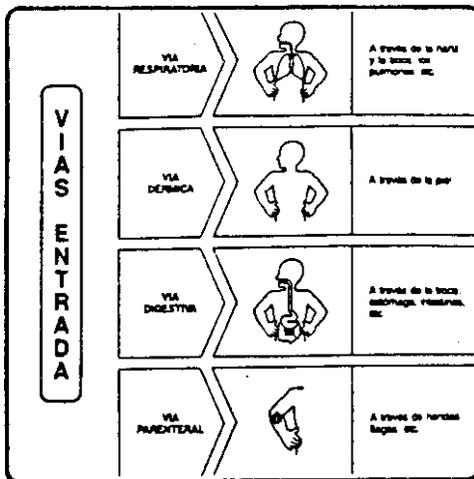
grosidad o nocividad. Complementariamente deben definirse los controles de exposición y su registro, la información a los trabajadores de los riesgos a que están expuestos y su prevención, las medidas de señalización de los mismos y el control médico. Para finalizar, la adopción de medidas de protección colectiva y personal; estas últimas, cuando no se puedan, razonablemente, adoptar otros medios.

## 2. CONTAMINANTES QUIMICOS

La peligrosidad para el organismo humano de un contaminante químico está determinada principalmente por los factores siguientes:

- Características de la sustancia, su forma de presentación (polvos, vapores, gases o nieblas) y facilidad para absorberla por distintas vías.
- Toxicidad que puede expresarse por la dosis letal en ratas a través de los parámetros LD-50 oral, LD-50 cutánea y LC-50 inhalación.
- Concentración de la sustancia en el ambiente y el tiempo de exposición. A estos efectos son valores de referencia los límites umbral (TLV).

También pueden tenerse en cuenta los límites inmediatamente peligrosos para la vida y la salud (IPVS de la NIOSH/OSHA).



- Vías de entrada: respiratoria, dérmica, digestiva o parenteral.

### 2.1. PRODUCTOS QUIMICOS UTILIZADOS EN TELEFONICA

Se pueden considerar dos grupos:

- Inocuos para el uso establecido en los cuales no son necesarias medidas preventivas específicas; aquí puede tenerse: desecante de empalmes, manguito termorretractil, estearina, vaselina, saponina, etc.
- Resto de productos calificados como nocivos, irritantes, tóxicos, inflamables, etc. A ellos nos vamos a referir a continuación.

#### MASILLA EPONI

Se utiliza para cierre de empalmes. Está formada por resina y endurecedor. Tiene un peso molecular superior a 700 y está combinada con poliamina en concentración del 23%. El manejo se hará con guantes y ropa de protección.

No produce riesgos en las concentraciones empleadas, excepto en personas sensibles a dermatosis si no utilizan los guantes y cremas de protección.

#### CEMENTO LIQUIDO

Se emplea en cierre de empalmes; es una mezcla de disolventes a base de metil-etil-cetona, se emplea en concentraciones del 70%, es inflamable y tiene un TLV de 200 partes por millón. Debe utilizarse con ropa de protección, guantes contra agresivos químicos. Se utilizará en locales ventilados y se evitará el contacto con la piel.

#### COMPUESTO OBTURADOR PARA CABLES

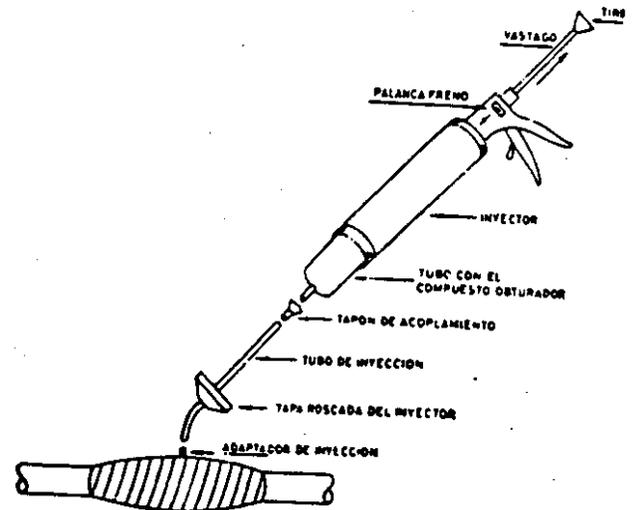
Está formado por resina y endurecedor. La resina está compuesta a base de bisfenol, peso molecular menor o igual a 700. El endurecedor contiene trietilentetramina que es corrosivo. Se debe utilizar con ropa de protección, gafas y guantes contra agresivos químicos. Las cajas conteniendo este producto dispondrán de toallitas con algún elemento limpiador.

#### ALCOHOL DESNATURALIZADO

Se utiliza en la limpieza de cables. Es muy inflamable y tóxico por inhalación. Durante su empleo esta prohibido la ingestión de alimentos y bebidas, fumar y tener en la proximidad fuentes en ignición. Se evitará el contacto con la piel mediante la utilización de ropa de protección personal y guantes contra agresivos químicos. Se conservará en recipientes herméticamente cerrados. Su TLV es de 200 p.p.m.

#### TRICLOROETILENO

Es un producto nocivo que se emplea para limpieza de cables con petrolato, tiene un TLV de 100 partes por millón. Debe utilizarse ropa de protección personal. Debe evitarse el contacto con los ojos. Se envasarán en recipientes opacos.



#### ARMOSCAST

Se utiliza en empalmes en fachada. Es una resina que contiene diisocianato de difenil metileno. Debe utilizarse con ropa de protección personal y guantes, la operación se realizará al aire libre. Puede irritar los ojos, la piel y las vías respiratorias.

#### QUIMIC METAL

Es una resina a base de dos componentes llamados base y solidificador, que al mezclarlos se inicia un fraguado por polimerización.

La manipulación debe realizarse con guantes evitando los contactos con la piel. No contiene disolventes de ninguna especie, por lo que no existe riesgo alguno por inflamación, ni toxicidad por inhalación. Se deben utilizar espátulas para su mezcla, independientes para cada componente, y una tercera para realizar la mezcla.

#### CLORURO DE METILENO

Es un líquido con olor a cloroformo y que se utiliza para limpieza. Su TLV es de 500 p.p.m. para 40 horas semanales. Durante su empleo se dispondrá de ropa, gafas y guantes de protección.

#### ALCOHOL ISOPROPILICO

Es un producto inflamable, utilizado para limpieza de cables, que se presenta en tohallas de celulosa impregnada. Su TLV medio es de 400 p.p.m. Como protección personal se empleará ropa, gafas y guantes. Se evitará, en el desecho de las tohallas usadas, su acumulación por el riesgo de incendio. Se mantendrá en recipiente bien cerrado y protegido de fuentes de ignición.

#### D - LIMONENO

Es un compuesto formado por un 95% de dextrolimoneno (C<sub>15</sub>H<sub>24</sub>) y 5% de vaselina. Es un producto inflamable, presentando riesgo de dermatitis.

Se guardará en frascos cerrados herméticamente protegidos de luz y calor.

*No se utilizará otro envase que el procedente del suministrador, permaneciendo además, cerrado mientras no se proceda a su utilización y alejado de fuentes de calor.*

*Se empleará protección de las vías respiratorias con mascarilla buconasal y filtro químico para vapores orgánicos, en circunstancias excepcionales y de uso intensivo del producto.*

#### PENTACLOROFENOL

Sólido marrón claro de olor acre al calentarlo. Se utiliza para la rehabilitación de postes combinado con otros productos. Es nocivo por ingestión y contacto con la piel. Su TLV medio es de 0,5 mg/m<sup>3</sup>. Los síntomas que puede generar son: irritación de ojos, nariz, garganta, tos, debilidad, sudoración. La protección personal comprende ropa de trabajo, gafas, guantes y mascarilla. No comer ni fumar durante su manipulación. En caso de contacto con la piel u ojos lavar con abundante agua.

### 2.2. PREVENCIÓN GENERAL

Todo producto químico, para poder ser comercializado debe cumplir los requisitos esenciales de seguridad. El fabricante, importador o suministrador está obligado a informar al usuario sobre los riesgos del producto y las medidas preventivas que conviene adoptar para su control.

Durante la manipulación de productos químicos no se fumará, comerá o beberá, para no facilitar la inhalación de vapores.

Los productos químicos no se calentarán ni se situarán cerca de focos de calor, salvo los que precisen de calentamiento para su manipulación.

Los envases serán específicos para estos productos sin que puedan contenerse en otros distintos. Se emplearán envases seguros y ergonómicamente concebidos, preferentemente metálicos. Los de vidrio, sólo son aptos para pequeñas cantidades. Los de plástico se vigilarán frente a su posible deterioro y se evitará exponerlos al sol.

Si a pesar de la utilización de gafas, se produjeran salpicaduras en los ojos, de inmediato se lavará la zona afectada con abundante agua y se acudirá al Médico de Empresa. Si se padecen dolencias hepáticas, antes de

manipular estos productos, se consultará a este especialista.

Se evitará el contacto con la piel empleando guantes contra agresivos químicos o cremas barreras de tipos resistentes al agua o que formen película. Es importante que la piel esté seca y limpia antes de su aplicación. Estas cremas satisfarán los requisitos siguientes:

- Ofrecerán una protección efectiva contra los agentes nocivos.
- No serán irritantes ni sensibilizantes.
- Poseerán unas buenas propiedades cosméticas para garantizar su fácil aplicación y comodidad de uso.
- Deberán ser fácilmente eliminadas con agua y jabón y no adherirán a la piel sin desprenderse fácilmente bajo las condiciones de trabajo.
- Preservarán al tejido cutáneo en condiciones higiénicas y contendrán algún producto regenerante para reparar las superficies dañadas de la piel.
- Serán bacteriostáticas para prevenir las infecciones que pudieran producirse a través de las soluciones de continuidad de la piel.

Se manejarán en locales debidamente ventilados y si fuera preciso se dotará de los correspondientes medios de protección respiratoria.

Los equipos averiados que contengan elementos cerámicos de óxido de Berilio, se manejarán con guantes desechables de plástico y se contendrán en bolsas herméticas. Dichos elementos no deben entrar en contacto con la piel, ni se someterán a choques mecánicos o fricciones y no deben extraerse del circuito impreso a la fuerza.

Las operaciones de limpieza mediante empleo de Freón 113 u otro producto de similar función y toxicidad ocupará un tiempo no superior a media jornada de trabajo. Mientras se realizan estas operaciones se empleará extractor localizado para recoger las partículas en suspensión.

Al término del trabajo los pinceles, gamuzas, trapos, etc. impregnados con estos productos se introducirán, para su desecho, en recipientes metálicos tapados especiales para ello.

En cuanto a la eliminación de residuos, sólo se realizará por medios propios, en los que se tenga la certeza de que no son perjudiciales para el hombre y el medio ambiente. En otro caso, la eliminación o transformación se hará vía suministrador. En este sentido se ha de indicar que, tienen la consideración de residuos peligrosos los siguientes:

- Productos para la conservación de la madera. Creosotas.
- Residuos de productos empleados como disolventes. Disolventes halogenados.
- Resinas, latex, plastificantes y colas.
- Acumuladores y pilas eléctricas.
- Compuestos de Berilio.
- Cianuros e Isocianatos.
- Desechos de laboratorios fotográficos.

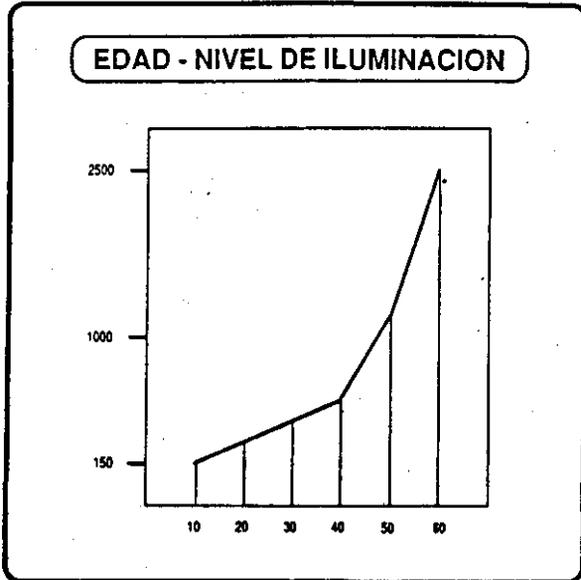
Transitoriamente los residuos serán almacenados separadamente según sus calificaciones y convenientemente identificados.

### 3. ILUMINACIÓN

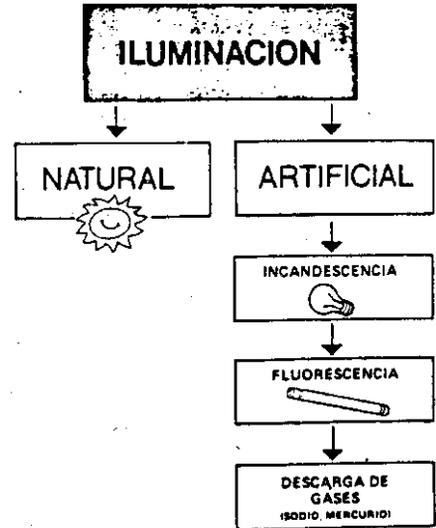
La iluminación en el puesto de trabajo, es un factor ambiental que tiene como finalidad el facilitar la visualización de las cosas dentro de su contexto espacial.

Este factor ambiental es de capital importancia si tenemos en cuenta que un 50% de la información sensorial que recibimos es de características visuales.

Unas condiciones adecuadas de iluminación hacen que el trabajo se realice de forma eficaz, confortable y segura. Por el contrario una iluminación deficiente puede ser causa de deslumbramiento, fatiga ocular, errores, accidentes e incluso propiciar o aumentar las patologías oculares como la pérdida de agudeza visual consecuencia de los esfuerzos en la percepción.



tación, puede ocasionar elevados contrastes en caso de penetración solar directa y deslumbramiento.



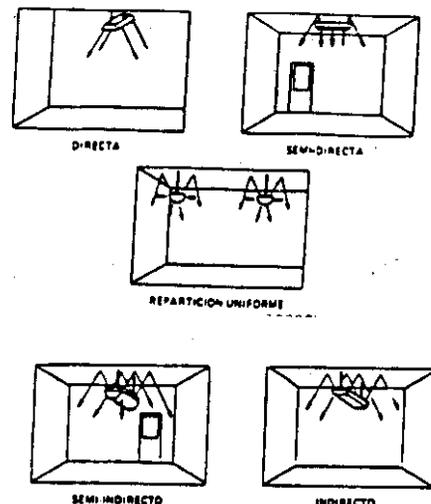
La iluminación artificial se basa fundamentalmente en la generación controlada de luz, aprovechando alguno de los fenómenos de termorradiación y luminancia que pueden lograrse dentro de las unidades de iluminación conocidas como lámparas, sean incandescentes o fluorescentes. En estas últimas es importante su apariencia de color dada por la temperatura de color, distinguiéndose:

Temperatura de color (°K)	Apariencia
> 5.000	Fría (blanca azulada)
3.300 a 5.000	Intermedia (blanca)
< 3.300	Cálida (blanca rojiza)

La iluminación artificial puede ser: general, que tiene por objeto repartir uniformemente la luz sobre toda la superficie útil y localizada, que permite iluminar alguna zona, más o menos oculta, que no es posible cubrir con la anterior. Igualmente, según el porcentaje de flujo luminoso dirigido hacia abajo, se clasifica así:

Tipo	% hacia abajo
Directa	90
Semidirecta	60 a 90
Repartición Uniforme	40 a 60
Semi-indirecta	10 a 30
Indirecta	< 10

El alumbrado no debe ser demasiado direccional, ya que produciría sombras duras y ásperas, ni demasiado difuso, ya que se perdería la sensación de relieve.



3.1. FACTORES DETERMINANTES

Son diversos los factores determinantes de una buena iluminación. En esencia estos son:

- Distribución uniforme de los niveles de iluminación y valores óptimos de estos de acuerdo con las tareas a realizar.
- Reflectancia (color y material) de los objetos y entorno del trabajo.
- Evitación de deslumbramiento para no perturbar el proceso de adaptación de la retina.
- Establecimiento de contrastes adecuados.
- Eliminación del parpadeo de las fuentes luminosas y del efecto estroboscópico.

Los procesos de acomodación y adaptación del ojo pueden exigir mayores niveles de iluminación con la edad de la persona, hasta incluso duplicar los valores recomendados para más de 50 años.

3.2. TIPOS DE ILUMINACION

Por la procedencia de la luz se distinguen dos tipos de iluminación; natural y artificial; y un tercero, el más común en la práctica la iluminación mixta.

Salvo en casos muy especiales, en la mayoría de los casos la iluminación natural es deseable, cuando no preferible a cualquier otro sistema de iluminación. Ello dadas sus ventajas: fuente gratuita y con bajo costo de mantenimiento, puede proveer niveles de iluminación muy elevados con una calidad cromática óptima, asegura comunicación visual con el exterior y acompaña sus variaciones al ciclo biológico humano circadiano. En contraposición no está disponible en todo momento, produce variaciones de intensidad y orien-

3.3. CONDICIONES PARA UNA BUENA ILUMINACION

Siempre que sea posible se empleará iluminación natural. En este caso el área de las superficies iluminantes debe representar como mínimo un sexto de la superficie del local. A igualdad de superficie son más eficaces las ventanas altas que las anchas y su repisa debe tener aproximadamente la altura de la mesa. Además se observarán los principios siguientes:

- Cuando se trate de puestos de trabajo fijos, tales como oficinas, salas de comercial, etc., la distribución espacial de los puestos de trabajo debe ser tal que:

a) Siempre que la configuración perimetral de la sala lo permita, la dirección de la luz procedente de las luminarias o ventanas debe incidir ortogonalmente sobre la dirección de visión frontal del operario y preferentemente por el lado izquierdo.

b) Se evitará que los empleados proyecten sombras sobre la tarea de los demás o sobre la suya propia.

- Cuando, debido a las dimensiones de sala, el gradiente lumínico origine una relación sobre los valores mínimo y máximo de iluminación inferior a 0'8, habrá de corregirse este complementando con iluminación artificial; las zonas menos iluminadas o bien, apantallando las luminarias naturales con cortinas o persianas. Para ello y al objeto de obtener un máximo aprovechamiento de la luz natural, los puntos de luz o luminarias artificiales próximos a luminarias naturales, podrán desconectarse mediante interruptores independientes.

En iluminación artificial se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Se prohíbe el empleo de fuentes de luz que produzcan oscilaciones en la emisión del flujo luminoso.

- La iluminación de un puesto de trabajo deberá ser adecuada, en intensidad y calidad a la tarea a realizar.

- La iluminación de las diferentes salas de trabajo será general y solo cuando se exija una iluminación especial en un lugar determinado se combinará la iluminación general con otra local que deberá cumplir las siguientes condiciones:

a) Cuando la tarea sea permanente o prolongada, la iluminación complementaria local deberá poseer apantallamiento adecuado que oculte completamente la lámpara al ojo del trabajador.

b) La situación de la fuente de iluminación local deberá ser tal que el ojo del operario esté lo más alejado posible del ángulo de reflexión de dicha fuente luminosa.

En el cuadro siguiente se recogen los niveles y características básicas de la iluminación general de las distintas salas telefónicas.

S A L A S	TIPO DE ALUMBRADO	ILUMINANCIA EN LUX	OBSERVACIONES
Galería de Cables (1)	Fluorescente o Incandescente	110	Colgados del techo. Antideflagrante
Repartidor	Fluorescente	330	Colgados del techo y a nivel superior al de las regletas más altas.
Commutación, Transmisión y Radio.	Fluorescente	330	Colgados del techo en pasillos entre bastidores.
Telenática	Fluorescente	330	Colgados del techo o empotrados.
Ordenadores	Fluorescente	450 a 500	Empotrados en techo.

S A L A S	TIPO DE ALUMBRADO	ILUMINANCIA EN LUX	OBSERVACIONES
CARD-COM y ordenadores con lectura en pantalla (2)	Fluorescente	400	Empotrados en techo
Control (2)	Fluorescente	500	Colgados del techo o empotrados.
Control de seguridad y acceso (2)	Fluorescente	500	Colgados del techo.
Operacion	Fluorescente	450 a 500	Empotrados en techo.
Concentradores del centro de operación	Fluorescente	330	Colgados del techo o empotrados.
Transformadores Grupo electrogénico Cuadro de fuerza Cuadro acometida	Fluorescente	160	Colgados del techo. Tendrán iluminación local, complementaria fija.
Batería de vasos abiertos o cerrados.	Fluorescente o Incandescente	160	Puntos de luz herméticos, inalterables por ácidos y antideflagrantes.
Comercial	Fluorescente	500	Empotrados o adosados al techo.
Locutorio Público	Fluorescente	500	Empotrados o adosados al techo.
Oficinas	Fluorescente	500	Empotrados o adosados al techo.
Delineación (4)	Fluorescente	1000	Empotrados o adosados al techo.
Instrucción	Fluorescente	450 a 500	Empotrados o adosados al techo.
Ropero y vestuario	Fluorescente	110	Indistinto
Archivo y estudio (sala de descanso)	Fluorescente	330	Empotrados o adosados al techo.
Archivo	Fluorescente	330	Colgados del techo.
Almacén (3)	Incandescente o Fluorescente	150 a 200	Colgados del techo.
Central de climatización	Fluorescente	160	Colgados del techo.
Cuarto de bombas	Fluorescente	110	Colgados del techo.
Cuarto de maquinaria ascensores.	Incandescente	110	Aparatos colgados tipo intemperie.
Caseta depósitos de agua	Incandescente	110	Aparatos colgados tipo intemperie blindados.
Depósitos de gasoleo	Fluorescente o Incandescente	110	Aparatos colgados antideflagrantes.
Cuarto de basuras	Fluorescente	110	Colgados del techo.
Cuarto de limpieza	Fluorescente	110	Colgados del techo.
Aseos	Fluorescente	300	En techo y espejos.
Pasillos y escaleras	Fluorescente	110	En techo o en pared.
Patios y terrazas	Incandescente	20	Aparatos tipo intemperie blindados.
Garaje	Fluorescente	160	Colgados del techo. Estancos

(1) En las galerías de cables, además del alumbrado normal existente, se habilitarán los medios para conseguir una iluminación adicional para lo cual se utilizan luminarias portátiles del tipo antideflagrantes, aptas para alojar en su interior una lámpara incandescente de al menos 40 w, y dotada de gancho para colgar.

- (2) En este tipo de salas la iluminación deberá integrarse en un estudio ergonómico. En todo caso existirá la posibilidad de reducir el nivel luminoso al 50%.
- (3) El tipo de alumbrado dependerá de las características del almacén, principalmente de su altura.
- (4) Las mesas y tableros de dibujo irán dotados de sus correspondientes flexos.

- La relación entre valores mínimo y medio de iluminación en Lux será mayor o igual que 5/6, siendo la relación entre iluminación mínima y máxima al menos 0.8.
- Para mejorar el rendimiento visual, la luminancia de los alrededores de la zona en que se ejecuta la tarea visual debe ser, en lo posible, menor que la luminancia de la zona de trabajo misma, pero no inferior a un tercio de dicho valor.
- También se mejora el rendimiento visual si, además de controlar los contrastes de luminancias, se procura crear contrastes de color en la zona de trabajo, especialmente cuando los contrastes de luminancia son bajos.

Deben tenerse en cuenta los distintos efectos que los colores producen y que se recogen a continuación:

Color	Efecto distancia	Efecto temperatura	Efecto psíquico
azul	alejamiento	frio	tranquilizador
verde	alejamiento	muy frio	muy tranquilizador
rojo	proximidad	calor	excitante
naranja	muy próximo	muy caliente	estimulante
amarillo	proximidad	muy caliente	estimulante
pardo	muy próximo	neutral	estimulante
violeta	muy próximo	frio	agresivo/descorazonador

- Cuando se emplee iluminación fluorescente se evitará el efecto estroboscópico para lo cual se montarán los tubos a pares, y si en un local existen varios puntos de luz se hará el reparto sobre las tres fases del sector.
- En los locales con riesgo de explosión, la iluminación será antideflagrante.
- Los interruptores instalados en el vestíbulo de entrada a edificios telefónicos dispondrán de piloto de señalización de unidad fuera de servicio. También contará con este sistema la Sala de Baterías y Galerías de Cables.

**3.4. DESLUMBRAMIENTO REFLEJADO**

Se produce deslumbramiento si las lámparas, luminarias, ventana u otras áreas, son excesivamente brillantes en comparación con la luminancia general en el interior.

El deslumbramiento puede ser directo o reflejado. El directo es producido, por ejemplo, por la presencia de una luminaria brillante dentro del campo de visión del observador. El deslumbramiento reflejado se produciría si el observador ve la reflexión de esa luminaria en una superficie lustrosa.

Para evitar estos efectos puede adoptarse la utilización de luminarias, de mayor superficie y luminancia más baja o su disposición indirecta, semiindirecta o con difusores.

Son medidas concretas las siguientes:

- Se diseñará el sistema de alumbrado, en caso de que esté ya instalado, se acomodarán las áreas de trabajo de tal forma que ninguna parte de la tarea visual esté dentro o muy cerca del ángulo de reflexión de las luminarias circundantes respecto al ojo.

Cuando esto no se consiga plenamente, las superficies circundantes (techos, paredes, mobiliario, elementos ornamentales, etc.), serán de acabado mate, evitando acristalamientos y otras superficies de reflexión.



- No se emplearán lámparas desnudas a menos de 5 metros del suelo, exceptuando de este requisito aquellas que en el proceso de fabricación, se les haya incorporado de modo eficaz protección antideslumbrante.
- El ángulo formado por el rayo luminoso procedente de una lámpara descubierta, con la horizontal del ojo del trabajador, no será inferior a 30 grados.
- Se utilizarán para el alumbrado localizado reflectores opacos, que oculten completamente al ojo del trabajador la lámpara, cuyo brillo no deberá ocasionar tampoco deslumbramientos por reflexión.
- Se evitarán los reflejos o imágenes de las fuentes luminosas en las superficies brillantes. Con carácter indicativo, se exponen a continuación los valores de reflexión deseable para diferentes superficies:

SUPERFICIE	MARGEN (%)	VALOR TIPICO (%)
Techo	75 a 85	80
Paredes	40 a 70	60
Mesas, Máquinas	25 a 35	35
Suelo	15 a 30	15

- Con fines de orientación los factores de reflexión de distintos colores genéricos, son:

COLOR	REFLEXION (%)	COLOR	REFLEXION (%)
Bianco	70 a 85	Verde claro	30 a 55
Gris claro	45 a 65	Verde oscuro	10 a 25
Gris oscuro	10 a 20	Azul claro	30 a 55
Negro	5	Azul oscuro	10 a 25
Amarillo	65 a 75	Rosado	45 a 60
Café amarillento	30 a 50	Rojo claro	25 a 35
Café oscuro	10 a 25	Rojo oscuro	10 a 20

4. RUIDO AMBIENTAL

4.1. GENERAL

Después del sentido de la vista, es la audición la responsable de recoger la mayor cantidad de información del entorno de la persona trabajadora.

El ruido se propaga en el ambiente por medio de ondas acústicas, siendo sus características más importantes; su velocidad de propagación, que en el caso del aire es de 340 m/s y, sobre todo, en lo que al hombre se refiere, el desplazamiento de moléculas de aire que se traduce en una sucesión de muy pequeñas variaciones de la presión; estas alteraciones pueden percibirse por el oído humano.

El ruido comporta, y las estadísticas lo corroboran, un riesgo permanente para la salud de los trabajadores, de ahí la necesidad de un estricto control del ruido en los lugares de trabajo y la adopción de medidas preventivas cuando fueren necesarias.

4.2. EVALUACION Y CONTROL

Los criterios de evaluación y control del ruido ambiental durante el trabajo, se definen ampliamente en el Real Decreto 1316/1.989 de 27 de Octubre sobre "protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido durante el trabajo".

Las acciones más reseñables para que las empresas puedan cumplir lo dispuesto en este reglamento del ruido son las siguientes:

- Evaluación inicial de los niveles de ruido en los puestos de trabajo existentes.
- Evaluaciones adicionales cada vez que se cree un nuevo puesto de trabajo, o alguno de los existentes vea modificada la exposición de los trabajadores al ruido.
- Evaluaciones periódicas con arreglo al siguiente criterio:

- Anuales, en los puestos de trabajo en que se superen los 85 dBA de nivel Diario Equivalente (L<sub>Aeq,d</sub>) ó los 140 dBA de Pico.

- Cada tres años, si no se sobrepasan estos límites pero el Nivel Diario Equivalente supera los 80 dBA.

Hay que señalar que se exceptúa de la evaluación de la medición de los puestos de trabajo, aquellos en los que el Nivel Diario Equivalente o el Nivel de Pico sean manifiestamente inferiores a 80 dBA ó 140 dBA respectivamente.

Destaca también la obligación de llevar un registro y archivo de las evaluaciones y controles médicos de la función auditiva y mantenerlos, al menos, durante 30 años.

También se obliga a requerir de los fabricantes y suministradores información sobre el ruido que producen los equipos cuando se utilizan en la forma y condiciones previstas por el fabricante.

Otro punto importante de este Real Decreto es el de las medidas a adoptar, y en este sentido se toman en cuenta tres niveles de acción.

El primer nivel de acción es el referido a puestos de trabajo en los que el nivel diario equivalente supere lo 80 dBA, aquí deben adoptarse las siguientes medidas:

- Proporcionar información y formación al trabajador.
- Control médico inicial.
- Proporcionar protectores auditivos a los trabajadores que lo soliciten.

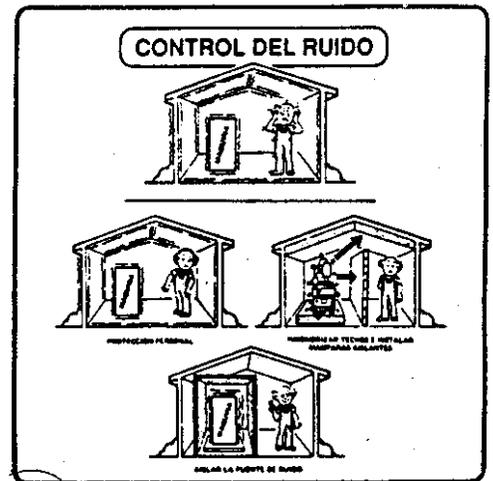
En el segundo nivel de acción se prevén medidas de actuación en los puestos de trabajo en los que se superen los 85 dBA, que son, además de las indicadas en el primer nivel:

- Un control médico periódico (mínimo tres años).

4.3. PREVENCIÓN ESPECÍFICA

En Telefónica las salas con mayores niveles de ruido son las de grupos electrógenos y las del sistema de acondicionamiento centralizado. Aún cuando el trabajo en ellas es esporádico, con ocasión del cumplimiento de rutinas de Conservación, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Se aislarán convenientemente para que no transmitan niveles de ruido superiores a 45 dBA a salas contiguas.
- El personal que trabaje en ellas empleará obligatoriamente protectores auditivos durante el funcionamiento de los motores. El tiempo de estancia será el mínimo necesario. En el caso de equipos de importancia en cuanto a la generación de ruido, se dispondrán los cuadros de control en una cabina insonorizada.
- El personal que de una forma continuada esté destinado a la conservación de estos equipos será sometido a vigilancia médica específica por parte del Servicio Médico de Empresa.



- Suministrar protectores a todos los trabajadores expuestos.

	Exposición diaria equivalente		
	Superior a 80dBA	Superior a 85dBA	Superior a 90dBA o 140 L <sub>MAX</sub>
Evaluar el puesto de trabajo	Cada tres años	cada año	cada año
Informar al trabajador de los Riesgos y Medidas Preventivas y de los Resultados Control Auditivo	X	X	X
Control Auditivo	Mínimo 5 años	Mínimo 2 años	Mínimo anual
Protectores Auditivos	X	X	X
Realizar Programa Medidas Técnicas encaminadas a reducir Nivel Ruido			X
Obligación utilizar Protectores Auditivos			X
Señalizar y Delimitar Zona Riesgo Delimitar el Acceso			X

El tercer nivel de actuación es el referido a los puestos de trabajo que superen los 90 dBA de nivel diario ó los 140 dBA de nivel Pico. En este caso procede:

- Analizar los motivos por los que se superan los límites y desarrollar un programa de medidas técnicas y organizativas para reducir la exposición.
- Si no se pueden reducir los niveles por debajo de los límites mencionados:
  - Controles periódicos (mínimo anuales)
  - Obligatoriedad uso de protectores
  - Señalización de esta obligatoriedad

- Si está justificado, delimitar los puestos de trabajo y acceso a los mismos.

Un resumen de los aspectos anteriores se recoge en el cuadro adjunto.

Otras medidas preventivas son:

- Cuando a pesar de las medidas de protección adoptadas, los trabajadores tengan que estar expuestos a niveles de ruido por encima de lo permitido, se establecerán las rotaciones de personal que se estime necesario.
- No debe excederse de los 140 dB S.P.L. pico, para ruidos impulsivos o de impacto. Los niveles de presión sonora pico, no deben sobrepasar los dados por la expresión siguiente:  
 (S.P.L.) pico = 153,34 - 10 log (N/100) - 6,66 log T  
 - T (ms) = duración del impulso  
 - N = número de impulsos por día
- Aquellas oficinas que necesiten xerocopias o reproductoras, se ubicarán, preferentemente en salas aparte.
- Es conveniente separar la sala de presurización del repartidor en evitación de que el ruido existente dificulte la comunicación entre los empleados de las mesas de pruebas.
- En las salas de teletipos, se situarán estos de tal forma que, dentro de las salas determinen la mayor dispersión posible del ruido. Si el nivel excede de los 70 dB(A) se dispondrán carcasas de insonoración que producen una atenuación de 15 a 20 dB. Es conveniente que estén insonorizados de fábrica.

5. VIBRACIONES

5.1. GENERAL

Las vibraciones en el mundo laboral, se suelen producir por efectos de las tolerancias de fabricación, desgaste de superficies, excentricidades, modificación de la superficie de los dientes en un engranaje, desequilibrio de elementos giratorios o alternativos, elementos dañados de los cojinetes, etc.

El hombre percibe las vibraciones en una gama de frecuencias que va desde una fracción de Hertzio hasta 1.000 Hz.

La exposición prolongada a elevados niveles de vibración provoca desórdenes psicológicos que pueden dar origen a enfermedades profesionales. En caso extremo los trabajadores pueden sufrir visión borrosa, pérdida de equilibrio, vértigo, etc. Los trastornos originados por las vibraciones son muy complejos y varían sustancialmente según los siguientes factores:

- Modo de transmisión, según sea a todo el cuerpo o a parte de él, principalmente a manos y brazos.
- Características físicas de las vibraciones, tales como frecuencias, dirección, tipo y amplitud.
- Naturaleza de la actividad, postura del individuo y zona de transmisión.
- Duración de la exposición y repartición de la misma en el tiempo.
- Factores individuales tales como peso, antecedentes patológicos, etc.

5.2. FACTORES DE CONTROL

En la práctica, las vibraciones suelen constar de muchas frecuencias simultáneas. La descomposición de las señales en sus componentes singulares de frecuencia se llama análisis de frecuencia.

A frecuencias bajas (de hasta 10 Hz) las oscilaciones se propagan por todo el cuerpo independientemente de la situación del punto por donde entran, casi no se amortiguan, y provocan un movimiento oscilante del tronco y cabeza.

La exposición global de todo el cuerpo a vibraciones de una cierta gama de frecuencias (de 4 a 5 y de 8 a 12 Hz) va asociada a fenómenos de resonancia (aumento de la amplitud de oscilación de las estructuras de los órganos y sistemas anatómicos) y, por tanto, las vibraciones de estas frecuencias tienen un efecto mucho más adverso.

Cuando se trata de exposición a vibraciones de alta frecuencia, la zona de propagación queda limitada al área de contacto y la energía vibratoria transmitida a la mano provoca una alta densidad de energía en los tejidos blandos, lo cual produce trastornos en las paredes de los vasos sanguíneos.

VIBRACIONES

BAJAS FRECUENCIAS



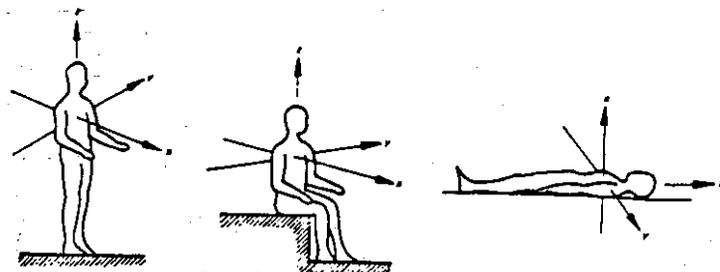
- EFECTO EN OIDO INTERNO
- RETARDO EN TIEMPOS DE REACCIÓN

ALTAS FRECUENCIAS



- PROBLEMAS EN LAS ARTICULACIONES
- PROBLEMAS VASOMOTORES
- PROBLEMAS EN BRAZOS Y PIERNAS

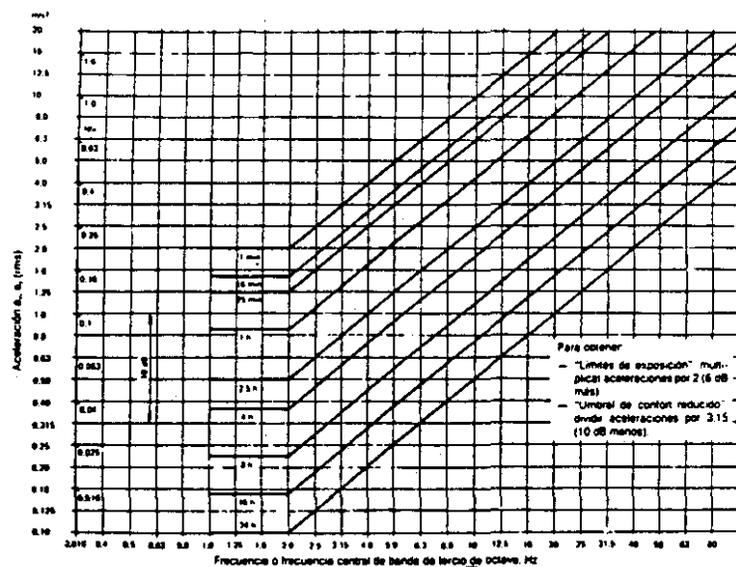
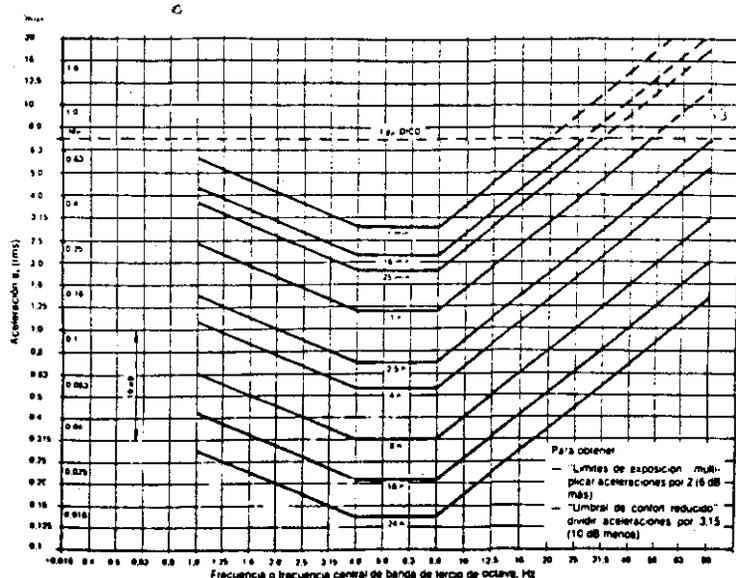
La forma más sencilla y directa de describir fenómenos vibratorios, es expresar la amplitud del desplazamiento de la partícula, su velocidad, o su aceleración como función del tiempo, bien en valores pico, en valores medio o, más significativamente, en valores eficaces. La vibración se mide, independientemente en cada dirección (ejes X, Y, Z), en los lugares en que el cuerpo humano entra en contacto con las superficies vibrantes; en los asideros de los elementos de trabajo de las herramientas, en caso de tratarse de vibración local; o en el asiento o punto en que se permanece normalmente en pie (p. ej. en una plataforma de trabajo), cuando se trata de vibración global de todo el cuerpo.



La norma ISO 2631 establece tres distintos grados de severidad al fijar los niveles límite de aceleración eficaz.

- Límite de capacidad reducida por fatiga.
- Límite de confort reducido. Sus niveles se sitúan aproximadamente a 1/3 de los establecidos para la capacidad reducida por fatiga (10 dB menos).
- Límite de exposición, más allá del cual no está asegurada la salud. Sus niveles se obtienen multiplicando por dos los de capacidad reducida por fatiga (6 dB más).

Los límites de aceleración longitudinal (az) y transversales (ax, ay) se dan, en función de la frecuencia y tiempo de exposición, en los gráficos adjuntos.



5.3. VIBRACIONES EN LUGARES DE TRABAJO EN TELEFONICA

En la normativa interna de Telefónica los valores de las vibraciones se expresan en PAL, siendo posible su conversión a unidad de velocidad. Son valores indicativos de los efectos de las vibraciones que pueden servir como base de recomendaciones, las siguientes:

- 5 PAL =  $9 \cdot 10^{-5}$  m/s Vibración no perceptible
- 10 PAL =  $16 \cdot 10^{-5}$  m/s Vibración claramente perceptible
- 20 PAL =  $5 \cdot 10^{-4}$  m/s Vibración molesta
- 40 PAL =  $5 \cdot 10^{-3}$  m/s Vibración muy molesta

Para la prevención de los efectos de las vibraciones se tendrá en cuenta:

- Mantener las herramientas y máquinas en perfectas condiciones de uso.
- Las vibraciones se evitarán o reducirán en lo posible, en su foco de origen, tratando de aminorar su propagación en los locales de trabajo.

- El anclaje de máquinas y aparatos que produzcan vibraciones, se realizará con las técnicas más eficaces, a fin de lograr su óptimo equilibrio estático y dinámico, tales como bancadas cuyo peso sea inferior de 1,5 a 2,5 veces al de la máquina que soportan.
- No deben instalarse máquinas que produzcan vibraciones adosadas a paredes o columnas, de las que distarán como mínimo 0,70 m. de los tabiques medianeros y un metro de las paredes exteriores o pilares.
- En el recinto donde se encuentren máquinas que produzcan vibraciones molestas solo trabajará el personal necesario para su conservación durante el tiempo imprescindible.
- Las bancadas de grupos electrógenos, unidad de aire acondicionado, deberán estar separadas de los cimientos y estructura del edificio. Se usarán soportes antivibratorios. El nivel de vibración transmitido al exterior debe ser inferior a 5 PAL y en el interior no exceder de 17 PAL ( $8'5 \cdot 10^{-3}$  m/s).
- Se aconseja que la sala de presurización se instale en la planta sótano. Los niveles de vibración que se puedan transmitir no excederán los valores indicados en el punto anterior.
- Los conductos de aire acondicionado y otros conductos de gases conectados a máquinas con órganos de movimiento, estarán provistos de dispositivos que impidan la transmisión de vibraciones y se aislarán convenientemente en su anclaje y paso por muros.
- Los vehículos que produzcan vibraciones superiores a 17 PAL estarán provistos de asientos con amortiguadores.

6. RADIACIONES IONIZANTES

6.1. RIESGOS Y EFECTOS DE LAS RADIACIONES IONIZANTES

Ante fuentes de radiaciones ionizantes pueden presentarse dos tipos de riesgos:

- Irradiación externa, que se produce cuando se está sometido a una fuente de radiación no dispersa exterior a la persona y no se tiene contacto con ella. Puede ser global o parcial dependiendo de que sea todo el organismo el que esté expuesto o solo una parte del mismo.
- Contaminación radiactiva, se da cuando el individuo tiene contacto con la propia fuente radiactiva.

Cuando un hombre está sometido a radiaciones ionizantes, la energía cedida por estas provoca ionización en las células y tejidos del organismo pudiendo dar lugar a alteraciones en su funcionamiento.

Los efectos que las radiaciones ionizantes producen en el organismo humano se pueden agrupar en:

### RIESGOS DE LAS RADIACIONES IONIZANTES

**IRRADIACION EXTERNA**  
Cesa el efecto, cuando Cesa la exposición.

**FUENTE RADIATIVA NO DISPERSA**



**ATOMOS RADIATIVOS DISPERSOS EN EL AMBIENTE RESPIRABLE**



**CONTAMINACION**  
La propia sustancia radiactiva permanece en el organismo después de la exposición.

- Efectos inmediatos, son aquellos que aparecen cuando el individuo recibe una dosis de radiación alta en un tiempo corto. En este caso el efecto producido es proporcional a la cantidad de radiación recibida.
- Efectos diferidos, que aparecen transcurridos un número de años después de la radiación, en estos casos la relación entre la dosis y el efecto es probabilística. Esto no significa que la dosis de radiación sea acumulativa, sin embargo si lo es la probabilidad del efecto, aumentando este al aumentar la dosis.

## 6.2. DOSIS MAXIMAS ADMISIBLES

Las dosis equivalentes máximas son según la Legislación Comunitaria y el Reglamento sobre Protección Sanitaria contra Radiaciones Ionizantes, las siguientes:

ZONA EXPUESTA	LIMITE ANUAL DE DOSIS (m Sv)
* TODO EL CUERPO	50 (30 mSv/trim.)
* CRISTALINO	300
* EXPOSICION EXTERNA DE LAS EXTREMIDADES	500
* EXPOSICION EXTERNA DE LA PIEL	500

DOSIS MAXIMA ACUMULADA :  $D = 50 (N - 18)$

D = dosis.

N = años de edad del individuo

Otros valores son: 13 mSv/trimestre para mujeres con capacidad reproductora y 10 mSv/trimestre en el período entre embarazo y parto.

## 6.3. MEDIDAS DE PROTECCION

Para reducir la dosis a valores más bajos, razonablemente posibles, existen tres procedimientos básicos de actuación.

- Tratar que la permanencia en las proximidades de la fuente de radiación sea lo más corta posible dado que la dosis recibida es directamente proporcional al tiempo de permanencia para una fuente determinada. Esto significa que los trabajos con fuentes radiactivas se harán por personal adiestrado y especializado en los trabajos concretos a realizar, y por el menor número de personas.
- Tratar de que la distancia de la fuente a las personas sea la máxima posible, dado que la intensidad de radiación decrece con el cuadrado de la distancia; es decir, al duplicar la distancia la intensidad se hace cuatro veces menor.
- Colocación de barreras entre la fuente y las personas, que atenúen la intensidad de la radiación al ceder ésta parte de su energía en la barrera o blindaje. La clase de material absorbente, así como el espesor necesario depende de cada caso del tipo de radiación, su energía, intensidad y dimensiones de la fuente, así como del grado de atenuación deseada.

Contra la contaminación radiactiva es necesario, a nivel individual, la utilización del aislamiento de manos, cara, cabeza, zapatos, etc., complementado con una serie de hábitos personales para evitar llevarse las manos a la boca, nariz y ojos, así como un control minucioso de contaminación a la salida del lugar de trabajo para evitar la contaminación exterior.

## 7. RADIACIONES NO IONIZANTES

### 7.1. RADIOFRECUENCIAS Y MICROONDAS

Cuando inciden sobre medios biológicos estos absorben parte de la energía de la radiación transformándola en calor. Cuando la cantidad de calor es grande y la capacidad de disipación del organismo no es suficiente para compensarlo, se produce el denominado "Golpe de Calor".

Paralelamente a estos efectos térmicos, las radiofrecuencias y microondas, especialmente en su margen de alta frecuencia, tienen un gran poder de penetración en los tejidos biológicos, siendo los órganos más afectados, el sistema nervioso central, el circulatorio y las glándulas endocrinas, así como alteraciones en el sistema digestivo.

No existe grado de conocimiento suficiente sobre valores límite de exposición. Un parámetro indicativo es que el índice de absorción medio de todo el cuerpo no supere 0,4 w/Kg en periodos de 0,1 h (6 minutos). De todos modos como regla general debe evitarse toda exposición innecesaria a las radiofrecuencias y microondas. No están permitidas las exposiciones a fuentes de densidades de potencia superiores a 25 mW/cm<sup>2</sup>.

### 7.2. RADIACION INFRARROJA

Los órganos más sensiblemente afectados por este tipo de radiación son el ojo y la piel.

Si la energía térmica es suficientemente grande como para que la piel no pueda eliminarla por los mecanismos de radiación y convección, se puede producir el "golpe de calor" por radiación.

En el cristalino pueden aparecer afecciones crónicas o, cuando la exposición es aguda, la opacidad del cristalino, que da lugar a la aparición de "cataratas".

Se han estudiado los límites de tolerancia del cuerpo humano a la radiación infrarroja estableciéndose como valores los especificados en el cuadro:

Piel .....	0,04 cal/cm <sup>2</sup> s.
Córnea ...	7,6 julios/cm <sup>2</sup> (800 a 1.100 nm).
Córnea ...	2,8 julios/cm <sup>2</sup> (1.200 a 1.700 nm).
Iris .....	10,8 julios/cm <sup>2</sup> (800 a 1.100 nm).
Retina ...	1 julio/cm <sup>2</sup>

### 7.3. RADIACION ULTRAVIOLETA

La acción de la radiación ultravioleta sobre los sistemas y tejidos biológicos depende de su espectro de emisión.

Sus efectos más característicos son:

- Pigmentación de la piel expuesta, como respuesta fotoquímica normal a la radiación.
- Enrojecimiento de la piel y quemaduras.

Como en el caso de la piel, cuando la radiación ultravioleta incide sobre el sistema ocular, puede producir inflamación del tejido conjuntivo y de la córnea.

La A.C.G.I.H. ha establecido unos valores límites para la radiación ultravioleta en el espectro de emisión de 200 a 400 nm.

### 7.4. LASER

Al existir distintos tipos de láseres los riesgos que presentan no son homogéneos sino diversos, dependiendo de las características propias de cada sistema.

Para evaluar los riesgos potenciales derivados del uso del láser, hay que considerar tres aspectos diferentes:

- El ambiente en que se utiliza el láser (Es muy diferente trabajar con un láser en un recinto cerrado que en ambiente exterior).
- Las personas que usan o pueden estar expuestas a radiación láser.
- La capacidad de cada láser o sistema láser para producir daño biológico en los ojos o en la piel.

Respecto de esto último, el órgano más afectado por la exposición es el ojo. Una exposición excesiva puede producir

fotofobia, lacrimo, e incluso, si la energía absorbida se convierte en calor elevado, se pueden producir quemaduras en la retina que, si afectan a la mácula, puede tener como consecuencia una disminución de la función visual.

El daño sobre la piel es de menor importancia que sobre el ojo, sin embargo exposiciones elevadas pueden producir eritema, hiperpigmentación y quemaduras, llegando en casos extremos a producir cáncer de piel.

#### 7.5. CONTROL Y PROTECCION DE LAS RADIACIONES NO IONIZANTES

Las medidas de control para prevenir las exposiciones indebidas a las radiaciones no ionizantes consisten en el uso de pantallas, blindajes y protección personal.

Para la selección del sistema de protección hemos de tener en cuenta que cada región de la radiación es única en sus características de absorción y reflexión. Además, en todas las zonas donde se prevea la existencia de un peligro potencial por radiación se deberán colocar avisos de precaución que recuerden constantemente la existencia del peligro.

Se adoptarán las medidas de prevención médicas oportunas. Las personas que padezcan enfermedades cutáneas o pulmonares en procesos activos no deben exponerse a radiaciones infrarrojas.

Las áreas de trabajo expuestas a radiación ultravioleta deberán ser suficientemente ventiladas cuando, por causa de radiación, se puedan generar gases nocivos como pueden ser los óxidos de nitrógeno o el fosgeno y cloruro de hidrógeno.

### 8. CARACTERISTICAS AMBIENTALES

#### 8.1. GENERAL

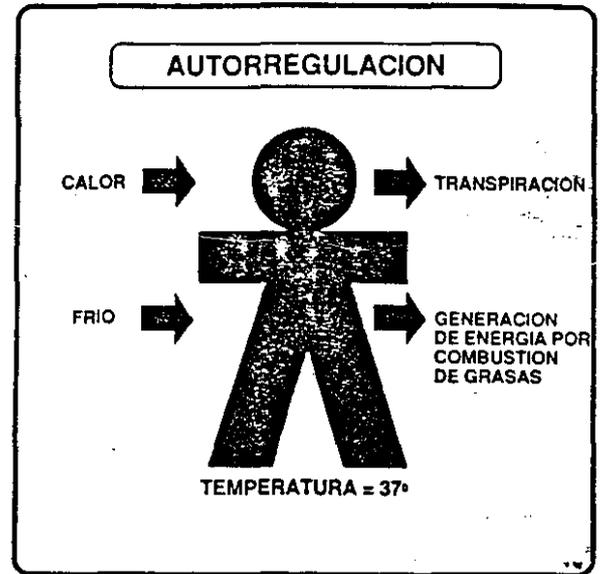
La confortabilidad en el medio laboral viene determinada, en gran medida, por la temperatura, humedad y ventilación existente en el mismo, las que a su vez deben estar en relación con la actividad física que los empleados realizan. Por encima o por debajo de estas condiciones se ocasiona, desde una simple incomodidad a importantes alteraciones de la salud, cuyas máximas expresiones son la tensión térmica y las congelaciones.

Los temas de ambientes térmicos -calor y frío- tienen especificidad propia en el campo de la Higiene Industrial debido a una serie de factores entre los que cabe destacar, la asociación del calor y del frío como agentes susceptibles de provocar riesgos profesionales, con los problemas de confort térmico, lo que lleva en ocasiones, a cierta confusión sobre lo que se pretende evaluar, si es el confort o el riesgo profesional; aunque es evidente que, cuando se da el segundo va acompañado por el primero, pero no necesariamente lo contrario.

El confort térmico puede definirse como la manifestación subjetiva de conformidad con el ambiente térmico. Debido a la variabilidad biológica natural imposible de conseguir que, en un colectivo de personas, la totalidad de las mismas manifiesten sentirse térmicamente confortables, cualesquiera que sean las condiciones ambientales. Diferentes estudios han demostrado que en cualquier grupo existe siempre al menos un 5% de individuos que manifiestan estar claramente disconformes con las condiciones de confort existentes; obviamente si las condiciones ambientales son desfavorables este porcentaje puede incrementarse hasta valores muy superiores.

Las exposiciones a calor elevado han sido históricamente, en el mundo del trabajo, mucho más frecuentes que las exposiciones a frío intenso; por ello se ha acumulado una cantidad mayor de información sobre las primeras que sobre las segundas. Otro de los aspectos que se dan en los efectos derivados de la exposición a temperaturas elevadas es que muchos de los síndromes que produce, son reversibles y pueden aparecer y desaparecer en espacios cortos de tiempo.

Ello gracias a la gran resistencia a la exposición al calor que posee el organismo humano y a la actuación de los



mecanismos de termorregulación cuyo objetivo es mantener bajo control la temperatura interna del cuerpo.

#### 8.2. TEMPERATURA, HUMEDAD Y VENTILACION

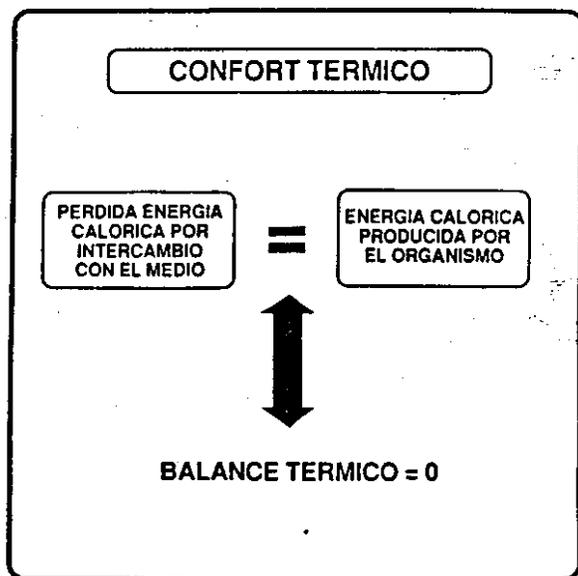
Las condiciones de temperatura y humedad se ajustan a lo establecido en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en el Reglamento de Instalaciones de Calefacción, Climatización y Agua Caliente Sanitaria y sus Instalaciones Técnicas Complementarias IT. IC:

- Cuando se realicen trabajos sedentarios, se pondrán en funcionamiento los sistemas de calefacción siempre que las temperaturas de los locales de trabajo sean inferiores a 18 °C. Las temperaturas medias que se alcancen en estos casos no deberán superar los 20 °C, para lo cual las temperaturas máximas permitidas no podrán sobrepasar los 22 °C.
- Cuando se realicen trabajos ordinarios, se pondrán en funcionamiento los sistemas de calefacción siempre que las temperaturas de los locales de trabajo sean inferiores a 15 °C. Las temperaturas medias que se alcancen en estos casos no deberán superar los 18 °C para lo cual las temperaturas máximas permitidas no podrán sobrepasar los 20 °C.
- En verano, cuando se precise la utilización de los sistemas de refrigeración, independientemente de la naturaleza de los trabajos que se realicen, las temperaturas medias de los locales de trabajo no serán inferiores a 25 °C. En cualquier punto la temperatura puede ser de 23 a 27 °C.
- Únicamente se podrán sobrepasar los límites de temperatura, establecidos en el presente apartado, en aquellas dependencias en que se instalen sistemas que exijan otros requerimientos ambientales, imprescindibles para su normal funcionamiento.

En centrales no atendidas y que no requieran temperaturas inferiores a 30 °C el sistema de ventilación será de accionamiento manual y automático con objeto de poder ser actuado por el personal durante el periodo de estancia.

- La humedad relativa oscilará, en sistemas de aire acondicionado, del 30 al 60%. En locales habitados provistos de revestimientos que puedan generar electricidad estática la humedad será de 50 a 60%.
- En los locales de trabajo cerrados, sin aire acondicionado, el suministro de aire exterior, por hora y trabajador será de 30 a 50 m<sup>3</sup>, salvo que se efectúe una renovación total del aire varias veces por hora, no inferior a seis veces para trabajos sedentarios, ni a diez veces para trabajos que exijan esfuerzo físico superior al normal.

- La circulación de aire en locales cerrados, se acondicionará de modo que los trabajadores no estén expuestos a corrientes molestas y que la velocidad del aire no exceda de 0,25 m/s con temperatura normal, ni de 0,75 m/s en ambientes muy calurosos.
- En los centros de trabajo expuestos a altas y bajas temperaturas, serán evitadas las variaciones bruscas por el medio más eficaz.
- El sistema de aire acondicionado deberá tener capacidad para actuar sobre la humedad ambiental.



- Los conductos de aire acondicionado deberán ir provistos de rejillas difusoras diseñadas para que la salida del aire no incida sobre los empleados, no sobrepasando 0,25 m/s.
- Las aceptaciones definitivas de los sistemas de ventilación y refrigeración serán después de la colocación de la maquinaria, mobiliario y ubicación personal en el lugar de trabajo.
- Se evitará la incidencia de los rayos solares mediante persianas graduables.
- En los trabajos que hayan de realizarse en locales cerrados con extremado frío o calor, se limitará la permanencia de los operarios estableciendo en cada caso, los turnos adecuados.

**B.3. TENSION TERMICA**

La determinación de la temperatura, humedad y ventilación es suficiente para formar juicios sobre la confortabilidad ambiental en la mayor parte de los casos. Una determinación más crítica, especialmente cuando existen circunstancias no normales, exige tomar en consideración otros factores además de los citados, relativos tanto a las condiciones físicas del ambiente como a las características fisiológicas de las personas que han de desarrollar su actividad en aquel.

Puede enunciarse que un ambiente es adecuado cuando permite a la persona mantener el equilibrio entre la producción de calor y las pérdidas calóricas. Si la producción del cuerpo humano no logra compensarse con las pérdidas, el hombre no puede mantener la temperatura corporal fisiológica - alrededor de 37º - y sufre lo que se denomina la tensión ("stress") térmica.

La fuente de calor que está representada por el metabolismo energético (que a su vez es la suma del metabolismo basal y el metabolismo de trabajo) y la pérdida se produce por radiación, convección y evaporación del sudor.

**EVALUACION DEL AMBIENTE TERMICO**

De entre los muchos criterios de valoración de estrés térmico existentes uno de los de mayor aceptación en la comunidad preventiva es el método WBGT (Wet Bulb Globe Thermometer) que se basa en la hipótesis de que una situación no es peligrosa si no se rebasa un cierto valor de la temperatura interna del organismo; puesto que ésta no es una variable directamente medible el método se apoya en una serie de correlaciones experimentales entre el binomio agresividad ambiental-nivel de actividad y el valor de la temperatura interna.

La agresividad ambiental se cuantifica a través del índice WBGT que se determina de la siguiente forma:

- Para exteriores con sol:

$$W.B.G.T. = 0,7 Th + 0,2 Tg + 0,1 Ts$$

- Para interiores y exteriores sin sol:

$$W.B.G.T. = 0,3 Tg + 0,7 Th$$

- Th = temperatura húmeda
- Tg = temperatura de globo
- Ts = temperatura seca

Supuesto que las condiciones ambientales varien a lo largo de la jornada laboral, la fórmula a aplicar es:

$$W.B.G.T. = \frac{\sum (W.B.G.T.)_i \cdot T_i}{\sum T_i}$$

Siendo  $T_i$  el tiempo de permanencia en cada situación. No es aconsejable que la suma total de tiempos de ponderación supere una hora y, en cualquier caso, dos horas; en otras palabras, no se deben compensar periodos de agresión intenso con otros de no agresión pues si los primeros tienen una duración larga es posible que durante los mismos se supere el valor límite de seguridad de la temperatura interna.

**ESTIMACION DE LA CARGA TERMICA METABOLICA**

La producción total de calor es la consecuencia del consumo energético por funciones vitales (metabolismo basal) más el debido a la actividad física desarrollada (metabolismo de trabajo).

Aunque la carga térmica metabólica puede calcularse a través de la medición del consumo de oxígeno del organismo ello no es viable en la práctica y por ello suele recurrirse a métodos indirectos de estimación que se basan en el empleo de tablas en las que se han recogido los valores medidos para distintas actividades típicas a las que se asimilan las situaciones observadas.

En algunos casos estas tablas permiten imputar metabolismos parciales a distintas operaciones sencillas, obteniéndose el metabolismo total como suma de dichos valores parciales.

La carga térmica metabólica se calcula con la suma de tres términos A, B y C cuyos valores se indican a continuación:

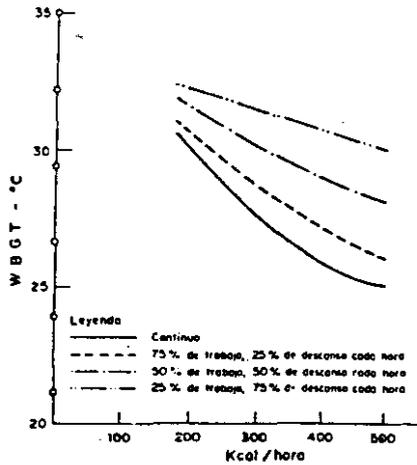
- Posición y movimiento del cuerpo	Kcal/min
Sentado	0,3
De pie	0,6
Andando en terreno llano	2,0 - 3,0
Andando en pendiente	añadir 0,8 por metro de desnivel

B.- Tipos de trabajo	Valores medios Kcal/min	Valores límites Kcal/min
Manual ligero	0,4	0,2 - 1,2
Manual pesado	0,9	
Con un brazo: ligero	1,0	0,7 - 2,5
Con un brazo: pesado	1,8	
Con ambos brazos: ligero	1,5	1,0 - 3,5
Con ambos brazos: pesado	2,5	
Con el cuerpo: ligero	3,5	
Con el cuerpo: moderado	5,0	2,5 - 15
Con el cuerpo: pesado	7,0	
Con el cuerpo: muy pesado	9,0	

C.- Metabolismo basal

Corresponde al calor liberado por el organismo en estado de reposo físico y mental: a efectos prácticos se adopta siempre el valor de 1 Kcal/min.

Debe ponerse especial cuidado en no considerar de igual intensidad las distintas fases de trabajo, ponderando adecuadamente sus duraciones e intensidades respectivas.



VALORES W.B.G.T. MÁXIMOS PERMISIBLES

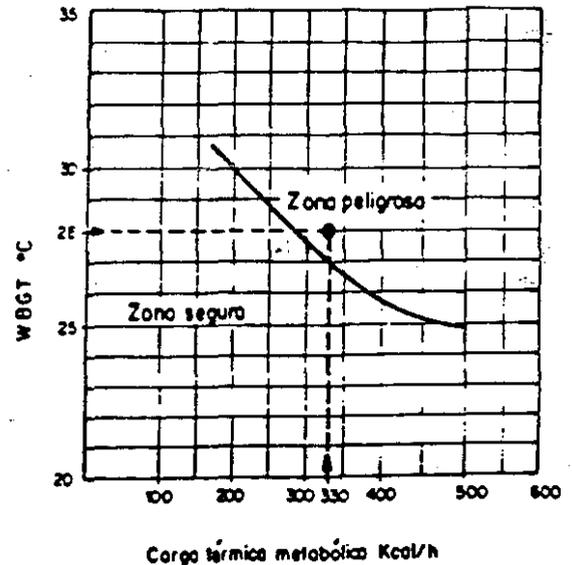
Una vez determinada la carga térmica metabólica, el siguiente paso es fijar el índice W.B.G.T. máximo permisible. El método más práctico y sencillo es utilizando la gráfica en la que el índice permisible viene dado en razón al consumo energético expresado en Kcal/min y en cuatro diferentes regímenes de trabajo.

Estos valores también se encuentran tabulados para los indicados regímenes de trabajo y tres diferentes cargas de trabajo.

Régimen de Trabajo-Descanso	Carga de trabajo		
	Ligera	Moderada	Fuente
Trabajo continuo	30,0	26,7	25,0
75% de trabajo-25% de descanso, cada hora	30,6	28,0	25,9
50% de trabajo-50% de descanso, cada hora	31,4	29,4	27,9
25% de trabajo-75% de descanso, cada hora	32,2	31,1	30,0

Son permisibles exposiciones al calor superiores a las indicadas en la Tabla, si los trabajadores han estado sometidos a vigilancia médica y se ha establecido que toleran el trabajo con calor mejor que el trabajador medio. A los trabajadores no se les debe permitir que continúen trabajando cuando su temperatura corporal interna subrepase los 38 °C.

Así pues, conocido el valor W.B.G.T., y el consumo energético de la persona objeto de estudio, se concluye que un ambiente determinado es adecuado cuando el valor del primero no alcance el W.B.G.T. máximo permisible, considerando el régimen de trabajo.



8.4. TRABAJOS EN BAJAS TEMPERATURAS

Las bajas temperaturas pueden traer como consecuencia la hipotermia o bajada de la temperatura interna del núcleo del cuerpo. Valores de estos inferiores a 36 °C tienen por resultados una reducción de la actividad mental, una menor capacidad para la toma de decisiones e incluso la pérdida de la consciencia. Sentir dolor en las extremidades puede ser el primer síntoma o aviso de peligro.

Los factores más determinantes de los efectos de las bajas temperaturas son la temperatura del aire y la velocidad del viento sobre el cuerpo expuesto.

Puede darse como factor crítico el coeficiente de enfriamiento por el viento o el poder de refrigeración del aire que nos da la pérdida de calor de un cuerpo por m² y hora.

En la protección frente al frío, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Disfrutar de buena salud y aclimatación al trabajo en ambientes fríos. Los trabajadores de más edad o aquellos que tienen problemas circulatorios requieren atención especial.
- Utilizar prendas adecuadas para el frío. Es conveniente que estas estén configuradas en varias capas al comprender entre ellas pequeñas cantidades de aire que mejoran el aislamiento al frío. El aislamiento térmico de una prenda se expresa en °C/m²/w, habitualmente en unidades clo (1 clo = 0,1555 °C/m²/w).
- Si se manipulan líquidos evaporables se adoptarán precauciones para evitar que la ropa o los guantes se empapen de tales líquidos.
- Procurar que la piel se encuentre seca para evitar cualquier tipo de congelación, con lo que se facilitará la eliminación de la humedad sobre la piel.
- Evitar la exposición de la piel a la acción del viento o de corrientes de aire, utilizando apantallamiento si fuera necesario.
- En caso de congelación se trasladará al accidentado a una zona caliente dándole calor pero no frotando la parte expuesta.
- Precaución en el manejo de objetos metálicos que conducen más fácilmente el calor, utilizándose guantes de protección.

- No efectuar trabajos individualmente en temperaturas muy frías.
- Si la ropa del operario puede humedecerse durante el trabajo, la parte exterior se impermeabilizará.
- El ritmo de trabajo no debe ser tan fuerte que se sude abundantemente, lo que daría como resultado que la ropa se humedezca. En cambio la permanencia de pie quieto o sentado completamente se reducirá al mínimo.

## HIGIENE INDIVIDUAL

### 1. MEDICINA DE EMPRESA PARA LA SALUD LABORAL, HIGIENE INDIVIDUAL Y PREVENCIÓN SANITARIA.

Los Servicios Médicos de Empresa -mientras no sea modificado el ordenamiento jurídico que los regula (Decreto 1.036/1.959, de 10 de Junio B.O.E.148)- constituyen el dispositivo vertebral del sistema de salud laboral. Por eso propugnamos denominarlos funcionalmente Servicios Médicos de Empresa para la Salud Laboral.

Sus funciones propias son la conservación y mejora de la salud de los trabajadores dentro del ámbito de actividades de la Empresa, protegiéndoles "contra los riesgos genéricos y específicos del trabajo y contra la patología común previsible".

Telefónica desarrolla un modelo peculiar de atención integral de salud a través de la colaboración voluntaria con la Seguridad Social para gestionar, directamente y a su cargo, la cobertura del accidente de trabajo, de la enfermedad común, de la maternidad y del accidente no laboral.

Este sistema permite desarrollar un modelo de Medicina de Trabajo integral -preventivo, asistencial y rehabilitador- e integrado en los recursos que ofrece una Medicina Social a los trabajadores más eficiente, equitativa y humanizada.

#### 1.1. FUNCIONES DE LOS SERVICIOS MÈDICOS DE EMPRESA

Las más características son las que se ocupan de:

- Higiene del trabajo (Ecológica)
- Higiene de los trabajadores (Biológica)
- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- Educación sanitaria y preventiva
- Aumento del rendimiento individual y de la gestión de la I.L.T. (Absentismo Médico)
- Asesoramiento técnico sanitario
- Colaboración con la administración
- Otras pactadas o especiales

### 2. HIGIENE INDIVIDUAL Y PREVENCIÓN SANITARIA

La actuación en materia de prevención personal abarca dos aspectos diferentes dentro del campo de la Salud Laboral, la actuación sobre el medio (Higiene ambiental) y la actuación sobre la persona (Higiene individual). La higiene ambiental viene regulada por la OGSHT a modo general y por la Normativa de Seguridad e Higiene en el Trabajo aprobada por el Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Telefónica S.A. de modo particular.

La prevención sanitaria abarca un conjunto de procedimientos, fundamentalmente preventivos, aunque también asistenciales y rehabilitadores ejercidos por el colectivo sanitario adscrito a los Servicios Médicos de Empresa para la Salud Laboral.

#### 2.1. NIVELES DE PREVENCIÓN SANITARIA

##### PREVENCIÓN PRIMARIA

Abarca aquellas medidas destinadas a reducir la frecuencia en la aparición de enfermedades y deficiencias no solo relacionadas con el ambiente laboral sino también social y personal.

##### Estrategias:

Cambiar factores del medio.  
 Modificar características biológicas del individuo.  
 Cambiar conductas y estilos del individuo.

##### Métodos preventivos sanitarios:

Vacunaciones y profilaxis.  
 Educación sanitaria.  
 Vigilancia ergonómica y ambiental e intervención sanitaria.  
 Investigación de accidentes. Control y vigilancia.  
 Promoción de la salud.

##### PREVENCIÓN SECUNDARIA

Tratando de adoptar aquellas medidas necesarias para, una vez producida la deficiencia o enfermedad, prevenir que se presente la incapacidad, observando una constante actualización y mejora en los medios de detección, asistencia sanitaria precoz y eficaz, eliminando los factores de riesgo presentes y modificando actitudes y comportamientos nocivos para la salud, todo ello desde una atención directa al cliente: Recursos Humanos.

##### Mediante:

Diagnóstico precoz. Reconocimientos Médicos.  
 Atención de accidentes de trabajo.  
 Art. 53, 55 (En relación al 90) O.S.M.E.  
 Orientación e información médica al empleado.

##### PREVENCIÓN TERCIARIA

Una vez reducida la incapacidad, y determinada su irreversibilidad, pueden adoptarse las medidas para:

- Tratar de orientar su calificación de minusvalía y realizar una readaptación profesional acorde con las capacidades residuales.
- Reducir el impacto psicológico, psicosocial y económico de la misma sobre el trabajador y sobre la organización.
- Procurar la rehabilitación de las secuelas y discapacidades laborales.

Tomando como base la resolución del Consejo de las Comunidades Europeas de 27 de Junio de 1.974 en el que se establece el primer programa de acción comunitaria para la rehabilitación profesional de los minusválidos. El Art. 49 de la Constitución Española sobre disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales. Y en aplicación de la Ley 13/83 de 7 de Abril sobre Integración Social del Minusválido, TESA planifica la prevención terciaria desde los aspectos:

##### REHABILITACION MÈDICO LABORAL

Su objeto es la prestación de servicios que, aún sin tener como finalidad única el tratamiento del proceso, se dirijan bien a evitar el proceso degenerativo que podría derivar en una disminución de su capacidad o bien conseguir la máxima recuperación física, psíquica y/o sensorial de la persona disminuida, desarrollando todas sus capacidades residuales.

Cuando el accidentado no recupera, o tarda en recuperar su total capacidad para el trabajo, TESA a través de sus SS MM iniciará un programa de rehabilitación mixta:

- Médica: Poniendo a su disposición las más actualizadas técnicas rehabilitadoras, abarcando la rehabilitación motora, sensorial, del lenguaje ... tanto por Accidente de Trabajo como por Accidente no Laboral o Enfermedad Común.
- Laboral: Acoplándole mientras dura su recuperación en un puesto de trabajo acorde a su capacidad residual u ofreciendo una readaptación laboral subsecuente al dictamen de la CEI en los casos de Invalidez Total para la Profesión Habitual que opten por esa vía de reinserción profesional.

Utilizando técnicas, medios y procedimientos:

- Fisioterapia.
  - . Termoterapia
  - . Crioterapia.
  - . Electroterapia.
  - . Radioterapia.
  - . Masoterapia.
  - . Cinesiterapia.
- Terapia ocupacional.
  - . Reclasificación laboral.
  - . Ergoterapia.
  - Terapia del lenguaje.
  - Ortopraxis.
  - Psicoterapia.

#### GESTION DE LA CAPACIDAD LABORAL

Los Servicios Médicos son los que mejor pueden evaluar la capacidad laboral del empleado, aún en situaciones de alta por I.L.T., por ello, en caso de bajas por enfermedad común superiores a 30 días, las SSMM realizarán al trabajador un reconocimiento médico, según recoge el Art. 49 OSME, para evaluar su capacidad laboral, caso de estar disminuida o alterada por el proceso patológico padecido se podrá iniciar un expediente de Acoplamiento por Capacidad Disminuida por el tiempo en que tarde su recuperación.

Según lo recogido en el Art. 20.4 del Estatuto de los Trabajadores "El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones".

#### EVALUACION DE LA CAPACIDAD/INCAPACIDAD

- Readaptación temporal o Acoplamiento Transitorio:
  - . En la misma Dirección Provincial: el proceso se resuelve en la misma D.P.
  - . En distinta Dirección Provincial: el proceso/propuesta es remitido a la Jefatura de Servicios Médicos.
- Readaptación definitiva o reclasificación laboral por incapacidad total para la profesión habitual.
  - . Los Servicios Médicos de Empresa actúan como asesores de la Institución Telefónica de Previsión (ITP) en las Comisiones de Evaluación de Incapacidades (CEI) provinciales.

La estrategia y línea operativa debe encauzarse eficientemente hacia Intervenciones Integrales Salubristas (IIS), que combinen los elementos: Reconocimiento Médico Periódico en Función del Riesgo Prefigurado (laboral, edad, sexo, estilo de vida ...), Inmunizaciones específicas, Información y educación sanitaria y Promoción de la Salud mediante acciones salubristas en la Organización Provincial, planificadas, coordinadas y apoyadas desde la Organización Central, tendentes a crear Autoresponsabilidad en los Recursos Humanos para Reducir o Eliminar Estilos de Vida Nocivos relacionados con el sedentarismo o la patomecánica postural, el tabaquismo y su consumo compulsivo en la jornada laboral, el consumo de alcohol y otras drogas, la higiene mental, la prevención cardiovascular, la prevención de accidentes de trabajo mediante el cumplimiento riguroso de las Normas de Seguridad e higiene y la lucha contra los riesgos del tránsito vial.

Por último, en la mujer, la prevención del cáncer de mama y cervix, que localmente puede ampliarse a acciones preventivas del cáncer colo-rectal en ambos sexos y cáncer de próstata en el varón, relacionados con la edad, herencia, etc.

Esta línea salubrista - sellada en varios Convenios Colectivos - se basa en el análisis de riesgos genéricos de la población y debe ser complementada con la intervención

derivada del conocimiento del Mapa de Riesgos y de los Puestos de Trabajo, por parte del médico de empresa para la salud laboral.

La meta es:

Potenciar los Recursos Humanos a través de la protección, prevención y promoción de la salud laboral y del bienestar social.

Las líneas de acción secundarias tienen como objetivos:

- Atención personalizada.
- Dispositivo integral (prevención, atención y rehabilitación).
- Eficiencia y calidad total.
- Accesibilidad al servicio.
- Equidad.
- Satisfacción del usuario.

### 3. METODOS PREVENTIVOS SANITARIOS

#### 3.1. RECONOCIMIENTOS MEDICOS

- A.- Previos (baremos)
- B.- Periódicos
  - Por riesgos laborales
  - Por riesgos genéricos
    - . Edad.
    - . Sexo.
    - . Patología
- C.- Especiales
  - PVD
  - Conductores
  - Turnicidad
- D.- Otros

Reconocimientos Médicos Previos al Ingreso. Recogida su obligatoriedad en el art. 45 de la O.M. de 21-9-59, art. 191 de la Ley de Bases de S.S., art. 38.1 del Decreto 13-4-61 sobre enfermedades profesionales y OGSH.

Fundamentalmente en las exigencias ergonómicas del puesto de trabajo, en la determinación de las condiciones psicofísicas del candidato y en la ponderación de las deficiencias o limitaciones que éste pueda presentar se pretende Prevenir la aparición de daño, o agravación en el caso de que ya exista, en la salud del individuo ocasionado por la discordancia entre las condiciones psicofísicas del aspirante y las requeridas para ese trabajo en particular.

Con este objeto, cada puesto de trabajo requiere un perfil mínimo recogido en los Baremos Médicos de Aptitud Psicofísica, perfiles dinámicos que se adaptan constantemente a los requerimientos de los puestos de trabajo que devengan las nuevas tecnologías.

Reconocimientos Médicos Periódicos. El art. 44 de la O.M. de 21-11-59 obliga a la empresa a la realización de Reconocimientos Médicos Periódicos con periodicidad anual, excepto para ciertos tipos de trabajo en los que la periodicidad es menor. La tendencia estriba en la voluntariedad, en una periodicidad más flexible y un diseño no estandarizado, sino en función del riesgo prefijado.

El Decreto 1036 de 10 de Junio de 1.959 indica que los Reconocimientos periódicos abarcarán el Diagnóstico Precoz de las alteraciones causadas o no por el trabajo. Por ello los R.M.P. dentro del contexto de TESA hacen una doble prevención:

- a) Prevención de riesgos de carácter laboral:

El objeto primordial es Prever, detectar y corregir los riesgos potenciales a los que el trabajador está sometido. Por ello, cada trabajo, cada categoría laboral es objeto de rastreo, exploración médica y batería de pruebas diagnósticas específicas de los riesgos laborales a los que puede estar expuesto.

**b) Prevención de riesgos de carácter genérico:**

Se realiza mediante la elaboración de protocolos y pruebas específicas según el tipo de riesgo genérico:

- Edad: Electrocardiograma sistemático a mayores de 40 años.
- Sexo: Exploración de mama y colpocitología (mayores de 35 años).
- Susceptibles de riesgo cardiovascular. Exploración específica. (Recogido en la Cláusula 14 del C.C. 91/92).
- Herencia.
- Estilo de vida.
- Hábitos nocivos, etc.

Consecuentemente con este concepto y criterios, el reconocimiento médico se fundamenta en una relación médico-paciente personalizada, persiguiendo los siguientes objetivos:

- Diagnóstico precoz de enfermedades y dolencias.
- Detectar enfermedades infecto-contagiosas que pudieran propagarse por el medio laboral.
- Establecer la relación existente entre el estado de salud observado en el trabajador y sus condiciones de trabajo, con el fin de informar a la Dón. de la Empresa para que adopte las medidas preventivas pertinentes, caso de haberse detectado alguna alteración o ser previsiblemente la misma.
- Influir en la modificación de aquellos estilos de vida que encierran hábitos nocivos para la salud del trabajador o para sus compañeros de trabajo, v.g. (tabaquismo, alcoholismo, etc.).
- Divulgar conocimientos básicos para el cuidado y promoción de la salud individual y comunitaria de los trabajadores.
- Comprobar las aptitudes psicofísicas y sensoriales de cada trabajador en relación a su cometido laboral a fin de evitar accidentes y enfermedades médicamente previsibles.
- Establecer una buena relación médico-paciente que facilite futuras actuaciones sanitarias, sobre el conocimiento personalizado del estado de salud del trabajador.
- Orientar y aconsejar al trabajador en aquellos problemas o dudas que nuestre con respecto a su salud o sobre la administración de recursos sanitarios que la Compañía pone a su disposición (Servicios Médicos), forma de actuar en caso de accidente de trabajo, asistencia sanitaria, etc.
- Hacer hincapié en las Normas de Seguridad e Higiene como instrumento preventivo de los accidentes de trabajo.
- Alimentar los sistemas de información sanitaria para poder actuar sobre la salud colectiva a partir de análisis epidemiológicos.

**c) Reconocimientos Médicos Periódicos Especiales.**

Regulados por el art. 50 de la O.M. de 21-11-59 así como por la Normativa y Procedimiento de los Reconocimientos Médicos periódicos de Telefónica S.A. abarca las siguientes categorías:

Grupo de riesgo potencial, al manejo de herramientas, altura, esfuerzo, electricidad y/o intoxicaciones en cámaras:

- Electricistas.
- Celadores.
- Operador Aux. Serv. Postventa.
- Operador Aux. Planta Externa.
- Empalmadores.
- Antenistas.
- Técnicos de Aire Acondicionado.
- Personal de Oficios Varios.

**Grupo de riesgo potencial al tráfico rodado:**

- 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 (cláusula 10 C.C. 89/90).

**Grupo de riesgo potencial a la caída de objetos y al esfuerzo:**

- Ayudantes de almacén.

**Grupo de riesgo potencial al ruido:**

- Telefonistas.
- Radiotelegrafistas.

**Grupo de riesgo potencial PVD.**

- Personal usuario de PVD (Recogido en las Cláusulas del CC 89/90 y 12.5 del CC 91/92).

**4. MAPA DE RIESGOS****4.1. CLASIFICACION****a) De seguridad:**

- Trabajos de altura.
- Manejo de herramientas y otros medios de trabajo.
- Manipulación de cargas.
- Electricidad.
- Vehículos.
- Incendio y/o explosión.
- Máquina y equipos (fijos o en movimiento).

**b) Higiénicos:****1.- Contaminantes físicos:**

- Ruidos.
- Vibraciones.
- Radiaciones.
  - . ionizantes
  - . electromagnéticas no ionizantes
- Iluminación.
- Microclima.

**2.- Contaminantes químicos:**

- Toda la gama de agentes químicos potencialmente nocivos cualquiera que sea su vía de penetración (productos cáusticos, corrosivos, irritantes de la piel, vía inhalatoria, digestiva, etc.).

**3.- Contaminantes biológicos:**

- Agentes patógenos (virus, bacterias, protozoos, etc.).

**c) Ergonómicos:**

- Postural.
  - . estático
  - . dinámico
- Esfuerzo visual.
- Turnicidad y/o nocturnidad.
- Carga mental.
- Fonación.

**4.2. ASIGNACION****1.- Trabajos en altura.-**

Asignamos este riesgo a aquellos colectivos expuestos a caídas a distinto nivel independientemente de los medios utilizados y del tiempo de exposición al riesgo, al entender que las consecuencias son potencialmente graves en todos los casos.

## 2.- Manejo de herramientas y otros medios.-

a) Herramientas.- Se incluye a todo el personal que las tiene asignadas porque sus funciones implican el uso de las mismas, excluyendo por tanto a personal de supervisión (excepto Encargados de Equipo) aunque por otras razones puedan tener herramientas a su cargo.

b) Otros medios de trabajo.- Son aquellos medios portátiles que, sin tener la consideración estricta de herramientas, son necesarios para realizar el trabajo, implicando cierto riesgo en su manejo.

Incluye también elementos portátiles de las instalaciones que supongan riesgo por sus características o diseño.

## 3.- Manipulación de cargas.-

Asignamos este riesgo a personal que habitualmente manipulan cargas en forma manual o mecánica considerando como tales, pesos a partir de 20 Kgs., criterio establecido en la correspondiente norma C.E.N.

## 4.- Electricidad.-

Consideramos personal expuesto a grupos de Equipos, Oficinas (electricistas) y grupos de Planta Exterior, valorando la posibilidad de contactos directos, indirectos, arcos eléctricos y coexistencia de líneas telefónicas en proximidad de otras eléctricas.

## 5.- Vehículos.-

Riesgo en categorías Conductores y personal que en distintas categorías perciba gratificación por conducir cualquier tipo de vehículos (motocicleta, turismo, furgoneta, camión y carretilla eléctrica o a motor). Incluye por similitud de riesgos al personal que previa autorización utiliza su vehículo particular al servicio de la Empresa.

El análisis de este riesgo, comprende el tránsito rodado y otros de riesgos adicionales tales como conservación y manejo de grúas y otros anexos en camión, conservación de baterías en carretillas eléctricas, disposición de cargas estado de los vehículos, etc.

## 6.- Incendio y/o explosión.-

La mayoría de actividades que se desarrollan en interior de edificios solo constituyen una de las variables para valorar el riesgo de incendio o explosión. Para idénticas actividades, el riesgo es distinto en función principalmente de los edificios,

es decir, de sus características pasivas y estructurales, antigüedad, del hecho de que sean compartidas varias actividades propias o ajenas a Telefónica, etc. No obstante, tanto en interior como en exterior, algunas actividades son definitivas en sí de ese riesgo por sus características o por algunos de los medios utilizados (CC.RR. y salas de baterías). En base a lo anterior asignamos el riesgo a los grupos que desarrollan estas actividades, proponiendo la valoración del riesgo de otros grupos, al estudio por edificios.

## 7.- Máquinas y Equipos.-

Existe un determinado número de máquinas cuya utilización es muy limitada en cuenta al número de personas que las utilizan y otras que son utilizadas muy esporádicamente y por trabajadores de distintos grupos. Así mismo en algunos equipos e instalaciones existen algunos puntos de riesgos en los que el tiempo de exposición es muy limitado.

En base a lo anterior, no asignamos a priori el riesgo por ese concepto a ningún grupo, proponiendo un estudio previo de Seguridad de esas máquinas e instalaciones. Incluimos en este apartado puntos peligrosos en equipos o instalaciones por sus características o acceso, y

máquinas tales como cabestrantes, grupos electrógenos, guillotinas de papel, archivos rotatorios, interruptores lentos, etc.

## 8.- Ruidos.-

La asignación de este riesgo a los distintos colectivos se considera desde una triple vertiente:

a) Ruidos que podrían ocasionar algún tipo de patología auditiva.

b) Ambiente sonoro que dificulta una conversación normal.

c) Ambiente sonoro que puede perturbar la realización del trabajo en función de la precisión auditiva que éste requiere.

## 9.- Vibraciones.-

Se incluye a los conductores de vehículos pesados y carretillas eléctricas o a motor, dispongan estas o no de elementos de suspensión o amortiguación.

## 10.- Radiaciones.-

a) Ionizantes.- Personal expuesto a radiación residual en radiografías convencionales y mamografías.

b) Electromagnéticas no ionizantes.- Actualmente no disponemos de datos objetivos que permitan apreciar incidencia sobre los trabajadores. No obstante, la frecuencia que se generan en determinados equipos, relacionándolas con su densidad de campos y el tiempo de exposición, entendemos justifica la realización de un estudio en aquellos Centros cuyos trabajadores estén potencialmente expuestos. Proponemos por tanto incluir el tema en los informes de los Centros, sin asignar el riesgo a priori a ningún grupo laboral.

## 11.- Iluminación.-

Se considera en aquellos grupos donde las tareas requieran una atención visual continuada sobre el mismo plano de trabajo y que implican cierto nivel de precisión o minuciosidad.

## 12.- Microclima.-

La consideración de grupos expuestos se hace en base a:

a) Intemperie.- Personal que realiza sus tareas o la mayor parte de ellas en exterior.

b) Interior.- Personal que mayoritariamente trabaja en Centros no climatizados en invierno y/o verano y personal que trabaja en puestos cuya climatización resulta habitualmente deficiente.

## 13.- Contaminantes químicos.-

Se considera a personal en CC.RR. valorando la posible inhalación de sustancias tóxicas y algunos de los productos utilizados en esas tareas. Asimismo se incluye a personal que realiza conservación de baterías y limpieza con FREON u otros desengrasantes.

## 14.- Contaminantes biológicos.-

Consideramos expuesto a este riesgo al personal susceptible de contaminarse por agentes infectivos (virus, bacterias, protozoos, etc.) mediante transmisión directa o indirecta.

## 15.- Postural.-

a) Estático.- Grupos cuya tarea requiere una postura estática prolongada.

b) Dinámico.- Grupos cuyas tareas implican esfuerzo físico postural.

16.- Esfuerzo visual.-

Incluimos grupos cuyas tareas requieren esfuerzo visual prolongado.

17.- Turnicidad/nocturnidad.-

Grupos que en mayor o menor medida son afectados por estos aspectos. No se incluye a personal que solo efectúa guardias esporádicamente aunque estas impliquen turno distinto al habitual.

18.- Carga mental.-

Para la inclusión de grupos en este apartado, se consideran aspectos de la propia tarea (apremio de tiempo, complejidad, atención, minuciosidad, trascendencia de los errores, etc) y otros aspectos psicossociales (iniciativa, status social en la Empresa, comunicación cooperación, etc).

19.- Fonación.-

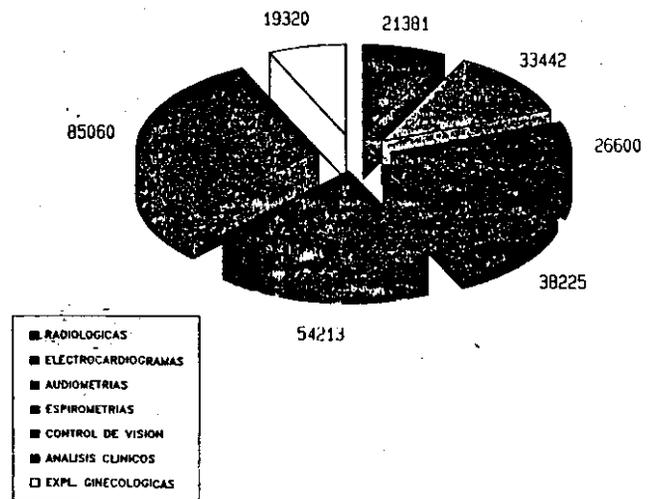
Grupos donde la actividad principal es conversas directa o telefónicamente, valorando la posibilidad de que ello pueda dar lugar a alteraciones fonativas.

- Analítica complementaria a mayores de 40 años: Urea, Colesterol, Acido úrico.

- Analítica complementaria en trabajos con riesgo de radiaciones ionizantes: Alteraciones morfológicas de las tres series, Recuento de células jóvenes, Pruebas de coagulación, Bilirrubina total y directa.

- Otras pruebas a criterio médico: pruebas de labilidad sérica, Sideremia, Fosfatasas alcalinas, Triglicéridos, Transaminasas, Gamma-glutamyl-transpeptidasa (GGT), Determinación de opiáceos en orina, y otras drogas.

EXPLORACIONES



5: MODULOS EXPLORATORIOS

5.1. MODULO EXPLORATIVO BASICO

HISTORIA MEDICA HOMOLOGADA

Normalizada por la Organización Central con el aporte y participación de la Organización Provincial, donde se contempla el historial médico laboral del empleado.

EXPLORACION PROTOCOLIZADA

En función de los grupos de riesgo laboral, evitando la exploración "standarizada", y orientada a aquellos riesgos para la salud que puedan ser prevenidos.

PRUEBAS COMPLEMENTARIAS

De forma sistemática, como módulo básico:

- Analítica: Mínimos recogidos por la O.S.M.E.

Sangre: Fórmula  
Recuento  
VSG  
Hematócrito  
Glucemia basal

Orina: Densidad  
Sedimento en fresco  
Elementos anormales

Radiología: Prohibida su realización sistemática, solo está indicada a juicio médico.

Espirometría (Computerizada)

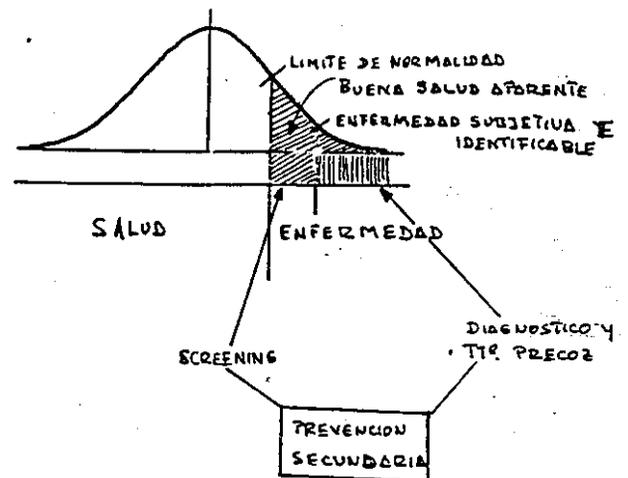
5.2. MODULOS EXPLORATORIOS COMPLEMENTARIOS

En función del riesgo laboral, social o personal:

- Exploración de la audición. (Exploración frecuencias conversacionales)
- Electrocardiograma. A mayores de 40 años o de riesgo individual.
- Exploración de la mama.
- Exploración de la visión. Exploración protocolizada a usuarios de PVD.
- Test específicos para conductores de vehículos pesados, turismos o transporte de personas.

5.3. SCREENING: (O.M.S.)

Consiste en identificar presuntivamente la ayuda de tests, exámenes y otras técnicas susceptibles de una aplicación rápida las personas enfermas o con anomalías, que hasta el momento han pasado desapercibidas.



Los tests de screening, deben permitir diferenciar en el grupo de personas de aparente buena salud, cuales están afectados probablemente por una enfermedad y cuales no.

No tienen por objeto realizar un diagnóstico, por lo que las personas que dan positivo a un test de screening, deben ser remitidas para verificación diagnóstica y en su caso recibir tratamiento.

## DIFERENCIAS TEST DE SCREENING - TEST DIAGNOSTICO

TEST SCREENING	TEST DIAGNOSTICO
- Se aplica a personas de buena salud aparente.	- Se aplica a personas con signos o síntomas de enfermedad.
- Se aplica a grupos.	- Esencialmente individual.
- Menos preciso.	- Más preciso.
- Más barato	- Más caro.
- No constituye una base para indicar tratamiento.	- Constituye una base para indicar tratamiento.
(v.q) -- Ca. cuello uterino	
- Papanicolau	- Biopsia de la lesión.

## 6. EDUCACION SANITARIA

Dentro de la estrategia sanitaria, para promover y proteger la salud comunitaria de los trabajadores, quedaba recogido en la cláusula 10 del CC 89/90 la formación en socorrismo y primeros auxilios, abarcando tanto temas de primera urgencia como educación sanitaria con objeto de saber asistir y prestar la ayuda médica precisa en los primeros instantes del accidente o enfermedad aguda:

- Medidas de actuación.
- Traumatismos: Contusiones y heridas.
- Hemorragias.
- Traumatismos térmicos.
- Accidentes eléctricos.
- Fracturas, esguinces y luxaciones.
- Reanimación.
- Intoxicaciones.
- Mordedura y picadura animales.
- Transporte de heridos y enfermos.
- Accidentes de circulación, etc.

La médula de la Educación Sanitaria es el programa básico "Objetivo Salud". El soporte audiovisual debe complementarse y ampliarse en los Servicios Médicos de la Organización Provincial e impulsarse en la Organización Central. La correcta formación de socorredores es un elemento básico en la atención sanitaria dentro del Escenario Laboral.

Asimismo los folletos, carteles y publicaciones editadas por la Jefatura de Servicios Médicos.

También, y para la formación de socorredores, el libro de "Socorrismo y Primeros Auxilios".

## 7. VIGILANCIA ERGONOMICA Y AMBIENTAL. INTERVENCION SANITARIA.

La adaptación del medio de trabajo a la persona, el estudio de los diferentes tipos de actividades, las condiciones higiénicas de las nuevas instalaciones, el acoplamiento del personal recogido por la LISMI (Cláusula 15, puntos 4 y 6 CC 91/92). Todo ello requiere una constante vigilancia del aspecto ergonómico del puesto de trabajo, al objeto de prevenir la aparición de problemas de salud relacionados con las condiciones de trabajo. Labor de apoyo mutuo entre los profesionales de la salud y los profesionales de la seguridad e higiene, tiene su más claro ejemplo en los estudios emprendidos o desarrollados desde el factor Hombre, sobre:

- Trabajos stressantes.
- Condiciones de trabajo en ambientes adversos (frío, calor, lluvia, etc).
- Estudio del trabajo por turnos.
- Estudio del trabajo nocturno.
- Actuación en caso de embarazo.
- Ergonomía de conductores.
- Ergonomía del trabajo en Postes y Líneas.
- Ergonomía del trabajo en Cámaras de Registro.
- Ergonomía del trabajo en operación (Telefonistas).
- Ergonomía y embarazo.

- Ergonomía en puestos de trabajo con P.V.D.
- Ergonomía en puestos de oficina, etc.

## 8. INVESTIGACION DE ACCIDENTES

El estudio de la Causa de los accidentes, del Trabajo que en ese momento se realizaba, de las Lesiones producidas y sus Localizaciones, de la Hora del día, del Día de la Semana en que se produce, de la Edad del trabajador, del Acoplamiento al que está adscrito, la recogida de toda esta información y su procesamiento por personal especializado da como resultado la elaboración de planes de seguridad y campañas preventivas sobre riesgos laborales. El análisis, coordinación y prevención, quedan complementados en una línea integral e integrada con la supervisión de las asistencia, la rehabilitación médica y la readaptación profesional.

De requerirlo el Comité Provincial, el Servicio Médico respectivo facilitará relación de aquellos empleados atendidos en el mismo por accidente de trabajo que no hayan causado baja laboral a efectos de posible investigación de su causalidad y adopción de las correspondientes medidas de prevención de riesgos.

## 9. PROMOCION DE LA SALUD

El desarrollo constante de Campañas de Salud favorece la calidad y cantidad de vida del trabajador. Con esta premisa y basándonos en los objetivos marcados por la O.M.S. "Salud para todos en el año 2.000" en TESA se elaboran y desarrollan constantemente campañas sanitarias que permitan alcanzar el objetivo. Según recoge el art. 236 de la Normativa Laboral y los CC 89/90 y 91/92, se desarrollan:

- Lucha contra el hábito de fumar.
- Lucha contra el alcoholismo y drogadicción
- Lucha contra la obesidad.
- Prevención del riesgos cardiovascular.
- Campaña contra los accidentes de tránsito vial.

Además de:

- Diagnóstico precoz de la Diabetes Mellitus.
- Diagnóstico precoz de las Dislipemias.
- Diagnóstico precoz de las Hiperuricemias.
- Programa "Salud Laboral y Postura".
- Campaña Antitetánica.
- Prevención de la Hepatitis B en el colectivo sanitario.
- Prevención del Cáncer de Mama y Cérvix.
- Campaña Antigripal.

## 10. OTRAS

## 10.1 ATENCION DE ACCIDENTES.

Tal como se recoge en el art. 54 de la O.N. de 21-11-59 por la que se aprueba en el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa, los Servicios Médicos darán una primera asistencia al trabajador accidentado, remitiéndolo al Centro Sanitario correspondiente caso de gravedad, certificando si fuese necesario el proceso de baja por accidente de trabajo y haciendo un seguimiento clínico del caso hasta el resolución del mismo.

## 10.2 ART. 53 Y 55 O.S.M.E.

Permite prestar la "primera asistencia médico-farmacéutica" al trabajador que enferma en el puesto de trabajo, proceso que ha de ser seguido por el médico de cabecera al que está adscrito el trabajador. De esta forma el empleado recibe una asistencia rápida y eficaz desde el primer momento.

## 10.3 ORIENTACION E INFORMACION MEDICA AL EMPLEADO.

Información personalizada y dentro de la mayor y más estricta confidencialidad, los SS MM pueden ayudar u orientar al trabajador hacia la mejor solución a los problemas de salud que le afecten directa o indirectamente (familia, etc).

Principalmente las relacionadas con:

- El sistema sanitario.
- Prestaciones sanitarias.
- Orientación familiar.
- Aspectos sexuales.
- Drogodependencia.
- Alcoholismo.
- Stress.
- Alimentación.
- Estilos de vida, etc.

#### 11. RECURSOS TECNOLOGICOS

Todos los Servicios Médicos Provinciales deben disponer como mínimo de:

- Electrocardiografos.
- Unidades radiológicas.
- Optotipos, Ergo-Visiotest.
- Espirómetros.
- Audiómetro y cabina audiométrica.
- Unidad de Fisioterapia y Rehabilitación.

#### NORMAS P.C., T.V. Y VIDEO Y GUÍAS MEDICO-ADMINISTRATIVAS.

Todos los señalados, regulan la actividad secundaria y preventivista de los Servicios Médicos. Debe disponerse de ellos, conocerlos y aplicarlos, en orden a la homogeneidad del sistema, reglamentariamente.

La inspección o "Auditoría Médica" se basa en su estructura conceptual y normativa.

1. Baremos de Aptitud Psicofísica Mínima (3 tomos), 1.990.
2. Normas de Empresa Colaboradora de la Seguridad Social. Abril, 1.991.
3. Normativa de actuación en R.M.P.
4. Normativa de actuación en R.M.I.
5. Convenio Colectivo.
6. Normativa de Seguridad e Higiene en TESA.
7. Libro Verde de Seguridad e Higiene.
8. Exploraciones Clínicas en Medicina de Empresa.
9. Estudios Ergonómicos de Trabajo en pantallas y Cámaras de Registro.
10. Normativa General del Dpto. de RR.LL. y AA.SS. y Directrices Técnicas de la Jefatura de Servicios Médicos.
11. Libro Azul de Absentismo e Incapacidad, etc.

### PROTECCION COLECTIVA Y PERSONAL

#### 1. GENERALIDADES

La Seguridad, al igual que la Higiene Industrial, se basa en dos órdenes de medidas preventivas: las que se refieren al puesto de trabajo y las propias del trabajador. Por principio, siempre que sea posible, se anulará el riesgo en su propio origen lo cual, por razones técnicas, no siempre es factible. Para estos casos o cuando el riesgo no puede ser anulado en su integridad han de aplicarse las medidas de protección personal.

Es competencia exclusiva del Comité Central de Seguridad e Higiene determinar cuáles son los elementos de protección de uso en Telefónica cuya utilización, por lo demás, es obligatoria. El Comité establecerá los que correspondan, en base a las informaciones técnicas procedentes de los Servicios Médicos de Empresa, de los Técnicos de Seguridad e Higiene, de los Organismos e Instituciones oficiales competentes en la materia y con el asesoramiento que, en cada caso sea preciso de otros Departamentos de la Empresa. Estos medios responderán a modelos que han

sido sometidos a los procedimientos de certificación, control, declaración de conformidad CE y marca "CE": de acuerdo con la Directiva 89 686 CEE.

Para los Equipos de Protección Individual (EPI), para los que no se hayan elaborado normas armonizadas, se ajustarán a las legislaciones nacionales, caso de que exista para el material de que se trate un pronunciamiento de la Administración. Si no fuera de aplicación ninguno de los procedimientos anteriores deberán cumplir las especificaciones que indique el Comité Central.

Está prohibido, por tanto, utilizar otros elementos de protección que los específicamente aprobados como tales y ello tanto los destinados a la Seguridad, como los de Higiene Laboral, cuyo uso es obligatorio en todo caso para todas aquellas tareas o riesgos específicos que se establezca. Su utilización no exime en ningún caso, del cumplimiento de otras normas de Higiene y Seguridad, especialmente las relativas a protección de máquinas puesto que ellas tienen, en muchas ocasiones, carácter complementario y no excluyente respecto de estas.

Como consecuencia de lo anterior, cada empleado debe poseer la dotación de ropa de trabajo y elementos de protección establecidos para las tareas propias de su condición laboral. Corresponde al mando directo dotar a todos los empleados a sus órdenes de la ropa de trabajo y elementos de prevención, comprobar su buen estado de uso, cuidar de que se atienda a su conservación y reposición cuando proceda, así como exigir su utilización en las tareas que lo precisen.

La relación de elementos de protección e incluso de prendas de trabajo no es limitativa: tiene carácter de dotación mínima indispensable y corresponde a los Directores provinciales autorizar la dotación de otras que por razones circunstanciales sean precisas, ya sea de forma permanente o accidental, aunque no figure normativamente como material de protección de Telefónica.

Los medios de protección fabricados con elementos sintéticos llevarán indicaciones de la fecha de fabricación y en su caso de caducidad.

Las prendas de trabajo para cada grupo laboral están establecidas por los Departamentos correspondientes con el asesoramiento en los aspectos específicos de los Servicios Médicos, Técnicos de Seguridad e Higiene y con el informe en su caso, del Comité Central de Seguridad e Higiene.

Al personal en prácticas de enseñanza y contratado se les dotará de los mismos medios de protección y ropa que los empleados de su grupo laboral.

#### 2. UTILIZACIÓN

Se respetarán las indicaciones del fabricante y las condiciones de marcado del equipo.

El empleado debe cuidar de la adecuada conservación y permanente buen estado de uso. Todos estos elementos no tienen plazo de vigencia y por tanto deben reponerse tan pronto se detecte que presentan alguna alteración que pueda comprometer la seguridad necesaria, lo que se hará inexorablemente inspeccionando su estado antes de cada una de las utilizaciones. Cualquier defecto se notificará al jefe inmediato quien dispondrá la oportunidad de su utilización, si así procede, o de su sustitución, en su caso.

Si en alguna circunstancia se observara el deterioro prematuro de estos elementos que pudiera deberse a un posible defecto de fabricación, será necesario ponerlo de manifiesto al Comité Provincial de Seguridad e Higiene para que determine las causas que lo motiven.

Está prohibido introducir modificaciones en los medios de protección.

Cuando estos elementos tengan fecha de caducidad, es imprescindible comprobar su vigencia periódicamente y siempre antes de su uso. Jamás deben utilizarse después de su prescripción.

En orden a que la sustitución del material de protección sea inmediata, existirán stocks en los almacenes provinciales y su constitución cualitativa será determinada por el Comité Central de Seguridad e Higiene.

# CE 89

**3. CONDICIONES DE LOS MEDIOS DE PROTECCION PERSONAL**

De acuerdo con la Directiva 89/686/CEE del 30-11-89: "Disposiciones mínimas de seguridad de la salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual", estos cumplirán, aparte de ser cómodos y estéticos, las condiciones siguientes:

- Ser adecuado a los riesgos de los que haya que protegerse, sin suponer de por sí un riesgo adicional.
- Responder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo.
- Tener en cuenta las exigencias ergonómicas y de salud del trabajador.
- Adecuarse al portador tras los necesarios ajustes.
- En caso de riesgos múltiples que exijan que se lleven simultáneamente varios equipos de protección individual, dichos equipos deberán ser compatibles y mantener su eficacia en relación con el riesgo o los riesgos correspondientes.
- Las condiciones en que un equipo de protección individual deba utilizarse, en particular por lo que se refiere al tiempo durante el cual haya de llevarse, se determinarán en función de la gravedad del riesgo, de la frecuencia de la exposición al mismo y de las características del puesto de trabajo de cada trabajador, así como de las prestaciones del equipo de protección individual.
- Los equipos de protección individual estarán destinados, en principio, a un uso personal.

Si las exigencias suponen la utilización de un equipo individual por varias personas, deberán tomarse medidas apropiadas para que dicha utilización no cause ningún problema de salud o de higiene a los diferentes usuarios.

- La información pertinente sobre cada equipo de protección individual que sea necesaria para su aplicación deberá facilitarse y estar disponible en las empresas y/o los establecimientos.
- Los equipos de protección individual deberán ser proporcionados gratuitamente por el empresario, quién asegurará su buen funcionamiento y su estado higiénico satisfactorio por medio del mantenimiento, los arreglos y las sustituciones necesarias.
- El empresario informará previamente al trabajador de los riesgos contra los que protege el hecho de llevar el equipo de protección individual.
- El empresario garantizará la formación y organizará en su caso, sesiones de entrenamiento para llevar equipos de protección individual.
- Los equipos de protección individual sólo podrán utilizarse para los usos previstos, salvo en casos particulares y excepcionales.

Deberán utilizarse conforme al manual de instrucciones, que será comprensible por los trabajadores.

**4. MEDIOS ESPECIFICOS**

**ALFOMBRAS AISLANTES**

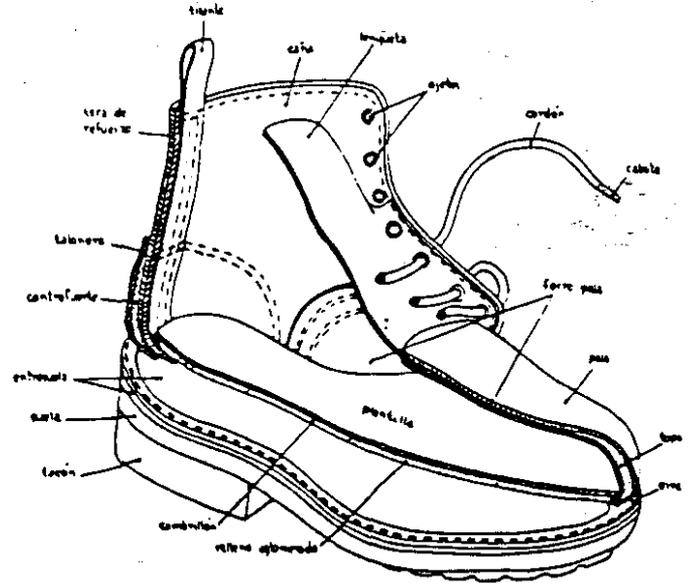
Son de goma sintética o de caucho. De lado entre 60 y 100 cm y 3 mm de espesor, generalmente. Sirven para aislar eléctricamente a los trabajadores que realicen operaciones sobre elementos eléctricos en Baja Tensión: cuadros de fuerza, acometida, etc.

**BOTA BAJA DE CUERO**

Permite la sujeción del pie para evitar lesiones principalmente por torceduras. Además son antideslizantes. Siendo necesario su uso como calzado cuando se empleen medios de acceso a instalaciones en altura. No comprenden elementos de seguridad, plantilla o puntera, por lo que no puede considerarse como bota de seguridad.

El cuero empleado en su constitución será de vacuno curtido al cromo y de color negro. Los elementos auxiliares: tope, contrafuerte, lengüeta, tirante, etc pueden ser de tejido de algodón o fibra sintética. La suela y el tacón pueden ser de una sola pieza de caucho vulcanizado, llevarán dibujo antideslizante e irán unidas mediante fijado con adhesivo de buena calidad.

Tendrán características de estanqueidad y flexibilidad suficiente, buena adaptabilidad al pie y permeabilidad al vapor de agua. El tacón ofrecerá capacidad de absorción de energía.



La cámara que se forma entre plantilla y entresuela irá rellena de un aglomerado de corcho y en ella se alojará el cambrillón de madera o metálico. Este proporcionará rigidez a la bota y mayor comodidad cuando se esté apoyando sobre peldaños de escaleras.

Estarán etiquetadas de acuerdo con norma UNE 59.031

**BOTAS DE AGUA**

Permiten la protección frente al agua y la humedad en los trabajos realizados en cámaras de registro con problemas de filtraciones de aguas, terrenos inundados, galerías de servicio público y en general cuando exista agua y humedad en el lugar de trabajo. Sus características básicas serán las siguientes:

- Deberá cubrir convenientemente el pie y, como mínimo, el tercio inferior de la pierna, permitiendo al usuario desarrollar el movimiento adecuado al andar en la mayoría de los trabajos.



- Se confeccionará con caucho natural o sintético u otros productos sintéticos, no rígidos y siempre que no afecten a la piel del usuario. Asimismo carecerán de imperfecciones o deformaciones que mermen sus propiedades, así como de orificios, cuerpos extraños u otros defectos que disminuyan su funcionalidad.

- Los materiales de la suela y tacón deberán poseer unas características adherentes tales que eviten deslizamientos tanto en suelos secos como en aquellos que estén afectados por el agua. Los resaltes y hendiduras estarán abiertos hacia los extremos para facilitar la eliminación de material adherido.
- La bota impermeable se fabricará a ser posible, en una sola pieza, pudiéndose adaptar un sistema de cierre diseñado de forma que la bota permanezca estanca. Cuando el sistema de cierre u otro accesorio sean metálicos deberán ser resistentes a la corrosión.
- Podrán confeccionarse con soporte o sin él, sin forro o bien forradas interiormente con una o más capas de tejido no absorbente, que no produzca efectos nocivos en el usuario.
- Serán lo suficientemente flexibles para no causar molestias al usuario debiendo diseñarse de forma que sean fáciles de calzar.

**CALZADO DE SEGURIDAD CONTRA RIESGOS MECANICOS**

Se utilizarán en operaciones de carga y descarga, su finalidad es proteger el pié de la caída de objetos.

El calzado de seguridad deberá cubrir adecuadamente el pié y podrá sujetarse debidamente al mismo, permitiéndole desarrollar su movimiento normal al andar. Es conveniente que lleve refuerzos amortiguadores especialmente en la zona de los tobillos y en la pala. Carecerá de elementos punzantes y el sistema de ajuste será el más conveniente a la funcionalidad del calzado.

El forro y demás partes internas del calzado de seguridad no deben producir efectos nocivos en condiciones normales de uso permitiendo, dentro de lo posible, la transpiración.

La suela estará formada por una o varias capas superpuestas y el tacón podrá llevar un relleno de madera o similar. La superficie de la suela y el tacón, destinada a tomar contacto con el suelo, será rugosa o estará provista de resaltes y hendiduras.

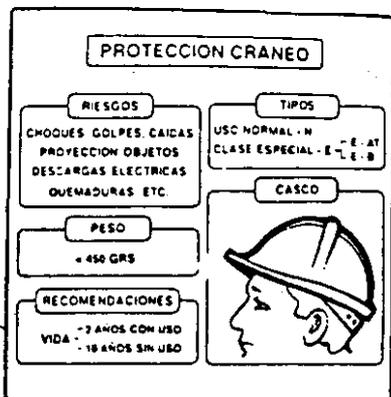
La puntera de seguridad deberá formar parte integrante del calzado y será de material suficientemente rígido y resistente a la corrosión. Carecerá de rebabas y aristas vivas y estará forrada convenientemente para evitar molestias innecesarias.

**CASCOS**

Protegen de golpes y contactos eléctricos con la cabeza. Es obligatorio en los trabajos con riesgo de caída del empleado o de materiales sobre él, como los que se realizan en: postes, escaleras manuales, andamios, fachadas y ventanas, tejados y cubiertas, torres y antenas, cámaras de registro, operaciones de carga y descarga con grúa, actividades con riesgo de contacto eléctrico con la cabeza, en el empleo de mazos y pistoletas.

Estarán contruidos en polietileno, policarbonato u otros materiales cuyas características mecánicas y eléctricas sean permanentes. Estos materiales serán incombustibles o de combustión lenta y resistentes a grasas y sales.

Las partes en contacto con la cabeza del usuario no afectarán a la piel ni causarán daño o presiones incómodas. Su disposición será estable.



El casco estará desprovisto de aristas o resaltes peligrosos. El atalaje se podrá sustituir sin deteriorar ningún otro elemento.

El casco se limpiará de barro, grasa, pintura, etc. que dificulte su inspección. La limpieza se realizará con agua y jabón o detergente, nunca con líquidos inflamables. No se almacenará junto con herramientas o materiales que puedan deteriorarlo.

**COBERTORES Y MANTAS IGNIFUGAS**

Son piezas de fibra de vidrio o producto similar, no de amianto, que se emplean como elementos protectores contra incendios. Generalmente son de 1'50 x 1 m y espesor mínimo de 2 mm.

**CHALECO REFLECTANTE**

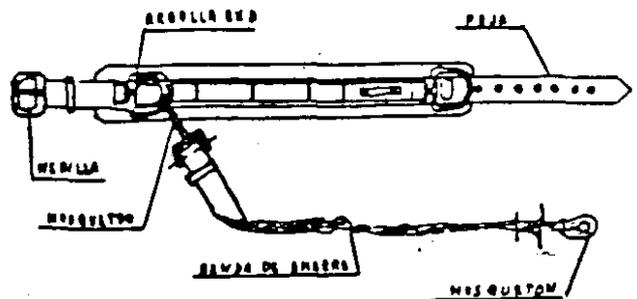
Se utilizará cuando se trabaja en vías de circulación rodada, y las condiciones de iluminación ambientales son limitadas. El modelo aprobado en Telefónica no tiene ninguna característica propia que la diferencie del empleado por otras empresas.

**CINTURON DE SEGURIDAD Y SALVAVIDAS**

El cinturón de seguridad utilizado en Telefónica es de sujeción entendiendo por tal el que es utilizado para sostener al usuario a un punto de anclaje, anulando la posibilidad de caída libre desde postes, líneas aéreas, plataformas, tejados, cubiertas, etc.

Es útil para trabajos en que los desplazamientos son limitados y el cinturón se fija durante el trabajo abrazando el salvavidas o elemento de amarre a una parte fija resistente. Está constituido por:

- Faja.- Parte del cinturón que rodea la cintura. Puede estar constituida por más de una banda de igual o diferente anchura y espesor.
- Hebilla.- Broche que sirve para ajustar convenientemente la faja, bandas, etc.
- Mosquetón.- Elemento metálico de cierre seguro, mediante el que generalmente se une el extremo libre del elemento de amarre a un punto de anclaje, o a otra zona de conexión de los cinturones de sujeción con más de una zona de conexión.



- Sistema de regulación del elemento de amarre.- Elemento o dispositivo mediante el cual, en algunos cinturones se puede variar la longitud útil del elemento de amarre o salvavidas.
- Zona de conexión.- Parte del cinturón por la que se une el elemento de amarre a la faja. El tipo más común es el de anilla D.

Los elementos textiles empleados en la construcción de los cinturones serán de fibra natural, artificial o mixta y estarán formados por bandas homogéneas y tupidas de buena calidad.

Todos los elementos metálicos de los cinturones presentarán un buen aspecto superficial, careciendo de grietas, rebabas, aristas vivas, etc. Serán resistentes a la corrosión o deberán estar protegidos contra la misma mediante un recubrimiento adecuado.

Las fajas se confeccionarán con materiales flexibles que carecerán de empalmes y deshilachados. Los cantos o bordes no deben tener aristas que puedan causar molestias innecesarias.

La inserción a ella de elementos metálicos se efectuará de forma que no puedan ejercer presiones directas sobre el usuario. Los agujeros que lleve la faja serán reforzados para evitar su fácil rasgado.

Las costuras se harán siempre en línea recta y su objeto será conseguir una resistencia mayor del conjunto, o dar consistencia a la fijación de elementos metálicos. Al terminar las costuras, el hilo debe ser fijado o atado convenientemente para evitar que sus puntas puedan soltarse.

Las hebillas y mosquetones serán de fácil manejo y construidos de modo que no se produzca su apertura fortuita.

Las anillas tipo D irán montadas de forma que no puedan tener desplazamientos excesivos o giros ya que en caso contrario puede causar incertidumbre durante el enganche del mosquetón.

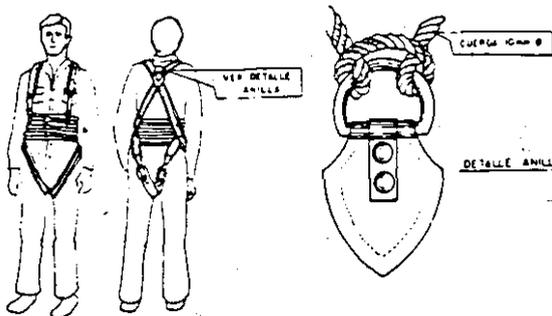
En cuanto a utilización del cinturón, los usuarios deben ser instruidos sobre la correcta colocación y uso. Antes de realizar trabajos con él se inspeccionarán todos sus constituyentes y en especial que el salvavidas este exento de defectos que supongan merma de características. Los mosquetones estarán desprovistos de suciedades y barro. El almacenamiento será muy cuidadoso y fuera del posible contacto con materiales agresivos o corrosivos.

Las comprobaciones particulares a realizar, antes de su uso son:

- Comprobar que corresponde a un modelo normalizado.
- Que los cosidos no estén interrumpidos.
- Que los bordes de las bandas de fibra de la faja y salvavidas no estén deshilachados.
- Que los herrajes se encuentren en buen estado.
- Que los remaches no hayan producido rasgaduras.
- Que el mosquetón funcione adecuadamente.
- Que en su conjunto la resistencia es la adecuada para la cual procederá:
  - Pasar el salvavidas alrededor de un poste en buen estado.
  - Traccionar fuertemente haciendo presión con la rodilla sobre el poste.
  - Si el salvavidas no sufre alargamiento puede utilizarse.

CINTURON PARA CAMARAS DE REGISTRO

Cinturón de seguridad utilizado para suspender al usuario de uno o más puntos de anclaje. Está constituido por una o varias bandas o elementos flexibles y una o más zonas de conexión que permiten mantener, al menos el tronco y la cabeza del usuario en posición estable vertical. Está compuesto de faja y arnés, este último reparte por zonas del cuerpo, distintas a la cintura, los posibles esfuerzos originados durante su utilización. Es obligatorio su uso en cámaras de registro en donde se hayan detectado gases.



Además de las condiciones estructurales y de uso indicadas para el cinturón de sujeción cumplirá:

Para los elementos de amarre se utilizarán preferentemente aquellos materiales que no tengan un alargamiento excesivo, ya que no se precisa en los cinturones ninguna capacidad de amorti-

guación, aunque sí una buena resistencia a cargas estáticas. Cuando se confeccionen con cuerdas, estas podrán ser de fibra natural, artificial o mixta, de trenzado y diámetro uniforme, y carecerán de imperfecciones (raspas, empalmes, etc.).

La construcción del cinturón debe ser tal que distribuya lo más uniformemente posible el peso del usuario. En cualquier caso,

esta distribución deberá efectuarse por bandas o elementos flexibles. Las zonas de conexión deben disponerse de forma que faciliten la posición estable vertical del usuario.

CONJUNTO PROTECTOR SALA DE BATERIAS

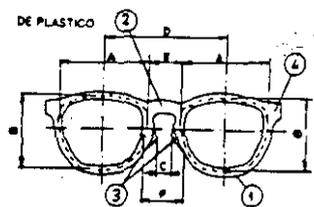
Se utilizará siempre que exista riesgo de producirse salpicaduras de ácido y estará constituido por gafas, peto, manguitos, guantes y polainas de material resistente al ácido.

La limpieza de éste conjunto se realizará con agua y jabón neutro, con la frecuencia que sea necesaria.



GAFAS DE PROTECCION CONTRA IMPACTOS

Las lesiones oculares producidas en las distintas actividades laborales son muy diversas, debido a la variedad de riesgos diferentes. Una protección específica es el empleo de gafas contra impactos. Estas aseguran la protección contra partículas sólidas o volantes que puedan originarse, en nuestro caso, en el manejo de cinceles, barrenas-pared, pistola fijaclavos y en el corte de hilos conductores o aconetidas bimetálicas. También es obligatorio su uso en: apertura de hoyos en terrenos rocosos con pistoleta o motoperforadora; trabajos con riesgos de salpicaduras de líquidos causticos, ácidos irritantes, calientes o fríos y obturación de conductos con resina expandible. Se utilizarán por todos los empleados que se encuentren en la zona de los trabajos y una vez utilizadas se guardarán en su correspondiente funda.



FRENTE DE MONTURAS  
Figure 3

- 1-Aro portaoclusivas
- 2-Puente
- 3-Plaquetas de apoyo
- 4-Orejales
- A-Segmento longitudinal
- B-Segmento vertical
- C-Ancho del puente
- D-Distancia entre centro de referencia
- E-Distancia entre oculares
- F-E-Profundidad del alojamiento del ocular

Las gafas como protector ocular, están constituidas por oculares, montura, sistema de sujeción y elemento de protección adicional. Se llaman de montura tipo universal cuando presentan un diseño semejante a las utilizadas normalmente, con anteojeras de corrección. Las protecciones adicionales son suplementos que aumentan la cobertura de protección frente a riesgos de incidencia distinta a la perpendicular del ojo. Estas protecciones se clasifican en relación con la protección de las zonas anatómicas inferior, temporal y superior en torno a la montura.

Los oculares pueden ser de vidrio orgánico que tienen posibilidad de mayor resistencia mecánica, si bien son más susceptibles de rayado, o de vidrio inorgánico. En ambos casos los oculares serán resistentes a la abrasión.

Los oculares se clasifican, en cuanto a su resistencia al impacto a distintos elementos (bola, punzón, partículas volantes a gran velocidad). Las gafas especificadas en Telefónica deben superar como mínimo el de caída de la bola y el de partículas volantes. En cuanto a la protección adicional debe ser capaz de proteger las tres zonas anatómicas citadas por medio de material opaco con aberturas directas.

Las gafas serán ligeras de peso y de buen acabado, sin rebabas ni aristas cortantes o punzantes. Serán adaptables a la anatomía del usuario. Sus piezas en contacto con la piel no deben producir efectos nocivos. Podrán limpiarse fácilmente y tolerarán desinfecciones periódicas sin merma de sus características. Dispondrán de aireación suficiente para evitar en lo posible el empañamiento de los oculares en condiciones normales de uso.

Los oculares estarán firmemente sujetos a la montura y sin que aparezcan huecos libres, no se desprenderán como consecuencia de los ensayos correspondientes y serán ópticamente neutros.

Las protecciones adicionales, cuando sean de fijación permanente a la montura, deberán permitir el abatimiento total de las patillas para guardar en sus fundas las gafas cuando no se utilicen.

#### GAFAS CONTRA RADIACIONES

Deben utilizarse en:

- Trabajos en presencia de rayos solares particularmente intensos o en lo que esté expuesto durante largos periodos de tiempo.
- Trabajos en presencia de nieve y sol.
- Trabajos en presencia de fuerte radiación luminosa.

#### GUANTES AISLANTES

Son guantes moldeados en caucho u otros productos plásticos, con características especiales de aislamiento a la electricidad. Se utilizarán en los trabajos con riesgo de contacto eléctrico. Requieren una vigilancia de conservación muy rigurosa y se debe excluir su empleo para proteger de otros riesgos distintos al eléctrico.

Los guantes de Baja Tensión (Tensiones inferiores a 1.000 V) están fabricados en caucho natural y sintético, neopreno u otros materiales de similares características eléctricas y mecánicas. Carecerán de costuras, grietas, perforaciones o deformaciones que disminuyan sus propiedades. Se adaptarán a la configuración de las manos haciendo confortable su uso.

Es importante que estén exentos de humedad, grasas, líquidos disolventes u otras sustancias que alteren su característica principal de aislante eléctrico. La creosota de los postes de madera deteriora a estos guantes.

Se guardarán en bolsa de plástico, o caja metálica adecuada, completamente secos y con polvos de talco en sus superficies interna y externa. Se preservarán de choques, roces o presión con objetos duros que puedan deteriorarlos.

#### GUANTES CONTRA AGRESIVOS QUIMICOS

Se clasifican según su impermeabilidad y resistencia a distintos agresivos químicos, así pueden ser: contra ácidos o bases; contra detergentes, jabones, amoníaco, etc. y contra disolventes orgánicos.

Los guantes de protección frente a agresivos químicos deben confeccionarse con materiales naturales o sintéticos no rígidos impermeables a los citados agresivos y de características mecánicas adecuadas. Podrán estar forrados interiormente con tejidos apropiados. Carecerán de orificios o cualquier deformación o imperfección que merme sus propiedades.

Podrán utilizarse colorantes y otros aditivos en el proceso de fabricación, siempre que no disminuyan sus características ni produzcan dermatosis.

Los guantes se adaptarán a la anatomía de las manos haciendo confortable su uso.

Es preciso el uso de estos guantes:

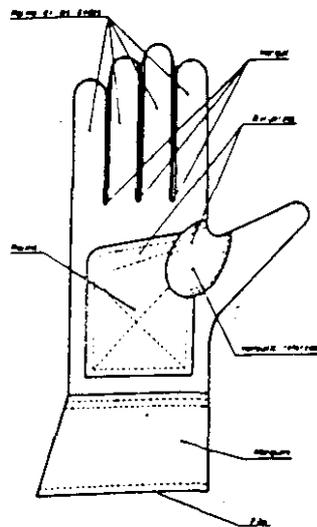
- Trabajos de amasado y aplicación de resina Epoxy, cemento Bostik, etc.
- Operaciones de limpieza de equipos.
- Mantenimiento de baterías, sobre todo si son de vasos abiertos.
- Obturación de conductos.
- Manipulación de componentes con elementos cerámicos que contengan óxido de berilio (BeO).

#### GUANTES CONTRA RIESGOS MECANICOS

El guante es una prenda que cubre como mínimo la mano y la muñeca. Al menos el pulgar deberá poder moverse libre e independiente del resto de los dedos. En Telefónica se utilizan guantes de cinco dedos, con posibilidad de movimiento de cada uno. También hay aprobados mitones que dejan al descubierto la primera falange de los dedos, con ellos se consigue una protección básica de la palma y dorso de la mano con precisión en la realización de operaciones minuciosas (trabajos en repartidor y en fachada).

La adopción de modelos en nuestra empresa se ha hecho tomando en consideración la comodidad, flexibilidad y transpiración, asegurando una protección mecánica a un nivel suficiente, aunque no completa, para nuestros trabajos. El material base de esta prenda es cuero, pudiendo distinguirse cuero serraje (curtido al cromo) y cuero flor.

Es necesaria la utilización de los guantes siempre que se manejen materiales con posibilidad de ocasionar cortes, arañazos, golpes, etc. En particular en: manipulación de postes, maquinaria, bobinas de cables, cables, etc.; carga y descarga de materiales y herramientas, limpieza de conductos y taqueado de fachadas.



Se adaptarán a la configuración de las manos haciendo confortable su uso. No serán ambidextros. El cuero empleado en su confección ha de ser de primera calidad, sin cortes ni grietas apreciables a simple vista, debiendo ser flexibles y al doblarse no se agrietarán. Las costuras tienen que situarse en zonas no sometidas a roces durante la utilización de la prenda. El espesor de cada pieza será sensiblemente uniforme y con un grosor medio superior a 1 mm.

#### MASCARILLAS

Serán de uso obligatorio para pulverizaciones de líquidos limpia-contactos con pistolas de aire comprimido, en salas de baterías

y en general contra humos y gases. Constan de adaptador facial, filtro y, en su caso visor.

- Carecerán de orificios, grietas y cualquier imperfección que merme sus cualidades.
- Las mascarillas contra humos sólo serán aptas para períodos cortos de tiempo y con fines de rescate.
- Serán estancas y adaptables al usuario. Asimismo permitirán libertad de movimiento para la cabeza.
- El tipo de filtro será el específico de cada contaminante.
- Los filtros deben cambiarse de acuerdo con las instrucciones del fabricante y en todo caso cuando su uso dificulte notablemente la respiración.
- Se guardarán en lugares limpios y secos.
- Los filtros de repuestos estarán precintados.

#### PROTECTORES AUDITIVOS

Se utilizarán en trabajos con motoperforadora portátil, pistola fijaclavos y en rutinas de conservación de grupos electrógenos.

Pueden ser principalmente de tipo orejera o tapón. Los primeros envuelven totalmente el pabellón auditivo y constan de casquete y sistema de sujeción. Los tapones se insertan en el conducto auditivo externo obturándolo.

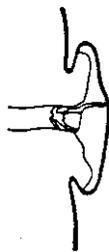
Estarán contruidos con materiales que no produzcan daños o trastornos en las personas. Serán lo más cómodos posible y se ajustarán con una presión adecuada.

Antes de utilizar una protector auditivo, habrá de tenerse en cuenta lo siguiente:

- No presentará defectos tales como: abolladuras, fisuras o deformaciones, ya que esto influye en la atenuación del ruido.
- Los tapones sólo se utilizarán cuando el nivel de ruido sea inferior a 95 dB (A). A partir de este nivel se emplearán los protectores tipo "Orejeras".
- Entre varios protectores, se elegirá el que proporcione el mínimo de atenuación necesario para eliminar el riesgo.
- Los protectores se mantendrán limpios y secos, utilizándose agua y jabón neutro con la frecuencia necesaria.



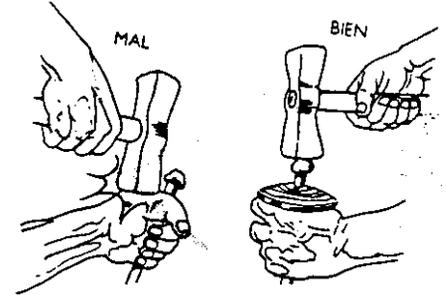
OREJERAS



PROTECTOR  
INSERTO

#### PROTECTORES GOMANOS

Permiten la protección de las manos de golpes en la utilización de herramientas de percusión (cinceles, barrenas y pistoletes). Llevan grabados la leyenda "utilice siempre con gafas protectoras", pues los gomanos no aportan protección contra esquirlas o partículas volantes.



#### SANDALIAS ANTIDESLIZANTES

De uso obligatorio por parte del personal de Equipos.

#### TRAJES PROTECTORES CONTRA EL FUEGO

Trajes especiales que protegen totalmente a la persona del fuego y permiten el rescate de personas aisladas. Su utilización más idónea es para acercamiento al fuego.

#### 5. ROPA PERSONAL

- Todo trabajador que esté sometido a determinados riesgos de accidente o enfermedades profesionales, o cuyo trabajo sea especialmente penoso o marcadamente sucio, vendrá obligado al uso de ropa de trabajo que le será facilitado gratuitamente por la Empresa. La ropa sirve para evitar el contacto de la piel con productos susceptibles de manchar o irritar la misma. Para asegurar su disponibilidad las requisiciones de ropa podrán formalizarse dos meses antes de la fecha de reposición.
- La ropa de trabajo cumplirá, con carácter general, los siguientes requisitos mínimos:
  - a) Será de tejido ligero y flexible, que permita con una fácil limpieza y desinfección y adecuada a las condiciones de temperatura y humedad del puesto de trabajo. Se considerará su permeabilidad al vapor del agua.
  - b) Ajustará bien al cuerpo del trabajador, sin perjuicio de su comodidad y facilidad de movimientos. Existirá la adecuada progresión de tallas.
  - c) Siempre que las circunstancias lo permitan, las mangas serán cortas, y cuando sean largas, ajustarán perfectamente por medio de terminaciones de tejido elástico. Las mangas largas que deban ser enrolladas lo serán siempre hacia dentro, de modo que queden lisas por fuera.
  - d) Se eliminarán o reducirán en todo lo posible los elementos adicionales como bolsillos, bocamangas, botones, partes vueltas hacia arriba, cordones, etc., para evitar la suciedad y el peligro de enganches.
  - e) En los trabajos con riesgo de accidente, se prohibirá el uso de corbatas, bufandas, cinturones, tirantes, pulseras, cadenas, collares, anillos, etc.
- En los casos especiales la ropa de trabajo será de tejido impermeable, incombustible o de abrigo.
- Siempre que sea necesario, se dotará al trabajador de delantales, mandiles, petos, chalecos, fajas o cinturones anchos que refuercen la defensa del tronco.
- En el caso del traje de dos piezas se establecerán tallas distintas para cada una de las dos prendas.



(CDS, URA). Consta de armadura desmontable acoplada a los tornillos de fijación del armario al paramento y de una cubierta de lona traslúcida acoplada a la armadura. Estos elementos se repliegan y alojan en bolsa de transporte pequeña.

#### ENVASE METALICO PARA TRANSPORTE DE COMBUSTIBLE

Es un envase de 7'6 litros, estanco y hermético, utilizable para transportar combustible para grupos electrógenos, bombas de agua, etc. No es de aplicación para llevar combustible de reserva para vehículos.

#### EQUIPO CONEXION ELECTRICA PARA TRABAJOS EN CAMARA DE REGISTRO

Permite la alimentación desde la red de medios de trabajo en cámaras de registro; aportando, a su vez, sistemas de protección contra contactos (diferenciales y bajas tensiones).

Comprende:

- Elemento de conexión a red

Es una caja plástica estanca y antichoque con dos bases de enchufe macho bipolar tipo americano de 25 A. Además contiene interruptor automático magnetotérmico bipolar de 25 A e interruptor diferencial (25 A, 30 mA).

- Carrete prolongador con 50 m. de cable eléctrico doble aislamiento.
- Caja de distribución eléctrica para trabajos CC.RR.

Es una caja de poliester y fibra de vidrio antichoque, conteniendo:

- 1.- Interruptor diferencial (25 A, 30 mA)
- 2.- Interruptores automáticos magnetotérmicos de 25, 15, 10 y 5A.
- 3.- Bases de enchufe bipolar a 220 V
- 4.- Bases de enchufe bipolar a 24 V
- 5.- Transformadores 220/24 V, 400 W de doble aislamiento y de bajo rendimiento calorífico, montado de forma que esté separado de cualquier cara de la caja al menos 20 mm.

#### EQUIPOS PARA LA PUESTA A TIERRA Y CORTOCIRCUITO

Es un conjunto de conductores que conectan eléctricamente las distintas fases de un circuito entre sí y con tierra. Están constituidos por piezas metálicas de conexión (pinzas, grapas o mordazas), cables de unión, grapa y/o pica de puesta a tierra.

Se dispone de cable conductor con pinzas aisladas en sus extremos, para cortocircuitar elementos metálicos de postes que puedan tener diferencia de potencial.

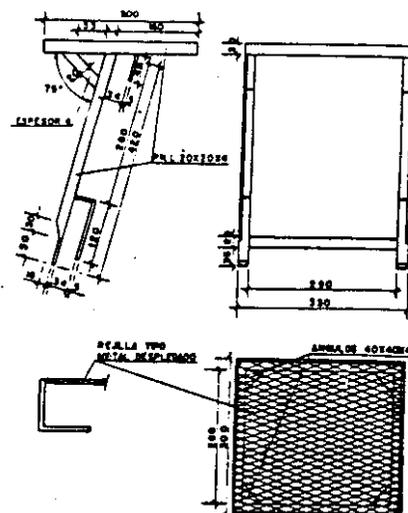
#### EXTRACTORES DE FUSIBLES

Son de variadas formas y permiten la sustitución de fusibles defectuosos sin cortar el suministro eléctrico. Los hay en forma de pinza articulada, con mandíbulas en un extremo para coger el fusible desde el otro extremo; o constituidas por una pinza específica provista de asa aislante dentro de una manguito asimismo aislante.

#### PLATAFORMA PARA ESCALERAS

Permite apoyar toda la planta del pie mientras se realizan trabajos de larga duración subido en una escalera.

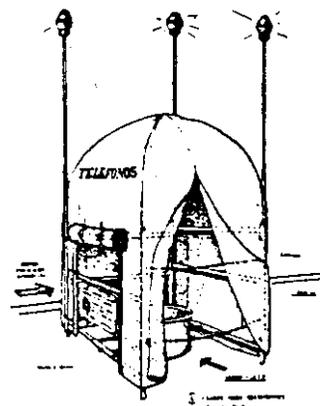
Carecerá en todas sus partes de rebabas y asperezas, debiendo acoplar perfectamente a las escaleras de extensión.



#### TIENDA AGALERADA PARA TRABAJOS EN EXTERIORES

Se utiliza en instalaciones que requieran este elemento de protección como: Cámaras de registro e instalaciones de tendido de líneas aéreas. Consta de armadura y cubierta.

La armadura es la base de sustentación de la cubierta.



La cubierta, esta confeccionada de una lona de buena calidad impermeabilizada. Consta de frente de entrada, con sus correspondientes refuerzos y correas de atado, y laterales de apertura vertical.

#### VENTILADOR ELECTRICO

Está compuesto de dos partes, el ventilador en sí y la manguera de ventilación.

- El ventilador tiene las características siguientes:

- . Tensión 220 - 230 voltios.
- . Potencia 155 vatios.
- . Nº revoluciones 2.650 r.p.m.
- . Capacidad de aspiración:
  - Con manguera de 4 m. 500 m³/h.
  - Sin manguera 3.200 m³/h.
- . Regulador de velocidad.

Además cuenta con interruptor - inversor de tres posiciones, paro, arranque impulsor y arranque extractor.

La manguera de aireación está formada por un cilindro de lona plastificado de 3 m de longitud y 15 cm de diámetro con paso de acoplamiento a ventilador. Se dispone de un prolongador de 2 m para cuando se requiere mayor longitud.

Las aspas del ventilador deberán estar protegidas en ambos lados por una red metálica suficientemente resistente o con orificios de tamaño adecuado que impidan que a través de ellos pueda lesionarse el empleado.

## DETERMINACIONES HIGIENICAS Y DE SEGURIDAD

### 1. GENERAL

El control de las condiciones higiénicas y de seguridad de los puestos de trabajo requieren en ocasiones llevar a cabo determinaciones con el fin de comprobar la adecuación a los principios de la Higiene y Seguridad Industrial.

A continuación se exponen los procedimientos de medida más sencillos utilizados en Telefónica, lo que no excluye que en situaciones especiales sea preciso el manejo de métodos más complejos.

### 2. DETECCION DE GASES PELIGROSOS

Los gases peligrosos sean tóxicos o combustibles, pueden presentarse en cámaras de registro, siendo en los trabajos que se realizan en estas instalaciones telefónicas subterráneas, donde ha de prestarse gran atención a la determinación de la existencia de aquellos que se hará siempre antes de iniciarse los trabajos.

Los medios que se emplean son: bomba muestreadora con tubos colorimétricos para el sulfhídrico y monóxido de carbono principalmente, detectores de oxígeno y explosímetros. Estos medios son complementarios, así el uso de detectores de gases tóxicos debe ir acompañado del empleo del explosímetro que además estará conectado durante todo el tiempo de permanencia en la cámara.

#### 2.1. GASES TOXICOS

Los más frecuentes y peligrosos son: monóxido de carbono (CO), ácido sulfhídrico (SH<sub>2</sub>), dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>) y gases industriales (derivados del petróleo, amoníaco, dióxido de azufre, etc).

El más peligroso de todos es el monóxido de carbono, tanto más, cuanto que es incoloro e inodoro. Actúa sobre la hemoglobina de la sangre y da un compuesto oxicarbonado que le impide asimilar el oxígeno del aire; es por ello que, ante intoxicaciones graves, se precisa la respiración artificial: su

inhalación se manifiesta en dolor de cabeza, náuseas, debilitamiento, confusión, depresión etc. Además, es algo menos denso que el aire lo que le permite una gran difusión y movilidad en las cámaras y canalizaciones. Sus valores T.L.V. generalmente aceptados son: T.W.A. 50 p.p.m. ó 55 mg/m<sup>3</sup>, S.T.E.L. 400 p.p.m. ó 440 mg/m<sup>3</sup>.

El ácido sulfhídrico se produce por estancamiento de aguas residuales y es un gas muy tóxico. Es incoloro y tiene fuerte olor a huevos podridos. Actúa sobre el sistema respiratorio y ojos. Sus valores T.L.V. son: T.W.A., 10 p.p.m. ó 15 mg/m<sup>3</sup>; S.T.E.L., 15 p.p.m. ó 27 mg/m<sup>3</sup>.

El amoníaco es un gas incoloro de olor penetrante, picante y sofocante. Puede ocasionar irritaciones de nariz y garganta, dolor de pecho, quemaduras de la piel, etc. Su TLV-TWA es de 50 p.p.m. (35 mg/m<sup>3</sup>).

El dióxido de carbono es un gas inodoro, incoloro y más denso que el aire. Desplaza al oxígeno y puede hacer irrespirable el aire de la cámara que haya estado cerrada mucho tiempo. Produce efectos de congelación, elevación de la presión arterial, ardor de ojos, zumbido de oídos, etc. Su TLV-TWA es 5000 p.p.m. (9.000 mg/m<sup>3</sup>).

En cuanto a productos derivados del petróleo, más que sus efectos tóxicos interesa su combustibilidad. Generalmente están odorizados. Hidrocarburos como butano y propano tienen un TLV-TWA de 1000 p.p.m.

### 2.2. GASES COMBUSTIBLES

La presencia de estos gases en nuestra planta subterránea se deriva de la proximidad de canalizaciones de gas ciudad, gas natural o de filtraciones de vapores de depósitos de combustibles líquidos.

En una mezcla de gas combustible y aire, existen dos concentraciones extremas entre las cuales se produce la combustión. Estas concentraciones expresadas en tanto por ciento en volumen se denominan:

- A la concentración mínima, límite explosivo inferior (LEI).
- A la concentración máxima, límite explosivo superior (LES).

Cada combustible tiene un L.E.I. y un L.E.S. distinto. Las mezclas combustible-aire en concentraciones inferiores al L.E.I. o superiores al L.E.S. no arden ni son explosivas.

### 2.3. DETECCION DE GASES TOXICOS

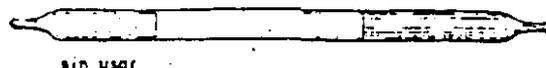
#### CON AMPOLLA

Se emplea ampolla detectora de cloropaladito sódico envuelta en algodón. La forma de empleo de este detector es la siguiente:

- Comprobar la fecha de caducidad de la ampolla. Únicamente se usarán las ampollas detectoras con fecha anterior a la de caducidad.
- Empalmar al hilo o cuerda de la ampolla otra cuerda en longitud suficiente que permita introducir el detector a una altura de 70 cm del suelo de la cámara.
- Romper la ampolla; entonces el líquido que contiene empapará el algodón que forma la envoltura exterior, originando manchas de color amarillento.
- Introducir la ampolla rota en el interior de la cámara levantando un poco la tapa de la misma y anotar la hora exacta en que se efectúa esta operación.
- Pasados 10 minutos se sacará, sin destapar de la cámara más que lo imprescindible y se observará si la coloración amarillenta del algodón presenta manchas negras.
- En caso negativo, se volverá a introducir durante 5 minutos.
- Si a pesar de los 15 minutos de exposición citados no se notasen manchas negras perfectamente visibles, se volverá a exponer durante otros 15 minutos y en caso negativo se hará una última exposición de 30 minutos, lo que hace un total de una hora de exposición.

#### CON TUBOS COLORIMETRICOS

Se emplean tubos de vidrio rellenos de su soporte sólido granular (normalmente sílica gel) impregnado en una sustancia específica para cada contaminante. Llevan escala graduada para obtener la concentración de éste.



sin usar



usado

Los preparados reactivos para el relleno de los tubitos son extraordinariamente estables, y el tiempo de utilización previsto o vida media es de dos años almacenados a la temperatura ambiente.

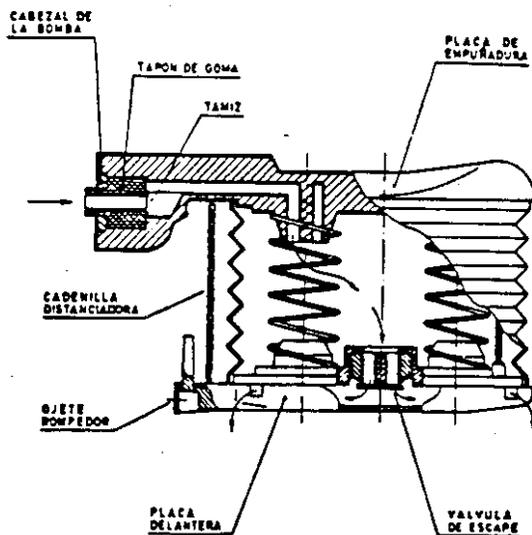
La detección por tubos colorimétricos presenta las ventajas siguientes:

- Escaso mantenimiento.
- Poco peso y sencillo manejo.
- Pronta disposición para el uso.
- Lectura instantánea.
- Apto para una amplia gama de contaminantes.

Los tubos colorimétricos, pueden presentar asimismo, las limitaciones siguientes:

- La precisión de los tubos es del orden  $\pm 20\%$  y el límite de extensión de la capa coloreada, determinada en el tubo por el paso del contaminante, es irregular proporcionando errores de lectura.
- La incorrecta utilización del sistema de aspiración, proporciona datos erróneos al no ser constante el volumen de aire aspirado.

El sistema de medida se compone de los tubos y del sistema de aspiración constituido por una bomba de fuelle de accionamiento manual. Esta impulsa un volumen de 100 cm<sup>3</sup> por carrera. En la cabeza de la bomba existe una abertura donde se inserta el tubito de control. Pueden disponerse adaptadores especiales para la conexión de sondas de gases calientes de la combustión, sondas para medida en lugares inaccesibles y contador de carreras.



En la realización de la medida o control se tendrá en cuenta lo siguiente:

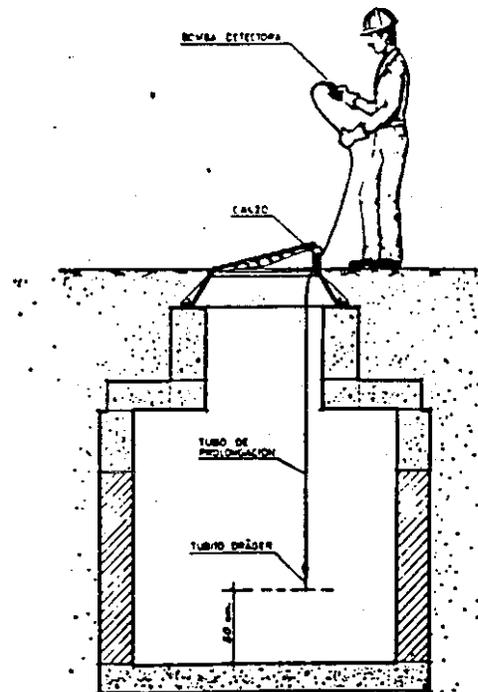
- La detección hay que realizarla cada vez que se cierre y abra la cámara.
- Se utilizará el tubo polytest, que es el idóneo en razón de las múltiples substancias que puede detectar y en el mínimo tiempo necesario. Antes de su empleo se comprobará que no está caducado.
- Los tubitos una vez utilizados y desechados, no se eliminarán como residuos ordinarios teniendo en cuenta las especificaciones que al efecto se establecen al tratar las substancias químicas.
- Comprobar la hermeticidad de la bomba para ello se comprime colocando a continuación en la abertura que tiene al efecto, un tubito de control sin abrir. Si la bomba no tiene fugas, ésta permanecerá comprimida hasta que sea retirado el tubito.
- Comprobar que la bomba tiene su plena capacidad de aspiración. A estos efectos se acciona la bomba sin estar inserto en ella el tubito de control; al soltar el fuelle debe

abrirse de golpe. Si los canales de aspiración están obstruidos, el fuelle se abre con relativa lentitud.

- El tubo se montará en el extremo del tubo prolongador o sonda, una vez que se han roto sus dos extremos.
- Abrir lo mínimo necesario la tapa de la cámara e introducir en su interior la sonda de modo que el tubito no quede sumergido en la posible agua, lodo o fango que pudiera existir en el fondo.
- Aspirar primero el aire a analizar con la carrera de la bomba, es decir, presionando a tope la bomba, soltando y esperando que la cadencia distanciadora quede tensa. En este momento habrán pasado por el interior del tubito 100 cm<sup>3</sup> del aire que se pretende analizar. Una coloración verde o parda de la capa indicadora del tubito, anteriormente blanca, señala la existencia de una cantidad relativamente grande de impurezas peligrosas en el aire, por ejemplo de gas ciudad, gas licuado, vapores de gasolina o sulfuro de hidrógeno, monóxido de carbono, etc. ¡PELIGRO!

En este caso, habrá que abrir completamente la boca de la cámara y proceder a su ventilación total, repitiendo a continuación una nueva prueba.

- Si después de una carrera de la bomba no se presenta coloración alguna, se ejecutarán cuatro carreras más. Si tampoco ahora hay coloración, cabe excluir la presencia de mezclas de gas peligrosas en el lugar de análisis y se podrán comenzar los trabajos. Carece en absoluto de importancia una coloración rosa, como la que puede producirse cuando el aire es húmedo.



- El tubito polytest puede usarse por ambos lados. Después de una indicación negativa, puede utilizarse repetidas veces en el mismo día, entre diez y veinte, según el contenido de humedad del aire, que inutilizará parte de la capa indicadora al colorearla de rosa. En este caso la coloración verde o parda que indica peligro, no comenzará al principio de la capa indicadora, sino allí donde el reactivo no ha sido modificado todavía por el agua. Una forma práctica de asegurar el control, es el establecer obligatoriamente una prueba al comienzo de cada turno, aspirando el aire de la parte menos ventilada de la cámara.

En caso de empleo repetido del tubito, se cambiará para cada control individual, de ser posible, la dirección de la corriente de entrada del aire a analizar. Entre cada medición individual se protegerá de la humedad el tubito de control con caperuzas de goma.

En cuanto a conservación, los tubos se protegen de la luz y calor y en caso de no usarlos, se mantendrán limpios como

igualmente la bomba. Para aspectos específicos de conservación se tendrán en cuenta las instrucciones del fabricante.

2.4. DETECCIÓN DE GASES COMBUSTIBLES CON EXPLOSÍMETROS

La detección de estos gases se realiza por medio de aparatos llamados explosímetros. El fundamento de todos ellos es un puente de resistencias en que una de sus ramas es el elemento sensor. Sobre éste se realiza la combustión catalítica de los gases o vapores presentes en el ambiente. La variación de la temperatura origina el cambio de su resistencia. La combustión catalítica desequilibra el circuito tanto más cuanto mayor es la concentración del gas o gases combustibles.

La tensión producida por el desequilibrio alimenta un amplificador que gobierna un indicador de lectura directa en porcentaje del Límite Explosivo Inferior (L.E.I.). La salida del amplificador alimenta también un circuito comparador en el que se compara la salida del amplificador con un determinado nivel de alarma, ajustable, sobrepasado el cual se produce la señal.

El aparato está regulado para que las alarmas se produzcan al 20% del L.E.I. del metano. Se ha considerado este gas por ser el más peligroso o de L.E.I. menor (5% en volumen). En suma las alarmas del explosímetro actuarían cuando la concentración de metano fuese del 1% en volumen. Se ha proporcionado un margen de seguridad en un doble sentido, por un lado cualquier gas combustible tiene un Límite Explosivo Inferior mayor que el metano y segundo ajustado hasta que se alcance 1/5 del L.E.I. para que salten las alarmas y sean necesarias las medidas de ventilación, limpieza, reparación de fugas, etc.

Los explosímetros dispondrán como mínimo de las posibilidades siguientes:

- Interruptor general.
- Prueba del estado de batería y funcionamiento de alarma.
- Utilización local o remota por medio de sonda.
- Alarma acústica y óptica. Puede ser de interés la emisión de un pitido periódico que indique que está funcionando.
- Acumuladores recargables o pilas con capacidad mínima de una jornada laboral.
- Posibilidad de funcionamiento con conexión directa a red de energía eléctrica.
- En general serán compactos, manejables y de reducido peso y tamaño.

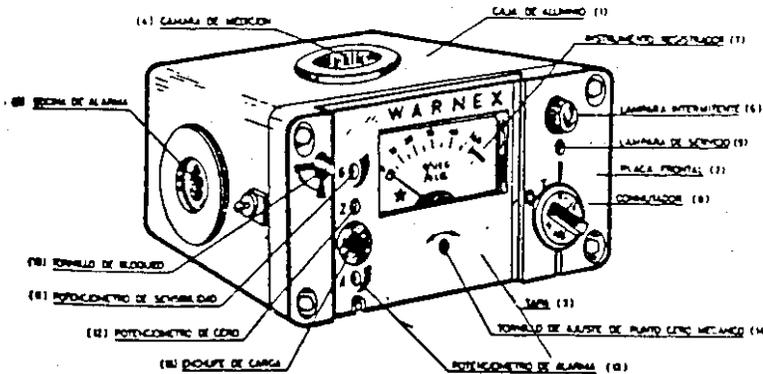
En cuanto al empleo de los explosímetros, se tendrán en cuenta las indicaciones siguientes:

- Se seguirán las instrucciones de los fabricantes de estos aparatos.
- Antes de su utilización se comprobará el estado general del aparato, limpiando las acumulaciones del polvo, condensaciones de vapor de agua, etc., que podrían afectar a la medida que realiza el explosímetro.
- Comprobar el estado de carga de batería.
- Comprobar el funcionamiento de las alarmas.
- Introducir el aparato en el interior de la cámara mediante cuerda u otro dispositivo. Si está provisto de sonda, será ésta la que se introduzca.
- Comprobar si saltan las alarmas.
- Mientras duren los trabajos, se tendrá el explosímetro encendido.
- Terminado su uso, se limpiará, se pondrá en carga su batería y se almacenará en lugar adecuado establecido al efecto.

- El explosímetro almacenado se revisará cada mes en lo relativo a su estado y se recargará la batería.
- El empleo de explosímetros debe ser extensivo para el personal que trabaje en cámaras de registro, sobre todo cuando existan canalizaciones de gas próximas o instalaciones de producción o suministro de productos petrolíferos. Para evitar incertidumbres en su manejo el personal será adiestrado suficientemente.
- El aparato será mantenido por personal específico que atenderá a la sustitución de elementos sensores o calibrado general.

La vida útil del detector de combustible es de un año aproximadamente en funcionamiento continuo. En todo caso, cada dos años como máximo se debe sustituir este elemento.

Los explosímetros empleados por Telefónica son WARNEX y SIEGER 1650. Sus instrucciones de manejo y conservación están recogidas en los correspondientes manuales.



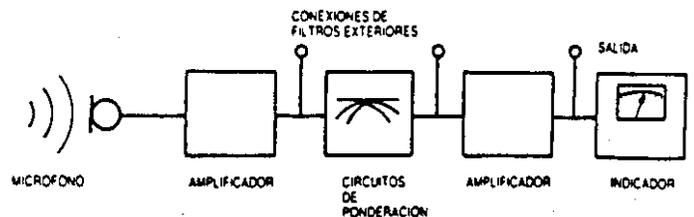
3.5. DETECTORES DE OXIGENO

Permiten detectar tanto el exceso como la falta de oxígeno. En cámaras de registro puede tenerse riesgo por insuficiencia de oxígeno, ello debido a que se trata de espacios confinados, que han podido permanecer cerrados mucho tiempo y a la presencia de otros gases que lo desplacen del ambiente. Estos detectores emiten alarma acústica cuando la concentración de oxígeno es inferior al 19'5%, además de presentar la lectura en una escala graduada o digitalmente.

3. MEDIDA DE RUIDO

3.1. SONOMETROS

Para la medida del nivel de presión sonora del ruido se emplean los sonómetros. Estos aparatos responden de igual manera que el oído humano dando medidas objetivas y reproducibles del nivel de ruido. Su diagrama esquemático es el siguiente:



El micrófono convierte la señal sonora en eléctrica que es preciso amplificar, por ser pequeña. Tras la primera etapa amplificadora se le puede hacer pasar por circuitos de ponderación (A, B, C, ó D) o por filtros de octava o tercio de octava cuando se quiere efectuar un análisis en frecuencia de

ruido. Con una nueva amplificación se le da a la señal el nivel suficiente para actuar un indicador graduado en dB. En algunos sonómetros hay una salida para unirlos a registradores u otros medios de presentación de datos. Para garantizar la exactitud de las mediciones es preciso la calibración previa por medio de un calibrador acústico portátil. Este es, en esencia, un altavoz miniatura que produce un nivel sonoro definido, al cual se ha de ajustar la indicación del sonómetro.

Cuando el nivel sonoro varía, la aguja del indicador debe seguir esas variaciones. Pero si son muy rápidas, la aguja puede moverse de modo que es imposible obtener lecturas significativas. Por eso, existen dos formas de funcionamiento: "rápido" (fast) para niveles que no fluctúen y "lento" (slow) en caso contrario.

Si las fluctuaciones siguen siendo apreciables en lento, se estimará su valor medido, anotándose, además, los valores máximo y mínimo.

Según el Real Decreto 1316/1989 sobre "Protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido durante el trabajo", los sonómetros darán la medida del nivel de Presión Acústica Ponderada ( $L_{pA}$ ) del ruido estable. Su lectura promedio se considerará igual al Nivel de Presión Acústica Continua Equivalente Ponderada A ( $L_{Aeq,T}$ ) de dicho ruido. El nivel diario equivalente, que es lo que se trata de calcular, se hará mediante una serie de ecuaciones dadas en el Anexo I del Real Decreto.

Para la medición del nivel Pico, los instrumentos empleados para este fin deben tener una constante de tiempo (en el ascenso) no superior a 100 microsegundos. Si se dispone de un sonómetro con ponderación A y característica "IMPULSE" podrá considerarse que el nivel Pico no ha sobrepasado los 140 dB cuando el Nivel de Presión Acústica Ponderada A sea inferior a 130 dBA.

Antes de realizar cualquier medición, se harán las comprobaciones previas, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Estado de las pilas.
- Calibrado del aparato.
- Selección del circuito de ponderación. Normalmente deberá ser el "A".
- Selección de respuesta (rápido ó lento).
- Selección del intervalo de la escala de medida.

La medida se realizará de la siguiente forma:

- Conectar el sonómetro.
- Situar el micrófono a la altura del pabellón auditivo del operario.
- Evitar interferencias.
- Anotar niveles.
- Desconectar el aparato.

Para evaluar correctamente las medidas obtenidas, se considera, además:

- Tiempo de exposición para determinar el porcentaje de la dosis máxima permitida (% D.M.P.).
- Descripción del lugar de trabajo.
- Descripción de las fuentes primarias y secundarias de ruido.
- Número y distribución del personal.

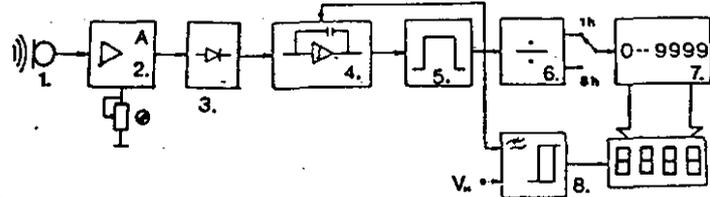
### 3.2. DOSIMETROS

Miden directamente el nivel diario equivalente ( $L_{Aeq,d}$ ), que es uno de los parámetros que permiten evaluar la exposición de los trabajadores al ruido, y es una de las formas de describir el ruido recogida en el Real Decreto 1316/1989.

Se toma en consideración que el daño que un ruido puede causar al oído humano está relacionado con la energía total acumulada del sonido.

Los dosímetros miden continuamente el ruido ambiental y tras la amplificación y ponderación "A", integra la energía sonora, el resultado se acumula en una memoria que se puede leer a voluntad sin perturbar las mediciones.

La constitución esquemática de estos aparatos es la siguiente:



1. Micrófono: montado rígidamente o a través de cable prolongador. Su pinza se puede sujetar al cuello de la camisa o al casco de seguridad. Puede estar equipado con protección anti-viento.
2. Amplificador: con características de frecuencia del filtro "A" y control de sensibilidad.
3. Rectificador: necesario, porque la integración se realiza sobre señales rectificadas de corriente alterna.
4. Integrador
5. Generador de impulsos de ruido
6. Contador de impulsos eléctricos
7. Contador de dosis: por medio de cuatro dígitos se presenta lectura desde 0000 a 9999. La calibración normal supone que un nivel de 85 dB(A) a lo largo de 1 hora u 8 horas corresponde a la lectura del 100%.
8. Detector de límites: para niveles de ruido que sobrepasen 115 dB(A) durante un segundo.

Además, los dosímetros comprenden pantalla digital para exponer la lectura de dosis y detector del estado de batería.

Para la calibración se habrán de seguir las instrucciones del fabricante.

Al final de la medición se dispone del índice de dosis registrado y el valor del tiempo de exposición, con ellos se puede calcular el nivel diario equivalente, así:

$$Leq = Lr + 10 \lg \frac{D}{100} \cdot \frac{Tr}{Tm}$$

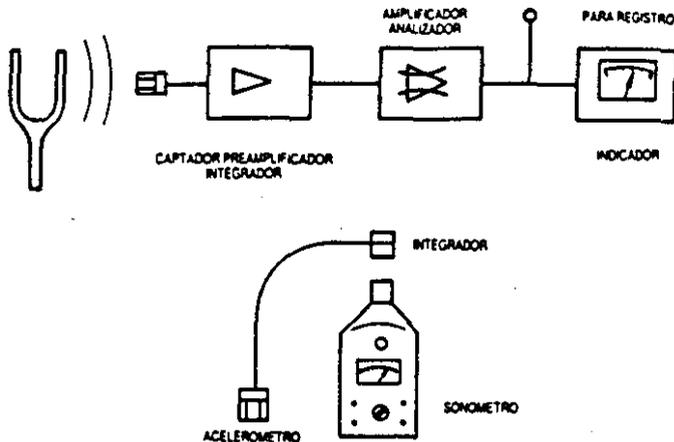
- .  $Tm$  = Tiempo de medida
- .  $Tr$  = Base temporal de referencia (1u8h)
- .  $D$  = Índice de dosis señalado en la pantalla del dosímetro
- .  $Lr$  = Nivel de referencia según calibración (85 ó 90 dBA)

Puede estimarse también el  $Leq$  por medio de moneogramas.

### 4. MEDIDA DE LAS VIBRACIONES

Las vibraciones mecánicas son movimientos oscilantes de una masa o masas, en torno a una posición de referencia. Este movimiento se define por el desplazamiento, velocidad o aceleración de las mismas. Se suele preferir la velocidad por dar la indicación más útil sobre la severidad de las vibraciones.

La medición de las vibraciones se realiza con vibrómetro, cuyo diagrama esquemático es el siguiente:



El captador de vibraciones (acelerómetro), es un transductor piezoeléctrico que convierte aquellas señales en eléctricas proporcionales a la aceleración de la vibración. La señal eléctrica es amplificada y en su caso integrada para obtener indicaciones proporcionales a la velocidad o desplazamiento.

Al final se encuentra un indicador que da valores eficaces que son mas representativos al tener en cuenta la historia de la vibración y su energía. Pueden obtenerse también los valores pico.

Una salida externa puede permitir el registro gráfico.

También se puede utilizar un sonómetro sustituyendo el micrófono por un integrador con su acelerómetro acoplado.

La medida es directa y las mayores precauciones se refieren a la disposición del acelerómetro.

- Se colocará de forma que la dirección de medida deseada coincida con la de su máxima sensibilidad, generalmente en el sentido del eje del acelerómetro.

- La fijación en el punto de medida puede ser por vástago roscado, por imán, a través de pegamento o por sonda manual que lleva el acelerómetro en el extremo.

Algunos equipos pueden actuar como dosímetros integradores con posibilidad de ponderar automáticamente los distintos datos de acuerdo con las normas internacionales sobre exposición humana a las vibraciones, y expresar los resultados en porcentaje de dosis de valoración respecto de la exposición tolerada según criterio, con indicación del nivel equivalente de exposición continuada y de la aceleración pico.

Otros equipos de medida, muy útiles en la acción preventiva frente al ruido y las vibraciones, son los diseñados para realizar la monitorización del estado de máquinas, para un mantenimiento preventivo de las mismas.

## 5. MEDIDA DE LA ILUMINACION

Para esta medida se utilizan los luxómetros portátiles constituidos por una célula fotoeléctrica que al incidir la luz sobre ella genera una corriente directamente proporcional a su intensidad.

La corriente es medida por un microamperímetro directamente en lux.

Los luxómetros van provistos de un filtro corrector de color para asimilar su respuesta a la sensibilidad del ojo.

Se tendrán en cuenta en el empleo del luxómetro los siguientes puntos:

- Durante la medida, la célula fotoeléctrica debe encontrarse lo mas cerca posible del plano de trabajo, ya sea éste horizontal, vertical u oblicuo.

Quando no se especifique una determinada zona de trabajo, se tomará la lectura sobre un plano horizontal colocado a 75 cm sobre el suelo.

- No debe haber sobre la célula sombras proyectadas.
- Si se ha de determinar la iluminación media de una habitación su superficie se dividirá en cuadros de igual superficie y la medida se efectuará en el centro de cada uno de ellos.
- Antes de efectuar cualquier medida hay que dejar al luxómetro un periodo de adaptación en el mismo nivel de iluminación que va a ser medido.

## MEDIDA DE REFLEXIONES

Una medida de interes es la reflexión lumínica de superficie de trabajo.

Las reflexiones se pueden expresar por el factor de reflexión, es decir, la relación entre la iluminación reflejada y la incidente.

Para medir la reflexión, la célula se coloca de cara a la superficie y se retira lentamente de 5 a 15 cm, hasta que la lectura "A" del aparato permanezca constante. Posteriormente, con la célula orientada en sentido contrario, se efectúa una segunda lectura "B", con el fin de medir la luz incidente. La razón Lectura A/Lectura B da un valor aproximado del factor de reflexión de la superficie.

Otro método mas exacto de medir factores de reflexión, requiere un trozo de material mate de al menos 1.000 cm<sup>2</sup>, con un índice de reflexión conocida. Puede ser un papel secante blanco que posee un factor de reflexión del 80% aproximadamente. El papel secante se sitúa pegado a la superficie que se va a medir y el aparato se mantiene a una distancia entre 5 a 10 cm con la célula de cara al papel (lectura "A"). Se retira entonces el papel secante, sin mover el aparato y se anota la lectura "B".

El factor de reflexión de la superficie es:

$$\frac{\text{Lectura A}}{\text{Lectura B}} \times 100 = \text{Factor de reflexión \%}$$

## 6. DETERMINACION DE PARAMETROS AMBIENTALES

Se pueden definir las condiciones ambientales por medio de la temperatura, humedad y velocidad del aire. Para la medición de estos parámetros se emplean, respectivamente, termómetros, psicómetros y anemómetros, que pueden ser independientes o combinados en una misma unidad instrumental. Además algunos tienen capacidad para registrar valores y así apreciar la evolución de los parámetros ambientales con el tiempo.

Son aparatos sencillos y de lectura directa que no requieren instrucciones especiales para su empleo.

### 6.1. INDICE W.B.G.T.

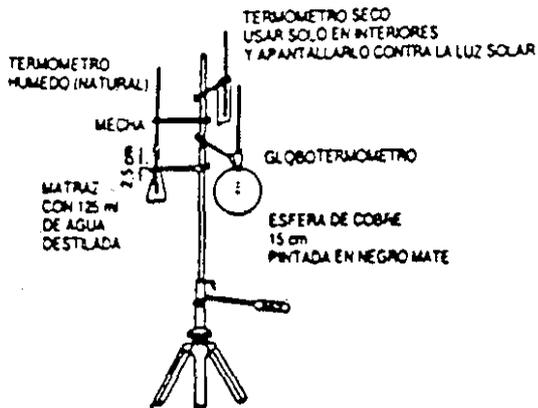
Como complemento de lo anterior, para evaluar el riesgo higiénico debido a temperaturas elevadas en puestos de trabajo, se han elaborado un conjunto de índices que combinan los factores que influyen en el intercambio térmico del trabajador con su entorno, para obtener mediante un método sencillo, un valor que suponga una cuantificación de los posibles efectos del ambiente térmico.

El índice de mayor aceptación por los higienistas es el W.B.G.T., que además es de cálculo sencillo y aceptable significación.

A efectos de su cálculo, es necesario determinar:

- Temperatura de bulbo húmedo (Th).
- Temperatura de globo (Tg).
- Temperatura de bulbo seco (Ts), (sólo para exteriores con radiación solar).

Para ello se emplea el conjunto representado en la figura:



- El termómetro seco es de mercurio con graduación desde -10 a +50° C con precisión de  $\pm 0,5^\circ$ . El bulbo estará protegido contra el calor radiante, sin entorpecer el movimiento del aire a su alrededor.
- El termómetro húmedo tiene la misma precisión que el anterior. Se mantendrá humedecido, al menos  $\frac{1}{2}$  hora antes de la lectura, por medio de una mecha introducida en agua destilada. La mecha cubrirá todo el bulbo y una longitud de varilla igual a la longitud de aquel.

- El termómetro de globo consiste en una esfera hueca de cobre de 15 cm de diámetro, pintada exteriormente de negro mate; se coloca mediante un tapón perforado de goma, un termómetro de mercurio (-5 a 100° C, precisión  $\pm 0,5^\circ$  C) en el centro de la esfera.

Las lecturas se harán después de 25 minutos de estar situado en el punto de medida.

Los termómetros húmedo y de globo no estarán apantallados.

El índice W.B.G.T. se calcula por las expresiones:

- a) Exteriores soleados  $W.B.G.T. = 0,7Th + 0,2Tg + 0,1Ts.$
- b) Interiores o exteriores no soleados  $W.B.G.T. = 0,7Th + 0,3Tg.$

En la actualidad se dispone de monitores de stress térmico que son unidades compactas de fácil transporte. Presentan las mediciones sobre cristal líquido de las temperaturas seca, húmeda y de globo; además del correspondiente W.B.G.T.

#### 7. DISCRIMINADORES Y COMPROBADORES DE TENSION

Son aparatos portátiles que permiten verificar la ausencia de tensiones, identificar la gama de tensiones y distinguir las fases del neutro. Obviamente sus cordones de prueba estarán aislados.

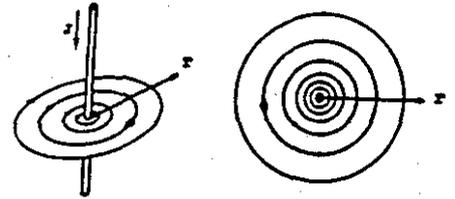
Algunos van dotados de prolongadores para hacer contacto con conductores alejados e incluso provistos de elementos acústicos que emiten pitidos si el elemento comprobado está en tensión.

Estos comprobadores son útiles en los trabajos sobre cuadros B.T. de equipos y en los trabajos en líneas aéreas para verificar la ausencia o no de diferencia de potencial entre elementos metálicos del postes: cable soporte, riostra, etc.

#### 8. DETECCION DE CABLES ENTERRADOS

Son aparatos que además de detectar y localizar averías sirven para determinar la traza y profundidad a que se encuentran cables enterrados. La información que proporcionan es muy útil cuando se tiene que efectuar el tendido en zanja de cables telefónicos a los efectos de no dañar aquellos u ocasionar contactos eléctricos.

Su funcionamiento se basa en que al pasar corriente por un conductor recto se genera un campo magnético. Los círculos concéntricos de las líneas de fuerza son perpendiculares al eje del conductor.



Al pasar corriente eléctrica alterna por un conductor se forma un campo magnético alterno.

La intensidad del campo magnético depende de la intensidad y de la distancia entre el punto de medición y el centro del conductor.

En las bobinas situadas dentro del campo y en aquellas que se introducen dentro de él se induce un voltaje.

Las indicaciones óptica y acústica al acercarse a un cable o tubería, alcanzan un máximo al estar directamente por encima y disminuyen al distanciarse.

El detector sólo reacciona ante la presencia de cables y tuberías metálicas.

El sistema se compone:

- 1.- Localizador de cables y tuberías.
- 2.- Generador de audiofrecuencia.
- 3.- Convertidor.
- 4.- Pinza de acoplamiento.
- 5.- Auriculares.

La alimentación se hace por pilas secas o elementos recargables cuyo estado se comprueba nada más conectarse el medidor.

Durante la medida el detector se procurará mantener a distancia constante del suelo. Con el mismo se recorrerá el perímetro del terreno y se cuadriculará internamente. Se marcarán los puntos en que las lecturas son máximas; mediciones posteriores sobre estos puntos nos permitirán determinar la traza y profundidad de los cables y tuberías metálicas enterradas.

### ACCIDENTES "IN ITINERE"

#### 1. SINIESTRALIDAD

Los accidentes "in itinere" son los producidos en los desplazamientos al o del trabajo. Son accidentes de tráfico que ocurren en intervalos de tiempo anteriores o posteriores a la jornada laboral.

A nivel mundial, los accidentes de tráfico de los que forman parte los "in itinere", ocasionan la siniestralidad siguiente:

- Mas de cinco millones de personas resultan heridas cada año.
- Mas de 150.000 personas mueren.
- Es la primera causa de muerte en el grupo de personas de menos de 25 años.
- Su incidencia económica puede estimarse en un 1% del Producto Interior Bruto de algunos países.

Estos accidentes son mas numerosos en zonas urbanas que es además el ámbito donde sobrevienen los accidentes "in itinere".

Los accidentes "in itinere" en Telefónica vienen a representar la cuarta parte de la accidentabilidad, su tasa de incidencia varia poco de año en año del valor de 5 por cada 1.000 empleados.

Distribuidos según medios de transporte es: 10% vehículo público, 25 en vehículo propio, y 64 por desplazamiento peatonal. Es claro que la menor accidentabilidad se produce en el uso de vehículo público.

## 2. DEFINICION Y CALIFICACION

Los requisitos fundamentales del accidente "in itinere" son:

- 1º.- Que el accidente ocurra en el trayecto habitual que debe recorrerse desde el domicilio al lugar de trabajo o viceversa.
- 2º.- Que dicho recorrido no se interrumpa o modifique por motivos o actividades de interés particular del trabajador.
- 3º.- Que el recorrido se haga a pie o con medios de transporte habituales y adecuados al trabajador o de uso muy generalizado entre los mismos.
- 4º.- Que no haya utilización temeraria o imprudente de dichos medios de transporte.
- 5º.- Que los medios de transporte sean autorizados por la empresa o al menos tolerados y nunca prohibidos.
- 6º.- Que el accidente ocurra en tiempo prudencial, antes o después de las horas de entrada o salida del trabajo. Si cualquier accidente ocurre en un tiempo que difiere considerablemente del que se tarda en los desplazamientos diarios no tendrá la consideración de accidente laboral.

A estos efectos la hora del siniestro es un dato esencial.

## 3. PREVENCIÓN BÁSICA

El control y prevención de los accidentes "in itinere" escapa a toda acción por parte de la Empresa y en consecuencia las recomendaciones que puedan contribuir a su reducción son comunes a todos los ciudadanos en su condición de peatón, conductor o usuarios de medios de transporte, tan sólo puede tratar de rebajarse su incidencia por medio de campañas que proporcionen una mayor seguridad vial, impulsadas desde el seno de la Administración y, en el de la Empresa, como recuerdo de la importancia a actuar con seguridad a todos los niveles. En este sentido, a continuación se presentan un conjunto de recomendaciones estimándose que, una atención permanente a las mismas, contribuiría a la reducción de estos accidentes:

- Conocimiento suficiente del Código de Circulación.
- Imposición como norma de cumplir todas las reglas de circulación. La práctica continua de las mismas automatiza la conducta y sin ningún esfuerzo se realizará una conducción segura que evitaría accidentes.
- Despertar con el margen suficiente de tiempo para no tener que ir al trabajo con prisas, sino tranquilamente.
- No adoptar posturas de suficiencia en materia de circulación; se debe estar abierto a sugerencias o instrucciones en esta materia. Si se pretende saber todo es muy posible que se acentúen los propios defectos.
- Utilizar preferentemente medios públicos de transporte. Son más seguros y permiten rebajar la atención tras levantarse o tras una jornada fatigosa de trabajo.
- Realizar conducción con tales precauciones y márgenes de seguridad que nos ponga a cubierto de los errores de los demás.
- Necesidad de colaborar con los demás usuarios de las vías públicas. Ello supone:

- No molestar a los demás evitándose comportamientos incorrectos como insultos, malos gestos y modales inapropiados. No entrar en competencia con otros usuarios.

- No sorprender con maniobras súbitas y sin previo aviso. Se ha de avisar con suficiente antelación y debiendo asegurarse que los otros usuarios han percibido y comprendido los avisos.

- Comprender y disculpar los errores ajenos.

- La conducción es una actividad compleja que requiere un elevado potencial de energía y la puesta a punto de todos los mecanismos psicofísicos de la persona. En este sentido la fatiga supone una merma de capacidades. Pueden recuperarse a través del descanso y nunca mediante ingestión de bebidas alcohólicas, tranquilizantes o estimulantes. No se debe conducir bajo fatiga, hay que hacerlo descansado y relajadamente.

- El sentido de la vista es el más importante en la circulación. es necesario ver bien, saber ver y hacerlo con anticipación y rápidamente.

- Enfermedades como: gripe, catarro, reuma, dolores musculares y de cabeza o estados anímicos como las depresiones, estados de angustia y ansiedad, los de sobreexcitación afectiva, etc, influyen desfavorablemente en la conducción segura.

- Las drogas de cualquier tipo constituyen un grave peligro para la conducción. Según la O.M.S. el 20% de las víctimas por accidente de tráfico hospitalizadas habían estado bajo el efecto de tranquilizantes y de ellas otro 20% habían consumido también alcohol.

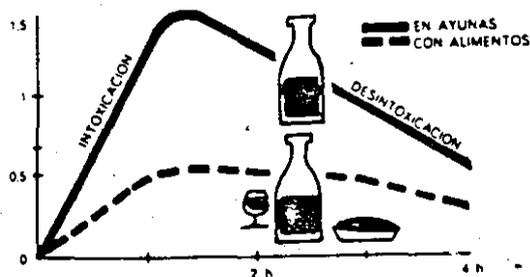
- Si se toman analgésicos, barbitúricos, estimulantes y tranquilizantes, será el médico quien determinará, ante estos tratamientos, si es posible conducir.

- No se debe fumar mientras se conduce porque el tabaco disminuye reflejos y la capacidad de reacción, por otra parte el humo de los cigarrillos es molesto, irrita los ojos y contribuye al cansancio ocular del conductor. Por último, el fumar distrae de la tarea de conducción.

- El alcohol, incluso en pequeñas dosis, tiene influencia negativa para la conducción. Una tasa alcohólica de 0'5 gr de alcohol por litro de sangre produce euforia y se entra en zona de peligro a partir de una tasa de 0'8 gr/l.

La alcoholemia alcanza el máximo 1 hora después de ingerir la última copa y desciende a un ritmo de 0'2 gr/h. Así, una tasa de 0'8 gr/l tarda 4 horas en bajar a un valor de seguridad.

El alcohol entre otros efectos, produce: aumento del tiempo de reacción, sobrevaloración de las capacidades y desprecio del peligro, reducción del campo visual e incorrecta apreciación de distancias y velocidades como consecuencia de la afectación del sentido de la vista.



### 3.1. PEATONES

Andar con atención y precaución, sin apresuramiento.

Cuidar el calzado; si las suelas están despegadas, los cordones sueltos, los tacones desgastados, etc., se tendrán muchas posibilidades de tropezar y caer.

Al bajar escaleras o rampas se hará mas seguro si se emplea el pasamanos.

Al pasar por puertas de garajes o locales de salida de vehículos, tomar precauciones antes de cruzar por si, en ese momento, sale algún vehículo.

No saltar a la calzada precipitadamente aún cuando la señal del semáforo dé paso libre; puede venir algún vehículo que indebidamente se salte aquel. Nunca bajar a la calzada sin estar seguros de que no venga ningún vehículo en ese momento.

Se debe esperar a cruzar la calle en la acera, nunca en la calzada. Si la circulación está regulada por semáforo, los cruces de las calzadas se efectuarán por los lugares al efecto y cuando el semáforo esté verde.

Al cruzar calles que no dispongan de pasos de peatones, se debe hacer el cruce en las esquinas, vertical el trazado de la calle y, previamente, se debe mirar hacia el lado o lados en que pueden aparecer vehículos. Las plazas y glorietas no deben ser atravesadas; hay que rodearlas.

En carretera se debe circular por la izquierda; así no se interrumpe a los que vienen de frente y es posible apartarse en caso de peligro. En estas vías no se debe ir en grupos. Hay que hacerse visible empleando elementos reflectantes en caso de oscurecimiento.

No se cruzará una vía por delante de un vehículo parado, hay que hacerlo por detrás.

### 3.2. CICLOMOTORES

Pueden considerarse como tales los de cilindrada inferior a 50 cc., con un máximo de 60 Kg, que no pueden alcanzar en llano mas de 40 Km/h y además disponen de pedales practicable.

Los ciclomotores no pueden circular por autopistas ya que no pueden desarrollar en llano velocidades superiores a los 60 Km/h.

Es conveniente su no utilización en caso de lluvia u otros rigores climáticos.

Revisar periodicamente este vehículo, prestando especial atención a: estado y presión de las ruedas, frenos, dirección e iluminación. Está prohibido modificar sus características.

No se debe llevar otro pasajero. No llevar cargas que puedan entorpecer la circulación. Cargas mal sujetas, muy voluminosas o mal equilibradas, puede hacer perder el equilibrio del vehículo con consecuencias muy desagradables. Las cargas sólo se transportarán en compartimentos autorizados y adecuados.

Señalizar las maniobras con suficiente antelación y no seguir muy de cerca a otros vehículos.

No circular en carretera en línea con otros vehículos sino en fila de uno en uno.

Llevar luces de cruce encendidas. Se empleará casco.

### 3.3. MOTOCICLETAS

Revisar periodicamente el vehículo con insistencia en los mismos puntos que se han destacado para ciclomotores.

Siempre que se utilice una motocicleta, emplear casco; éste puede hacer que el accidente, de producirse, sea menos grave y su uso es preceptivo. Utilizar también gafas y guantes. No es conveniente charlar con el que vaya de "paquete", ya que una distracción puede ser causa de accidente.

Al iniciar la marcha no se hará bruscamente, cerciorarse primero de que nadie viene detrás.

Tener siempre la precaución de señalar con antelación suficiente cualquier maniobra o giro que se vaya a realizar. No acercarse demasiado a los vehículos que van delante.

No adelantar a otro vehículo, si éste está indicando con el intermitente de su izquierda. Antes de adelantar a un vehículo debe pedirse paso.

En las curvas se tendrá especial cuidado en su entrada.

Se llevarán las luces de cruce encendidas.

La postura del conductor será suelta y no forzada, nada más arrancar se han de apoyar ambos pies en los correspondientes estribos o reposapiés.

### 3.4. AUTOMOVILES

El propietario del vehículo debe controlar el mantenimiento del mismo, conforme indica el Manual de Instrucciones del fabricante que se incluye en la documentación del automóvil. Esto aparte de alargar su vida útil, puede evitar muchos accidentes.

Utilizar sistemáticamente el cinturón de seguridad. Este es un elemento de seguridad pasiva de gran importancia. Obligatorio en los asientos delanteros y que cada vez se extiende mas su disposición en los de atrás.

La eficacia del cinturón de seguridad está plenamente demostrada. La experiencia y los estudios científicos demuestran que el uso sistemático del cinturón de seguridad, en todos los desplazamientos, incluso los urbanos, reduce considerablemente el número y la gravedad de las lesiones pudiendo estimarse que en términos generales su utilización disminuye en mas de un 40% el número de muertos y heridos entre los ocupantes de los vehículos accidentados en caso de velocidad elevada, y en un 60% en velocidades mas reducidas. Contrariamente a lo que se piensa, la mayor parte de los accidentes graves se producen a velocidades comprendidas entre los 50 y 80 kilómetros por hora. Incluso a velocidades mas bajas las heridas pueden ser graves e incluso mortales.

El uso de cinturón de seguridad es obligatorio cuando se circula por vías interurbanas y aconsejable su uso en ciudad. Una vez adquirido el hábito, además de un elemento de seguridad es un elemento de confort y comodidad.

El cinturón ha de abrocharse estando el vehículo detenido, antes de iniciar el viaje. Será el conductor quien cuidará que los demás pasajeros se abrochen el que corresponda a los asientos que ocupen.

Es conveniente dotar al automóvil de extintor. Aún cuando el riesgo de incendio de un automóvil es pequeño, puede producirse. Los extintores a instalar en automóviles deben ser portátiles con carga de polvo seco o de hidrocarburos halogenados excluidos los de tetracloruro de carbono o bromuro de metilo.

La vestimenta del conductor debe ser cómoda y relajada. No son aconsejables ropas muy ajustadas ni tampoco en invierno conducir con la gabardina, abrigo u otras prendas similares. El calzado debe ser lo suficientemente flexible y ligero para percibir las sensaciones que se derivan de la actuación sobre los pedales. No son aconsejables los zapatos de suela muy gruesa ni los de tacón alto. El calzado debe estar bien sujeto al pie. Cuando la calzada está mojada o con barro antes de iniciar la conducción debe limpiarse la suela para evitar deslizamientos al accionar los pedales.

No tratar de obtener de un vehículo mas de lo que pueda dar de sí. Los pedales y volante se manejarán con suavidad y firmeza pero sin crispación ni agarrotamiento. Esto es particularmente importante para el caso de los frenos que aparte de estar perfectamente en buen estado y bien reglados, se utilizarán progresivamente, con suficiente antelación y no de repente. El uso de los frenos se acomodará al estado del pavimento.

En caravana extremar el mantenimiento de la distancia de seguridad, evitar los adelantamientos y cambios de carril salvo caso justificado. El carril que procede se elegirá con suficiente antelación y se circulará bien centrado en él.

La circulación dentro de la corriente de tráfico se ajustará a los principios de progresión normal de modo que la conducción se adapte a las circunstancias de dicha corriente. Esto determinará:

- Ocupar una posición adecuada en la calzada.
- Mantener la debida separación entre vehículos.
- Circular a una velocidad adaptada a las circunstancias del tráfico y de la vía.
- Realizar una observación constante del tráfico por delante, detrás y costados.

Los neumáticos deben ser los recomendados por el fabricante y del mismo tipo en todas sus ruedas. Si en caso extremo se mezclan serán iguales en cada eje. Deben cumplir las condiciones siguientes:

- No presentar deformaciones, cortes ni roturas.
- Tendrán dibujo suficiente en toda su banda de rodadura. La profundidad mínima de dibujo es de 1'6 mm.
- La presión de inflado será la recomendada por el fabricante y se comprobará con frecuencia. Esto también se refiere a la rueda de repuesto, cuya presión corresponderá a la más alta fijada por el fabricante.

Las llantas no presentarán señales de óxido o corrosión y se deben evitar todas las acciones que puedan deformarlos o perjudicar grandemente a los neumáticos.

Los peatones requieren una atención especial por parte del conductor y en particular se tendrá en cuenta:

- Mucha precaución al rebasar vehículos destinados al transporte de personas y sobre todo si son de transporte escolar.
- No dar fuertes bocinazos cuando se está muy cerca de peatones, pueden asustarse y reaccionar sorpresivamente.
- Cederles el paso en pasos para los peatones, estando muy pendiente cuando se aproxime a ellos el conductor de sus movimientos. No es aconsejable adelantar a otros vehículos en estos pasos si no se tiene visibilidad suficiente porque pueden estar cruzando personas que estén ocultas por el vehículo que se intenta adelantar.
- No es aconsejable hacer indicaciones a un peatón para que cruce la calzada salvo que se tenga la plena seguridad de que no hay peligro.

En conducción nocturna se adoptarán precauciones especiales, procurando ver y ser vistos a cuyos efectos se debe disponer de una buena iluminación. No se utilizarán gafas oscuras como medida contra deslumbramientos pues reducen mucho la visibilidad.

La conducción bajo los efectos de lluvia, niebla u otros rigores climáticos precisa de mayor atención y prudencia. La velocidad debe moderarse y la acción de frenado debe realizarse con mayor antelación y a pedaladas cortas. Los adelantamientos se limitarán al mínimo y en su caso se efectuarán con las mayores precauciones.

Con presencia de viento lateral o racheado se tendrá atención al cruce con otros vehículos o al paso de taludes, barrancos, árboles, etc, para no dejarse sorprender por golpes de viento. En todo caso se reducirá la velocidad y las posibles desviaciones se corregirán sujetando el volante sin rigidez pero con firmeza y tirando de él contra el viento. Se circulará con las ventanillas cerradas para evitar que el viento se arremoline en el habitáculo.

Otros principios preventivos a tener en cuenta para una conducción segura se recogen en el capítulo de TRANSPORTE, CARGA Y DESCARGA.

## TERMINOLOGIA

### ACCIDENTE

Acontecimiento no deseado que resulta de un daño físico a una persona o daño a la propiedad. Es generalmente el contacto con una fuente de energía (eléctrica, química, térmica, etc.) superior a lo que el cuerpo o estructura puede soportar.

### ACCIDENTE LABORAL

Forma del siniestro laboral por la que se altera o interrumpe, repentinamente, la secuencia esperada y regular de los sucesos laborales. También puede entenderse toda lesión que el trabajador sufra con ocasión o como consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena (definición legal que acarrea consecuencias económicas y sanitarias al empresario y al trabajador).

Tendrán consideración de accidente de trabajo:

- a) Los que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de trabajo.
- b) Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical o de gobierno de las Entidades gestoras, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejecuten las funciones propias de dichos cargos.
- c) Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aún siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las ordenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la Empresa.
- d) Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- e) Las enfermedades no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
- f) Las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
- g) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidentes de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

No obstante lo establecido en los números anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:

- a) Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por ésta la que sea de tal naturaleza que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente.

En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo, la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la Naturaleza.

- b) Los que sean debidos a dolo o imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:

- a) La imprudencia profesional que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira.

- b) La concurrencia civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

#### ACCIDENTE "IN ITINERE"

El que sufre el trabajador al ir o volver del lugar de trabajo, como igualmente, el que sufre a consecuencia del desempeño de cargos electivos o de carácter sindical, al ir o volver del lugar donde se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.

#### ACCIDENTE SIN LESION

Cualquier accidente en el cual no resulte como consecuencia una lesión personal. Se designa también "accidente blanco".

#### ACTIVIDAD RADIATIVA

Magnitud física que mide el número de desintegraciones nucleares por unidad de tiempo en una sustancia radiactiva. Caracteriza a la propia fuente. Su unidad es el Becquerel (Bq) que equivale a una desintegración por segundo (d.p.s.). También se emplea un múltiplo el Curio (Ci) que es igual a  $3.7 \cdot 10^{10}$  d.p.s.

#### ACTO INSEGURO

Es toda acción u omisión originada por el propio trabajador que le coloca en una situación de riesgo y puede dar lugar a un accidente laboral o de trabajo.

#### ADAPTADOR FACIAL

Pieza del protector respiratorio que está en contacto directo con la cara del usuario.

#### AEROSOLES

Suspensiones en el aire de partículas sólidas o líquidas, lo bastante finas como para permanecer dispersas en el aire cierto tiempo.

#### AGUDEZA VISUAL

Es la capacidad de percepción de objetos muy pequeños o muy próximos. Puede expresarse en términos de mínimo discernible, separable, cognoscible o legible.

#### AISLAMIENTO FUNCIONAL ELECTRICO

Es el necesario para asegurar el funcionamiento normal de un aparato eléctrico y la protección fundamental contra los contactos directos.

#### AISLAMIENTO DE PROTECCION ELECTRICA

Es un aislamiento suplementario o reforzado entre las partes activas y masas accesibles, además del aislamiento funcional.

#### AMBIENTE

Las condiciones que rodean e influyen o fuerzas a los cuales el trabajador está expuesto.

#### ANÁLISIS DEL ACCIDENTE

Es una separación o división del accidente para poder determinar su naturaleza, proporción, función y relación. Este proceso comunmente incluye la identificación y evaluación de los actos inseguros y condiciones peligrosas conectados con el accidente, un análisis más completo identifica y evalúa las causas básicas bajo las cuales las condiciones y actos inseguros ocurren.

Un examen minucioso del accidente y sus resultados sirve para determinar los elementos básicos y resultados o el daño en potencia que existe hacia las personas y/u objetos. Un análisis ayuda a prevenir la repetición del accidente.

#### AUDITORIA DE SEGURIDAD

Un examen metódico y una verificación de todos los aspectos de seguridad e higiene industrial en una organización.

#### CAMBIOS GENETICOS

Alteraciones moleculares de los ácidos desoxirribonucleicos ribonucleicos de las células meióticas, resultantes de ataques químicos o radiaciones de partículas electromagnéticas.

#### CANCERIGENOS

Sustancias o preparados que, por inhalación, ingestión o penetración cutánea, pueden producir el cáncer.

#### CANDELA (Cd)

Unidad de intensidad luminosa, se define de modo que la luminancia del radiador integral, el cuerpo negro, a la temperatura de fusión del platino es de  $60 \text{ cd/m}^2$ .

Una vela corriente de cera tiene en dirección horizontal una intensidad aproximada de 1 cd.

#### CAUSAS DE LOS ACCIDENTES

Las causas provienen de dos factores:

- Realización de un acto inseguro. Factor humano.
- Existencia de condición peligrosa o fallo técnico. Factor técnico.

Las causas pueden ser:

- Causas básicas: Condiciones propias del proceso o puesto de trabajo por las cuales existe el riesgo.
- Causas inmediatas: Que a su vez pueden dividirse en:
  - . Causas del desencadenamiento: Condiciones por las que se actualiza el riesgo y se produce la fase de contacto.
  - . Causas de las consecuencias: Condiciones por las que el suceso deriva en lesión corporal o daño a la propiedad.
- Causas principales: Su eliminación comporta que el accidente no pueda ocurrir de ningún modo.
- Causas secundarias: Su eliminación no garantiza la evitación del accidente o sus consecuencias.

#### COMBORENTE

Sustancias y preparados que en contacto con otros, particularment con los inflamables, originan una reacción fuertemente exotérmica

#### COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Organo paritario de constitución obligatoria cuyas funciones son las de promover la observancia de las disposiciones vigentes e materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras procedan en orden a la protección de la vida integridad física, salud y bienestar del trabajador.

En empresas de ámbito estatal como Telefónica pueden constituirse Comités Provinciales y uno Central que los coordine.

#### COMPOSICION QUIMICA

Es la solución o soluciones químicas que componen un producto. Cuando se conoce la composición de un producto, muy a menudo, revela la toxicidad o la potencialidad tóxica del mismo.

#### CONCENTRACION LETAL (MORTAL) APROPIADA (LC)

Término utilizado para describir la concentración de una sustancia química la cual ha sido establecida como productora de efectos mortales o la máxima concentración que puede ser tolerada sin muerte durante la exposición de un día y absorbida a través del sistema respiratorio.

#### CONCENTRACION LETAL (MORTAL) CINCUENTA (LC 50)

Término utilizado para describir una concentración calculada, la cual al ser administrada por la ruta respiratoria puede ser fatal.

en el 50% de la población de los animales utilizados durante la exposición de cuatro horas.

Según este parámetro, dado en mg/l, las sustancias se consideran como: muy tóxicas si es menor de 0'5; tóxicas si está comprendido entre 0'5 y 2 y nocivas entre 2 y 20.

#### CONDICION PELIGROSA

Es toda situación, potencialmente peligrosa, generada por el propio puesto de trabajo y ajena al trabajador, aunque la función de este sea siempre la de comprobar que estas condiciones de riesgo no existen.

#### CONTACTOS ELECTRICOS DIRECTOS

Son contactos con partes activas de los materiales y equipos. Entendiéndose por partes activas aquellas que normalmente están bajo tensión.

#### CONTACTOS ELECTRICOS INDIRECTOS

Son con masas puestas accidentalmente bajo tensión.

#### CONTAMINACION RADIATIVA

Se da cuando el individuo tiene contacto con la propia fuente radiactiva.

#### CONTAMINANTE

Agente físico, químico o biológico que altera el medio ambiente natural produciendo un riesgo higienico o lo que es lo mismo crea una situación potencialmente agresiva para la salud del trabajador.

#### CONTRASTE LUMINOSO

Evaluación subjetiva de la diferencia en apariencia de dos partes del campo de visión. Objetivamente puede darse por una magnitud C entre 0 y 1, obtenida por diferencia relativa de luminancia (brillo) entre un objeto ( $L_2$ ) y su fondo ( $L_1$ ). Si  $L_1 > L_2$ , entonces  $C = L_2 - L_1 / L_1$ .

#### CORRIENTE ELECTRICA DE CONTACTO

La que pasa a través del cuerpo humano cuando está sometido a una tensión.

#### CORRIENTE ELECTRICA DE DEFECTO O FALTA

La que circula debido a un defecto de aislamiento.

#### CORRIENTE HOMOPOLAR

Se denomina así, a la corriente que resulta de la suma vectorial de las corrientes, tomadas para el conjunto de los conductores activos, incluido el neutro, en un punto dado de una red. Si la distribución considerada es bipolar, la suma es sólo algebraica.

Para una red sin deficiencias, la suma de estas corrientes (1ª ley de Kirchof) será nula, y no aparece cociente homopolar.

#### CORROSIVAS

Substancias o preparaciones que en contacto con tejido vivo puedan ejercer una acción destructiva del mismo.

#### CORTE OMNIPOLAR

Corte de todos los conductores activos. Puede ser:

- Simultáneo, si la conexión/desconexión se efectúa al mismo tiempo que el neutro.
- No simultáneo, cuando la conexión del neutro es anterior a la de las fases y éstas se desconectan antes que el neutro.

#### DAÑO A LA PROPIEDAD

Es el quebranto de bienes y equipos como consecuencia del accidente.

#### DECIBELIO A (dBA)

Es el nivel de sonido en dB leídos en escala A de un sonómetro. Esta escala es la más empleada en Higiene Industrial porque atenúa las bajas frecuencias en modo similar al oído humano.

#### DESLUMBRAMIENTO

Perturbación visual producida por estimulación excesiva. Según que el estímulo proceda de la fuente o de una superficie de reflexión, el deslumbramiento se denomina directo o indirecto.

Es debido a una distribución o gama de luminancias impropias o por contrastes excesivos en el espacio o en el tiempo que ocasiona disminución o pérdida temporal de visibilidad.

#### DOSIS ABSORBIDA DE RADIACION

Magnitud utilizada para evaluar los efectos energéticos de una radiación en un medio determinado. Sus unidades son el Gray ( $1\text{Gy}=1\text{J/Kg}$ ) y el rad (100 ergios de energía absorbida por cada gramo de material=  $10^{-2}\text{J/Kg}$ ).

#### DOSIS EQUIVALENTE DE RADIACION

Magnitud utilizada para la evaluación del efecto biológico total de una irradiación en las personas. Se obtiene multiplicando la dosis absorbida por factores modificantes.

Su unidad es el Sievert ( $1\text{Sv}=1\text{J/Kg}$ ). La utilizada hasta ahora era el rem= 10 mSv.

#### DOSIS LETAL (MORTAL) APROPIADA (LD)

Término utilizado para describir una substancia la cual ha sido establecida como productora de un efecto mortal o la dosis máxima que puede ser tolerada sin ser fatal.

#### DOSIS LETAL (MORTAL) CINCUENTA (LD 50)

Término utilizado para describir la dosis calculada de una substancia química la cual se espera sea fatal para el 50% de la población animal utilizada en el experimento. Estos animales han sido expuestos utilizando otras vías, no la respiratoria.

Se especifican por vía oral y cutánea en mg/Kg clasificándose las substancias así:

	LD-50 ORAL	LD-50 CUTANEA
Muy Tóxicas	< 25	< 80
Tóxicas	25 - 200	50 - 400
Nocivas	200 - 200	400 - 2.000

#### DURACION MEDIA DE INCAPACIDADES (D.M.I.)

Expresa el número medio de jornadas perdidas por siniestro laboral con baja acaecido; se calcula por la fórmula:

$$D.M.I. = \frac{\text{Número jornadas perdidas} \cdot IG}{\text{Número siniestros laborales con baja} \cdot IF} \cdot 10^3$$

#### ECOTOXICAS

Substancias o preparaciones peligrosas para el medio ambiente. Residuos que presentan riesgos inmediatos o diferidos para el medio ambiente.

#### EFECTO ESTROBOSCOPICO

Visión de un objeto u objetos de forma intermitente como consecuencia de destellos de la fuente luminosa.

#### EQUIPOS RESPIRATORIOS AUTONOMOS

Equipos de protección respiratoria que suministran aire por un sistema independiente que es transportado por el propio usuario.

#### EQUIPOS RESPIRATORIOS SEMIAUTONOMOS

Equipos de protección respiratoria en los que el aire se suministra por un sistema que no es transportado por el usuario.

**EMISIONES RADIATIVAS****- Radiación  $\alpha$** 

Consiste en emisiones corpusculares formadas por conjuntos de dos protones y dos neutrones tienen cuatro unidades de masa atómica y carga eléctrica positiva. Sólo recorre algunos centímetros en el aire. Una hoja de papel es suficiente para frenarla completamente.

**- Radiación  $\beta$** 

Emisiones corpusculares de electrones. Recorre algunos metros en el aire y algunos mm en agua. Es absorbida por una lámina de aluminio de unos pocos milímetros.

**- Radiación  $\gamma$** 

Son ondas electromagnéticas de la misma naturaleza que la luz, pero más penetrante. Es poco atenuada por el aire y atraviesa fácilmente el organismo.

**- Radiación X**

Radiación electromagnética originada en las capas electrónicas del átomo. Es menos penetrante que la radiación  $\gamma$ .

**ENFERMEDAD**

Cualquier desviación del cuerpo humano de su estado normal o saludable; o una indisposición particular con una causa específica y síntomas característicos.

**ENFERMEDAD PROFESIONAL**

Lesión del cuerpo o deterioro de la salud como resultado de exposición a las condiciones de trabajo y su área, materiales, procesos y equipos de absorción, inhalación o ingestión de agentes dañinos.

Desde un punto legal se entienden por enfermedades profesionales las producidas por elementos o sustancias que ocasionan incapacidad permanente o progresiva para el ejercicio de la profesión.

Pueden ser ocasionadas por las siguientes causas: metales, no metales, agentes animados, agentes físicos y enfermedades sistémicas. Estas causas pueden ser endógenas, generadas por el propio individuo y exógenas, que se derivan del ambiente que rodea al trabajador y que pueden ser de origen físico (ruidos, vibraciones, presión, etc), químico (actúan por acción tóxica sobre el organismo), biológico (acción de organismos vivos) y psicosocial (actúan directamente sobre la mente).

**ENFERMEDADES Y PROBLEMAS PROFESIONALES DE LA PIEL**

Dermatitis, eccemas, erupciones, acné, úlcera crónica o inflamaciones, etc. causadas por irritaciones, sensibilizadores o plantas venenosas, como resultado de/o durante el curso del trabajo.

**ERGONOMIA**

Ciencia que se ocupa de las relaciones entre el hombre y el medio de trabajo (incluyendo la maquinaria en este medio) tratando de adaptar este a aquel.

La ergonomía persigue la disminución del esfuerzo del trabajo, contribuir al bienestar del trabajador y la utilización óptima de la labor humana. También se incluye la selección del empleado correcto para el trabajo al que ha sido designado.

**ESCALAS DE PONDERACION**

El oído no reacciona del mismo modo para todas las frecuencias presentes en un sonido, discrimina y atenúa en mayor medida las muy bajas frecuencias. Esto se tiene en cuenta por medio de Escalas de Ponderación, las cuales, intercaladas en los aparatos de medida del sonido (sonómetros), permiten obtener la expresión de un sólo valor para el mismo.

**ESPECTRO ELECTROMAGNETICO**

Es el conjunto de todas las formas de energía radiante que existen en el universo, tales como luz solar, rayos X, ondas de radio, etc.

**ESTUDIO DE SEGURIDAD**

Documento que forma parte del proyecto de construcción y que contempla las medidas preventivas reglamentarias, para evitar los riesgos que conlleve la realización de la obra. Debe ir firmado por el autor del proyecto.

**EXPLOSIVOS**

Substancias y preparados que pueden explotar bajo el efecto de una energía de activación o que son más sensibles a los choques o a la fricción que el dinitrobenceno.

**EXPOSICION**

La cantidad de tiempo y la naturaleza del sometimiento a ciertos tipos de ambientes que poseen varios grados o tipos de peligros. La cantidad de tiempo que el trabajador ha estado sometido a ciertos tipos de peligro de trabajo. En Higiene Industrial se expresa en horas/día, referidas a cinco días laborales por semana ó 40 horas semanales.

**EXPOSICION RADIATIVA**

Magnitud que se refiere solamente a radiación electromagnética ( $\gamma$  o X) y caracteriza la ionización producida o creada por la misma en el aire. Su unidad es el Roentgen.

Para la radiación  $\gamma$  o X puede tomarse la equivalencia:

1 Roentgen

Exposición en aire

1 rad

dosis absorbida en tejido

1 rem (10 mSv)

dosis equivalente

Para terminales vídeo, el límite de exposición es de 0,5 mR/h a cm. La emisión probable de un terminal con tubo de rayos catódicos es inferior a 0,1 mR/h.

**FACTOR DE REFLEXION LUMINICA**

Es la razón existente entre la iluminación reflejada y la iluminación incidente.

**FACTORES DE EXCURSION O SEGURIDAD PARA CONTAMINANTES**

Indican desviaciones en las concentraciones para tiempo de exposición no superior a 15 minutos por hora.

El valor máximo permisible será el obtenido de multiplicar el TLV por el valor de excursión.

Los valores de excursión para diferentes márgenes de valores TLV son:

Valor TLV (p.p.m. ó mg/m <sup>3</sup> )	Factores de excursión
de 0 a 1	3
de 1 a 10	2
de 10 a 100	1,50
de 100 a 1.000	1,25

Estos factores son aplicables a sustancias que no tienen atribuido un TLV-C.

**FILTRO RESPIRATORIO**

Conjunto de elementos que retienen el agente agresivo contaminante.

**FLUJO LUMINOSO ( $\dot{Q}$ )**

Es la velocidad de emisión de la luz o la energía radiada en la unidad de tiempo. Se mide en Lúmenes (Lm).

**FUMES**

Suspensiones de finas partículas sólidas, como resultado de condensaciones de sustancias en estado gaseoso.

**GASES**

Sustancias cuyo estado físico habitual en condiciones ambientales normales es el gaseoso. Son fluidos sin forma que llenan el espacio y se producen en procesos químicos, combustiones, en soldadura, etc.

Desde el punto de vista de la Higiene Industrial los más comunes son: irritantes de las vías respiratorias altas, irritantes pulmonares, asfixiantes químicos y asfixiantes simples.

**GRADO DE IRRITACION CUTANEA**

Indicación de muerte del tejido o necrosis, resultante de la irritación de los tejidos epiteliales, causada por la aplicación de solución química al 1 por 100.

**HIGIENE INDUSTRIAL**

Disciplina científica que se dedica a la previsión, el reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos que se dan en el lugar de trabajo y que pueden afectar desfavorablemente a la salud, el bienestar o causar malestar significativo e ineficiencia de los trabajadores.

Comprende técnicas multidisciplinarias de prevención frente a los factores físicos, químicos, biológicos o psicológicos presentes en el medio laboral.

La Higiene Industrial persigue la preservación de la salud, la prevención de enfermedades profesionales y en suma la minimización de situaciones insalubres.

**HIST**

Suspensión en el aire de finas gotas líquidas generadas por condensación de vapores sobre núcleos dispersos, o por procesos físicos de fina disgregación como la atomización.

**HOMOLOGACION**

Sanción oficial que ha de recibir un elemento antes de ser fabricado en serie o importado, una vez comprobado que responde a las características generales declaradas por su fabricante y que reúne las condiciones técnicas exigidas.

**ILUMINACION (E)**

Es la densidad de flujo luminoso sobre una superficie. Se expresa en Lux.

**INCAPACIDAD, INHABILIDAD**

Cualquier lesión o enfermedad, temporal o permanente, la cual impide a una persona mantener su actividad usual.

**INCAPACIDAD PERMANENTE**

Daño permanente, incluye cualquier clase de lesión permanente desde la amputación de parte de un dedo a un daño permanente de la visión o lesiones fatales serias y permanentes que pueden dejar a un individuo inválido de por vida.

**INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL**

Cualquier lesión que no sea fatal o incapacidad total permanente que resulte en la pérdida, o pérdida completa del uso, de un miembro o parte del miembro del cuerpo, o cualquier daño de las funciones motoras, sin tomar en cuenta cualquier incapacidad ya existente del miembro lesionado.

**INCAPACIDAD TOTAL PERMANENTE**

Cualquier lesión que no sea muerte la cual incapacita a un empleado total y permanente de cualquier ocupación lucrativa, o la cual resulta en pérdida o pérdida del uso de: mano, brazo, pie, ojo, etc.

**INCIDENTE**

Acontecimiento o suceso del que no se derivan efectos significativos. Es el accidente laboral que no origina consecuencia alguna.

**INDICES BIOLÓGICOS DE EXPOSICION**

Los Índices Biológicos de Exposición (BEI's) son valores de referencia propuestos como guía para la evaluación del riesgo potencial para la salud en la práctica de la Higiene Industrial.

Los BEI's representan los niveles de los parámetros que son más probables de observar en especímenes tomados en trabajadores sanos que han estado expuestos a compuestos químicos en el mismo grado que un trabajador con una exposición por inhalación al TLV-TWA. Los BEI's no indican una distinción definida entre las exposiciones a riesgo o no riesgo. Debido a la variabilidad biológica es posible que las medidas individuales para un determinado sujeto excedan los BEI's sin que haya un incremento de riesgo para la salud. Sin embargo, debe investigarse la causa de los valores excesivos y tomar las medidas oportunas para reducir la exposición, si los valores obtenidos en los especímenes de un trabajador en diferentes ocasiones exceden persistentemente los BEI's, o si la mayoría de las medidas obtenidas de los especímenes de un grupo de trabajadores en el mismo puesto de trabajo exceden los BEI's. Se aplican para exposiciones de 8 horas durante cinco días a la semana.

Los BEI's no se proponen para usarlos como medida de los efectos adversos o para el diagnóstico de enfermedades profesionales.

El parámetro (determinante) puede ser el mismo compuesto químico o su (s) metabolito (s), o un cambio bioquímico reversible característico inducido por el compuesto. La medida puede realizarse en el aire inhalado, en la orina, en la sangre o en otros especímenes biológicos tomados del trabajador expuesto. De acuerdo con el parámetro, espécimen elegido y el momento de tomar la muestra, la evaluación indica alguna de las situaciones siguientes: la intensidad de una exposición reciente, la exposición media diaria o una exposición crónica acumulativa.

**INDICE DE FRECUENCIA**

Es el número de accidentes por cada millón de horas trabajadas en el periodo considerado. Se calcula por la siguiente fórmula:

$$I.F. = \frac{\text{nº siniestros laborales} \cdot 10^6}{\text{nº horas - hombre trabajadas}}$$

**INDICE DE GRAVEDAD**

Días de baja a causa de accidentes por cada mil horas trabajadas en el periodo considerado.

Se calcula por la siguiente fórmula:

$$I.G. = \frac{\text{nº jornadas perdidas (Jp + Jb)} \cdot 10^3}{\text{nº horas - hombre trabajadas}}$$

**INDICE DE RENDIMIENTO DE COLOR**

Es el número que mide la capacidad de reproducción cromática de una lámpara respecto a la de un cuerpo negro a la misma temperatura de color. Su valor varía de 1 a 100, siendo mejor su producción cromática cuanto mayor es el número.

**INFLAMABLES**

Substancias y preparaciones líquidas cuyo punto de ignición sea bajo. A título orientativo entre 21º C y 55º C. Si el punto de ignición es inferior a 21º C se dicen fácilmente inflamables.

**INFECCIOSO**

Materias conteniendo microorganismos viables o sus toxinas, de los que se sabe o existen buenas razones para creerlo, que causan enfermedades en los animales o en el hombre.

**INTENSIDAD ACUSTICA**

Energía que atraviesa en la unidad de tiempo la unidad de superficie, perpendicular a la dirección de propagación de las ondas sonoras.

**INTENSIDAD LUMINOSA (I)**

Densidad de luz de una fuente luminosa en una dirección dada. Se mide en candelas (cd).

**INTOXICACION**

Una propiedad relativa a un agente químico que hace referencia a un efecto dañino biológico y las condiciones bajo las cuáles este efecto ocurre. La propiedad de ser venenoso.

Cuando el agente químico y sus metabolitos se absorben y distribuyen por un órgano y como consecuencia se producen alteraciones funcionales y/o morfológicas se dice que el individuo presenta signos o síntomas de intoxicación.

Las intoxicaciones pueden ser agudas o accidentales y crónicas.

Estas últimas se producen cuando se está expuesto durante un largo periodo de tiempo al agente químico.

**IONIZACION**

Consiste en que la radiación ionizante al incidir sobre la materia, es capaz de arrancar electrones de los átomos que constituyen la materia.

**IRRADIACION**

Término general utilizado para describir la emisión o propagación de energía de una fuente en forma de ondas o partículas.

**IRRITANTES**

Substancias y preparaciones no corrosivas pero que, por contacto inmediato, prolongado o repetido con la piel o las mucosas puedan provocar una reacción inflamatoria.

**LESION**

Es un daño físico, ocasionado sobre la persona derivado de un accidente.

**LIMITES INMEDIATAMENTE PELIGROSOS PARA LA VIDA Y SALUD (IPVS)**

Máxima concentración en aire que en un tiempo límite de 30 minutos la persona pueda escapar sin síntomas graves ni efectos irreversibles para la salud.

**LUMINANCIA O BRILLO FOTOMETRICO (B)**

Intensidad luminosa de una superficie en una dirección dada por unidad de área proyectada de la misma.

Se mide en nit, que es una candela por m<sup>2</sup> (cd/m<sup>2</sup>).

**LUMINARIA**

Aparato que distribuye, filtra o transforma la iluminación procedente de una lámpara o lámparas y que incluye todos los elementos necesarios para fijar y proteger estas lámparas y para conectarlas a la fuente de energía.

**LUMEN (Lm)**

Es el flujo luminoso de una radiación monocromática de 540 Tera Hz (540 . 10<sup>12</sup> Hz) y por un flujo de energía radiante de 1/683 wattios.

**LUX (Lx)**

Es la intensidad de iluminación producida por un flujo de un lumen uniformemente repartido sobre 1 m<sup>2</sup>.

**LUZ**

Parte de la radiación electromagnética comprendida entre los 380 y 780 nm, sensible al ojo humano.

**MAPA DE RIESGOS**

Es un documento que permite la identificación y localización de los riesgos derivados del proceso productivo; informando sobre las fuentes de los mismos, población expuesta y daños potenciales.

**MASCARA PROTECTORA**

Tipo de adaptador facial que cubre la entrada de las vías respiratorias y los órganos visuales.

**MASCARILLA PROTECTORA**

Adaptador facial que cubre sólo la entrada a las vías respiratorias.

**MEDICINA DE EMPRESA**

Es el ejercicio de la Medicina del Trabajo en el marco empresarial. Su tarea primordial es la Prevención Sanitaria. El campo de actuación es del Médico y del A.T.S. especializados en medicina del Trabajo/Empresa.

**MEDICINA DEL TRABAJO**

Es una rama de la Medicina Social que se ocupa de la salud de los trabajadores, principalmente en relación a sus condiciones de trabajo.

**MEDIOS DE PROTECCION PERSONAL**

Entendemos por medio de protección personal el destinado a ser usado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que puedan amenazar a su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento destinado a tal fin. Se excluyen, entre otros, la ropa de trabajo corriente y los uniformes que no estén específicamente destinados a proteger la seguridad y salud del trabajador.

**MUESTRA DE AIRE**

Es la determinación de la cantidad y tipos de substancias contaminantes atmosféricas midiendo y evaluando una muestra representativa del aire. Los peligros ambientales más numerosos son los productos químicos y pueden ser divididos en: A) las partículas y B) los gases o vapores.

**MUTAGENICOS**

Substancias que, por inhalación, ingestión o penetración cutánea, puedan producir alteraciones en la materia genética de las células.

**NIVEL DE PRESION SONORA**

El nivel de presión sonora se expresa como el logaritmo relativo con respecto al mínimo audible (20 µPa). La fórmula del decibelio del nivel de presión sonora es la siguiente:

$$(dB SPL) = 20 \lg_{10} \frac{\text{Presión acústica en Pa}}{\text{Po referencia (20 } \mu\text{Pa)}} = 20 \lg_{10} P + 94$$

**NIVEL SONORO PICO**

Es el nivel máximo instantáneo de la presión sonora. Se expresa en dBA.

**NOCIVAS**

Substancias y preparaciones que por inhalación, ingestión o penetración cutánea, puedan provocar dolencias de gravedad limitada.

**OREJERA**

Protector auditivo que consta de:

- Casquetes que ajustan convenientemente a cada lado de la cabeza por medio de elementos almohadillados quedando el pabellón externo de los oídos en el interior de los mismos.
- Sistema de sujeción, que puede ser por arnés y otro tipo de dispositivo que realiza el ajuste de los casquetes a la cabeza.

**PAL**

Medida logarítmica relativa a las vibraciones a través de la velocidad.

$$PAL = 20 \lg_{10} V/V_0 \quad (V_0 = 5 \cdot 10^{-5} \text{ m/s})$$

**PANTALLA LUMINOSA**

Parte de una luminaria diseñada para impedir que las lámparas sean directamente visibles fuera de determinada gama de ángulos.

**PARTICULAS**

Son mezclas o dispersiones de materia sólida o líquida en el aire.

**PLAN DE EMERGENCIA**

Es el conjunto de permisos y actuaciones que deben tenerse en cuenta ante posibles siniestros que por su peligrosidad determinen una evacuación del personal de su centro de trabajo.

**PLAN DE SEGURIDAD**

Documento elaborado por el contratista que desarrolla y complementa el Estudio de Seguridad. En el se concretan las medidas que eviten los riesgos en la ejecución de la obra.

Este documento debe ser aprobado por la Dirección Facultativa.

**POLVOS**

Son partículas sólidas suspendidas en el aire y originadas por procedimientos físicos de disgregación.

**PORCENTAJE DE LA DOSIS MAXIMA PERMITIDA (% DMP)**

Viene dada por la expresión siguiente:

$$\%DMP = C/T \cdot t/8 \times 100$$

- C= Concentración del contaminante en el ambiente.
- t= Tiempo de exposición (horas/día).
- T= Valor TLV para el contaminante.

Si el valor de esta expresión es superior a 100, existe riesgo.

**POTENCIA ACUSTICA**

Es la energía emitida en la unidad de tiempo por una fuente acústica determinada. Su unidad es el watio (W).

**PRESION SONORA**

Son los cambios de presión producidos por la onda sonora, respecto a la presión atmosférica. Se expresa en Newton por m<sup>2</sup> (N/m<sup>2</sup>) o Pascal (Pa).

**PRESION SONORA MINIMA AUDIBLE**

Es la mínima presión capaz de ser percibida por el oído humano. A la frecuencia de 1 kHz, esta es de alrededor de 20  $\mu$ Pa.

**PREVENCION**

Conjunto de actividades de tipo científico, técnico y administrativo orientadas a la conservación de la salud de las personas y de la integridad de los bienes de cualquier tipo, frente a la acción de determinados riesgos. Trata de evitar el accidente.

**PREVENCION INTEGRADA**

Forma de gestión de la prevención en que la Seguridad e Higiene están presentes inseparablemente en todas las fases del proceso productivo y su ejecución corresponde, por ello mismo, a los niveles jerárquicos a quien compete la responsabilidad del trabajo y a los propios empleados que deben llevarlo a cabo.

**PRIMEROS AUXILIOS**

El cuidado de emergencia de una persona lesionada o enferma, para prevenir muerte o una lesión mayor, para quitar el dolor y para impedir el shock hasta que se pueda obtener atención médica.

**PRIMEROS AUXILIOS PARA LESIONES O ENFERMEDADES**

La provisión de las medidas adecuadas para el cuidado de lesiones y enfermedades. La necesidad de incluir planificaciones en caso de emergencias, entrenamiento de primeros auxilios y entrenamiento de ciertos casos específicos.

**PROTECCION**

Es la estrategia que trata de eliminar o minimizar las consecuencias de los accidentes, actúa en la fase de consecuencias y aminora su gravedad.

**PROTECCION COLECTIVA**

Conjunto de medidas protectoras que no están consideradas como de protección personal.

**PROTECTOR ADDITIVO**

Es un dispositivo utilizado por una persona para prevenir efectos no deseados, consecuencia de estímulos acústicos.

**PSICOLOGIA PREVENTIVA**

Técnica que lucha contra los actos inseguros o comportamientos imprudentes. Evita el deterioro de la salud mental en el trabajo y promueve el desarrollo y crecimiento intelectual y emocional del trabajador.

**RADIACION LASER**

La palabra Láser es un acrónimo de "Light Amplificación by Stimulated Emission of Radiation", o sea emisión de radiación estimulada y amplificada.

Se sitúa en el intervalo de longitudes de onda de 200 nm a 1 mm.

**RADIACIONES**

Es la asociación de un campo eléctrico oscilante y un campo magnético, que viajan a través del espacio mediante ondas.

**RADIACIONES IONIZANTES**

Radiaciones con energía suficiente para poder provocar la ionización de la materia biológica. Pueden ser:

**- Ondulatorias**

No tienen masa ni carga eléctrica (Rayos X y  $\gamma$ ).

**- Corpusculares**

Tienen masa y carga eléctrica definida ( $\alpha$ ,  $\beta$ , neutrones).

**RADIACION NO IONIZANTE**

Término amplio que se refiere a todas las radiaciones que, al interaccionar con la materia biológica no poseen suficiente energía para provocar una ionización, y engloba a las radiaciones ultravioleta, visible, infrarroja, láser, microondas y radiofrecuencias.

**RADIATIVIDAD NATURAL**

Es propia de algunos cuerpos tal como se presentan en la naturaleza. El valor medio de la radiactividad natural es de 1 mSv/año.

**REFLECTANCIA (r)**

Se define como la relación de la iluminación que una superficie refleja (luminancia) en relación con la que recibe

$$r = \frac{\text{iluminancia reflejada (luminancia)}}{\text{iluminancia incidente (iluminancia)}}$$

El resultado nos dará el factor de reflexión.

**REFLEXION LUMINOSA**

Es el fenómeno por el cual un rayo luminoso es devuelto al incidir sobre una superficie reflectante.

**RIESGO HIGIENICO**

Alteración de las condiciones ambientales susceptible de actuar desfavorablemente sobre el estado de salud y bienestar de los empleados.

**RIESGO LABORAL**

Circunstancia o condición de cualquier tipo, capaz de producir un accidente o enfermedad profesional. También puede considerarse como la probabilidad de que un accidente o enfermedad profesional ocurra.

**RUIDO**

Es un sonido no deseado que presente durante el trabajo es susceptible de aportar riesgo para la salud del trabajador.

**RUIDO IMPULSIVO**

Ruido que alcanza el valor máximo o de pico rápidamente para después descender en breve tiempo.

**SALUD LABORAL**

Estado de bienestar individual y colectivo compatible con el ejercicio de actividades productivas eficientes, en equilibrio positivo persona/medio laboral. El campo de actuación es interdisciplinar y multilateral (Médicos, técnicos, psicólogos, delegados de prevención, ingenieros de seguridad e higiene, etc.).

**SECUENCIA DEL SINIESTRO**

Sucesión de acontecimientos o incidencias correlativas que culminan en la materialización del siniestro.

**SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

Técnica que tiene por finalidad luchar contra los accidentes de trabajo, evitando que se produzcan o minimizando sus consecuencias inmediatas.

También es la prevención de accidentes del personal en ambientes o situaciones relacionadas con el trabajo.

**SINIESTRO**

Acontecimiento o suceso del que se derivan como efectos, lesiones a las personas y/o daños de cualquier tipo.

**SINIESTRO LABORAL**

El que acaece en relación directa o indirecta con el trabajo realizado.

**SMOKE**

Partículas de carbón o cenizas procedentes de la combustión incompleta de materias orgánicas.

**SONIDO**

El sonido en un punto es la variación rápida de la presión capaz de provocar percepciones específicas en el órgano de audición mediante la transformación en energía mecánica nerviosa.

**TAPON AUDITIVO**

Protector auditivo que se utiliza inserto en el conducto auditivo externo.

**TASA DE INCIDENCIA (T.I.)**

Es el número de accidentes por cada mil empleados. Se calcula por:

$$T.I. = \frac{\text{número de siniestros laborales}}{\text{número de trabajadores}} \times 10^3$$

**TECNICAS DE SEGURIDAD**

Son el conjunto de métodos, sistemas y modos de lucha contra los accidentes. Pueden ser:

**- Técnicas Analíticas**

Son aquellas que son necesarias para detectar riesgos y sus causas y planificar y controlar la evolución y efectividad de los programas de seguridad (Investigación de accidentes, Valoración de riesgos, Estudios de puestos de trabajo, Visitas de seguridad, etc.).

**- Técnicas Operativas**

Son aquellas que tienden a eliminar o disminuir el riesgo de actuación correctora sobre sus causas. (Programas de seguridad, Seguridad en el proyecto, Métodos de trabajo, Formación e Información, Señalización, etc.).

**TEMPERATURA DE COLOR**

Indica el color de una fuente luminosa comparándola con la del cuerpo negro ("radiante perfecto") y sería la temperatura a la que habría que calentar el cuerpo negro para obtener el color de la fuente.

**TENSION A TIERRA**

Tensión entre una instalación de puesta a tierra y un punto a potencial cero, cuando pasa por dicha instalación una corriente de defecto.

**TENSION DE DEFECTO**

La que aparece a causa de un defecto de aislamiento entre dos masas, entre una masa y un elemento conductor o entre una masa y tierra.

**TERATOGENICAS**

Sustancias y preparados que, por inhalación, ingestión o penetración cutánea, pueden inducir lesiones en el feto durante su desarrollo intrauterino.

**TIPO DE ACCIDENTE**

La clasificación de un accidente de acuerdo a la manera de contacto de la persona lesionada con el agente. Incluye movimiento de objetos, materiales o personas y la asociación con el agente como caída, golpe por, golpe contra, etc.

**TOXICAS**

Substancias y preparaciones que por inhalación, ingestión o penetración cutánea, puedan provocar dolencias graves, agudas o crónicas e incluso la muerte.

**TOXICOLOGIA**

Rama científica que trata de la naturaleza y efectos de los venenos.

**VALORES TLV (VALORES LIMITES UMBRALES)**

Estos valores indican concentraciones ambientales máximas permitidas. Se pueden expresar en las formas siguientes:

- Forma volumétrica: p.p.m. (partes por millón), parte de gas o valor de la sustancia contaminante por millón de partes de aire.
- Forma gravimétrica: mg/m<sup>3</sup>
- Forma de conteo: p.p.c.c. (partículas por cm<sup>3</sup>) o m.p.p.c.f. (millones de partículas por pie cúbico).

Los valores límite están basados en la mejor información que ha podido recopilarse a partir de la experiencia industrial, de la experimentación humana y los estudios efectuados sobre animales y, cuando ello ha sido posible, de la combinación de estas tres vías de conocimiento. La base sobre la que se han establecido los valores puede diferir de una sustancia a otra. Para algunas sustancias, la protección contra los problemas de salud puede ser un factor-guía, mientras que para otras, la base radicará en la inexistencia razonable de irritación, narcosis, malestar y otras formas de agresión.

**TLV - C (VALOR TECHO)**

Es el valor que no se puede sobrepasar en ningún momento.

**TLV - TWA (PROMEDIO PONDERADO EN EL TIEMPO)**

Concentración media ponderada en el tiempo, para una jornada de 8 horas diarias ó 40 semanales a la cual la mayoría de los trabajadores pueden estar expuestos repetidamente día tras día sin sufrir efectos adversos.

**TLV - STEL (LÍMITE DE EXPOSICIÓN PARA PERIODOS CORTOS DE TIEMPO)**

Es aquella concentración a que pueden estar expuestos los trabajadores, de forma continuada, durante un periodo de tiempo corto, sin que sufran:

- 1) Irritación
- 2) Alteraciones tisulares crónicas
- 3) Narcosis en grado suficiente como para incrementar la proclividad a sufrir accidentes, dificultar la propia capacidad para ponerse a salvo o, materialmente, reducir el rendimiento laboral, con tal de que no se supere el TLV-TWA diario.

No se trata de un límite de exposición independiente y separado, más bien es un complemento del límite Promedio Ponderado en el Tiempo (TWA) para aquellas situaciones en que pueden producirse efectos agudos a partir de una sustancia cuyos efectos tóxicos son primordialmente de naturaleza crónica. Los STELs se recomiendan solamente en los casos en que se han producido efectos tóxicos como consecuencia de exposiciones de corta duración, tanto en personas como en animales.

Un STEL se define como una exposición media ponderada en el tiempo, de quince minutos, que no deberá superarse en ningún momento durante la jornada laboral, incluso aunque el promedio ponderado para un periodo de 8 horas se encuentre dentro del TLV. Las exposiciones al STEL no deberán superar los quince minutos y tampoco podrán repetirse más de cuatro veces por día. Asimismo entre una y otra exposición al STEL habrán de transcurrir cuando menos una hora.

**VAPORES**

Es la forma gaseosa de una sustancia, cuyo estado físico habitual a temperatura ambiente es líquido o sólido.

**VIBRACIONES**

Movimiento oscilatorio de las partículas de los cuerpos sólidos respecto a una posición de referencia.

**ZONA DE RIESGO**

Entorno espacio-temporal de un riesgo, dentro del cual las personas o los bienes se encuentran en situación de peligro.

**LEGISLACION, NORMATIVA Y BIBLIOGRAFIA****1. JEFATURA DEL ESTADO**

- Constitución 27 Diciembre 1.978 (B.O. 29).
- Estatuto de los Trabajadores. Ley 10 Marzo 1.980 (B.O. 14).
- Carta Social Europea. Instrumento 29 abril 1.980 (B.O. 26 Junio).
- Ley 8/1.988 sobre Infracciones y sanciones de orden social de 7 Abril (B.O. 15).
- Ley 8/1.989 de Bases sobre Tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial (B.O. 27 Julio).

**2. PRESIDENCIA DE GOBIERNO**

- Garantías de Identificación de Productos Químicos, Orden 28 Junio 1.977 (B.O. 13 Julio).

- Reglamento sobre Protección Sanitaria contra Radiaciones Ionizantes. Real Decreto 12 Agosto 1.982 (B.O. 8 Octubre).

- Reglamento sobre declaración de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas. Real Decreto 23 Octubre 1.985 (B.O. 27 Noviembre).

- Obligatoriedad de la inclusión de Estudio de S.H.T. en los Proyectos de Edificación y Obras Públicas. Real Decreto 21 Febrero 1.986 (B.O. 21 Marzo).

- Norma sobre señalización de seguridad en los centros y locales de trabajo. Real Decreto 9 Mayo 1.986 (B.O. 8 julio).

**3. MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA**

- Reglamento sobre estaciones transformadoras

O.M. 23 febrero 1.949

O.M. 11 marzo 1.971

Decreto 12 noviembre 1.982

O.M. 6 julio 1.984

- Reglamento de actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas.

Decreto, 30 noviembre 1.961

- Reglamento de aparatos elevadores

O.M. 30 junio 1.966

O.M. 20 noviembre 1.973

- Reglamento sobre utilización de productos petrolíferos para calefacción y otros usos no industriales

O.M. 21 junio 1.968

- ✓ Normas para efectuar reformas de importancia en vehículos automóviles

O.M. 19 agosto 1.972

O.M. 5 noviembre 1.975

- Reglamento de baja tensión

Decreto, 20 septiembre 1.973

Instrucciones complementarias al mismo (M.I.B.T.)

- Reglamento servicio público de gases combustibles

O.M. 26 octubre 1.973

- Reglamento para aparatos que utilizan combustibles gaseosos

Decreto, 7 marzo 1.974

- Reglamento de redes y acometidas de combustibles gaseosos

O.M. 18 noviembre 1.974

- Normas de homologación de aparatos radiactivos

O.M. 20 marzo 1.975 (B.O. 1 abril).

- Emisión de contaminantes por vehículos automóviles

O.M. 20 noviembre 1.975.

- Normas básicas sobre instalaciones interiores de suministro de agua (B.O. 13 enero 1.976).

- Reglamento de aparatos elevadores para obras

O.M. 23 mayo 1.977

- Reglamento de recipientes a presión (B.O. 29 mayo 1.979)

Sus instrucciones complementarias

- Homologación de equipos electrónicos y sus componentes (B.O. 19 enero 1.980).

- Reglamento de aparatos domésticos que utilizan energía eléctrica (B.O. 3 mayo 1.980).

- Reglamento de instalaciones de calefacción, climatización y agua caliente sanitaria

Decreto, 4 julio 1.980

I.T.I.C. en cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento anterior

- Reglamento de almacenamiento de productos químicos

Real Decreto 8 febrero 1.982

Sus instrucciones complementarias.

- Reglamento sobre acometidas eléctricas  
Real Decreto 15 octubre 1.982
- Reglamento de seguridad en las máquinas  
Real Decreto 26 mayo 1.986 (B.O. 21 julio).  
Sus instrucciones complementarias.
- Pararrayos radiactivos  
Real decreto 13 junio 1.986 (B.O. 11 julio).

#### 4. MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO

- Norma básica de la Edificación. Condiciones de protección contra incendios en los edificios NB-CPI-91.  
Real Decreto 279/1991 de 1 de Marzo (B.O. 8)
- Reglamento sobre residuos tóxicos y peligrosos  
Real Decreto 20 julio 1.988 (B.O.30).
- Norma de carreteras 8-3-IC: señalización de obras. Abril 1.989.

#### 5. MINISTERIO DE RELACIONES CON LAS CORTES Y DE LA SECRETARIA DEL ESTADO.

- Modificación al Reglamento sobre Radiaciones Ionizantes,  
Decreto 25 noviembre 1.987.
- Protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido durante el trabajo. Real Decreto 27 octubre 1.989 (B.O. 2 noviembre).

#### 6. MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

- Limitaciones en la venta y uso del tabaco para protección de la salud de la población. Real Decreto 4 marzo 1.988 (B.O. 9 marzo).

#### 7. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

- Reglamento de los servicios médicos de empresa  
O.M. 21 noviembre 1.959.
- Enfermedades profesionales  
Decreto, 13 abril 1.961 (B.O. 30 mayo).
- Ordenanza General de S.H.T.  
O.M. 9 marzo 1.971 (BB.OO. 16 y 17).
- Constitución, composición y funciones de los Comités S.H.T.  
Decreto, 11 marzo 1.971 (B.O. 16).
- Homologación de los medios de protección personales  
O.M. 17 mayo 1.974  
Conjunto de normas MT (1 a 29) que homologan medios de protección personales.
- Texto refundido de la Ley General de Seguridad Social  
30 mayo 1.974 (BB.OO. 20 y 22 julio)
- Reglamento sobre trabajos con riesgos de amianto  
Orden 31 octubre 1.984 (B.O. 7 noviembre)
- Reglamento para la prevención de riesgos y protección de la salud de los trabajadores por la presencia de plomo metálico y sus compuestos iónicos en el ambiente de trabajo.  
O.M. 9 abril 1.986 (B.O. 24).
- Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo (V. 1,2,3).  
O.I.T.  
Editada por el Mº Trabajo y S.S. 1.989

#### 8. MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

- Reglamento nacional para el transporte de mercancías peligrosas por carretera.  
Decreto, 29 junio 1.979

#### 9. NORMATIVA EUROPEA

- Directiva del Consejo de 26 de Marzo de 1.977 sobre vigilancia contra los peligros del saturnismo.

- Directiva de 25 de Julio de 1.977 sobre aproximación de disposiciones legislativas y administrativas de los Estados-miembros, relativas a señalización de seguridad en el centro de trabajo.

- Substancias químicas peligrosas y propuestas relativas a su etiquetado. Consejo de Europa 1.978.

- Directiva de 29 de Junio de 1.978, relativa a la protección sanitaria de los trabajadores, expuestos al cloruro de vinilo monómero.

- Directiva de la Comisión de 21 de Julio de 1.979 que modifica anexos a la Directiva del Consejo sobre señalización de la seguridad en los lugares de trabajo.

- Directiva del Consejo de 15 de Julio de 1.980 que modifica las directivas que fijan las normas para la protección sanitaria de la población contra los peligros de las radiaciones ionizantes.

- Directiva del Consejo de 27 de Noviembre de 1.980 sobre protección de los trabajadores contra los riesgos de la exposición a agentes químicos, físicos y biológicos durante el trabajo.

- Directiva del Consejo de 24 de Junio de 1.982 relativa a los riesgos de accidentes graves en determinadas actividades industriales (Directiva Post-Seveso).

- Directiva del Consejo de 28 de Julio de 1.982 sobre protección de los trabajadores contra los riesgos ligados a la exposición al plomo metálico y sus componentes iónicos.

- Directiva del Consejo de 19 de Septiembre de 1.983, relativa a la exposición al amianto durante el trabajo. Se modifica por Directiva del Consejo de 25 de Junio 1.991.

- Directiva del Consejo de 12 de Mayo de 1.986, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos debidos a la exposición al ruido durante el trabajo.

- Directiva del Consejo de 22 de Diciembre de 1.986, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativos a las carretillas automotoras de manutención. (A derogar a partir del 31-12-95).

- Directiva del Consejo de 9 de Junio de 1.988 relativa a la protección de los trabajadores mediante la prohibición de determinados agentes específicos y/o determinadas actividades.

- Directiva del Consejo de 12 de Junio de 1.989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

- Directiva del Consejo de 30 de Noviembre de 1.989 relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

- Directiva del Consejo de 30 de Noviembre de 1.989 relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo.

- Directiva del Consejo de 30 de Noviembre de 1.989 relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual.

- Directiva del Consejo de 29 de Mayo de 1.990 sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores (Cuarta Directiva específica).

- Directiva del Consejo de 29 de Mayo de 1.990 sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo en equipos que incluyen pantallas de visualización (Quinta Directiva específica).

- Directiva del Consejo de 28 de Junio de 1.990 relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos durante el trabajo (Sexta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89 391 CEE)

- Directiva del Consejo de 29 de Junio de 1.990, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre los aparatos de gas.
- Directiva del Consejo de 5 de Marzo de 1.991, por la que se definen y fijan las modalidades del sistema de información específica, relativo a los preparados peligrosos.
- Directiva del Consejo de 5 de marzo de 1991 por la que se definen y fijan las modalidades del sistema de información específico, relativo a los preparados peligrosos.

#### 10. ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.)

- Recomendación nº 3, sobre la Prevención del Carbuco, 1.919.
- Recomendación nº 4, sobre la protección de mujeres y de los niños contra el saturnismo, 1.919.
- Recomendación nº 6, sobre la prohibición del empleo del fósforo blanco (amarillo) en la industria de las cerillas, 1.919.
- Convenio nº 13, sobre la Cerusa (Pintura), 1.921  
Vigencia del Convenio en la OIT: 30-8-23.  
Ratificación registrada por España: 20-6-24  
Gaceta: 13-5-24.
- Convenio nº 16, sobre el Examen Médico de los Menores (Trabajo Marítimo), 1.921.  
Vigencia del Convenio en la OIT: 20-11-22.  
Ratificación registrada por España: 20-6-24.  
Gaceta: 13-5-24.
- Recomendación nº 31, sobre la prevención de los accidentes de trabajo, 1920.
- Convenio nº 27, sobre la Indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1.929.  
Vigencia del Convenio en la OIT: 9-3-32.  
Ratificación registrada por España: 29-8-32.  
Gaceta: 14-4-32.
- Convenio nº 28, sobre la Protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1929 (denunciado por ratificación del convenio nº 32).  
Vigencia del Convenio en la OIT: 1-4-32.  
Ratificación registrada por España: 29-8-32.  
Gaceta: 14-4-32 y 14-10-32
- Convenio nº 32, sobre la Protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1.932 (denunciado por ratificación del Convenio nº 152)  
Vigencia del convenio en la OIT: 30-10-34.  
Ratificación registrada por España: 28-7-34.  
Gaceta: 5-7-34.
- Convenio nº 62, sobre las Prescripciones de Seguridad (edificación), 1.937.  
Vigencia del Convenio de la OIT: 4-7-42.  
Ratificación registrada por España: 24-6-58.  
B.O.E.: 20-8-59.
- Recomendación nº 53, sobre prescripciones de seguridad (edificación), 1.937.
- Recomendación nº 55, sobre Colaboración para prevenir los accidentes en la industria de la edificación, 1.937.
- Recomendación nº 56, sobre la Enseñanza profesional para la industria de la edificación, 1.937.
- Convenio nº 75, sobre le Alojamiento de la tripulación, 1.943.  
Este convenio no ha entrado en vigor, siendo denunciado por la ratificación del Convenio nº 92.
- Convenio nº 77, sobre Examen médico de los menores (Industria) 1.946.  
Vigencia del Convenio en la OIT: 20-12-50.  
Ratificación registrada por España: 5-5-71.  
B.O.: 22-3-72.
- Convenio nº 78, sobre Examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1.946.  
Vigencia del Convenio en la OIT: 29-12-50.  
Ratificación registrada por España: 5-5-71.  
B.O.: 22-3-72.
- Convenio nº 81, sobre la Inspección de Trabajo, 1.947.  
Vigencia del Convenio en la OIT: 7-4-50.  
Ratificación registrada por España: 30-5-60.  
B.O.: 4-1-61.
- Recomendación nº 97, sobre Protección de la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo, 1.953.
- Recomendación nº 105, sobre Botiquines a bordo de los buques, 1.958.
- Recomendación nº 106, sobre Consultas médicas en alta mar, 1.958.
- Recomendación nº 112, sobre los Servicios de Medicina del Trabajo, 1.959.
- Convenio nº 92, sobre Alojamiento de la tripulación (revisado), 1.949.  
Vigencia del Convenio en la OIT: 29-1-53.  
Ratificación registrada en España: 14-7-71.  
B.O.: 23-5-72.
- Convenio nº 113, sobre Examen médico de los pescadores, 1.959.  
Vigencia del Convenio en la OIT: 7-11-61.  
Ratificación registrada en España: 17-7-62.  
B.O.: 5-6-67.
- Convenio nº 115, sobre protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, 1.960.  
Vigencia del Convenio en la OIT: 17-6-62  
Ratificación registrada por España: 17-7-62  
B.O.: 5-6-67
- Recomendación nº 114, sobre Protección contra las radiaciones ionizantes, 1.960.
- Convenio nº 119, sobre Protección de maquinaria, 1.963.  
Vigencia del Convenio en la OIT: 21-4-65.  
Ratificación registrada en España: 30-11-71.  
B.O.E.: 30-11-72.
- Convenio 120, sobre higiene (Comercio y Oficina), 1.964  
Vigencia del convenio con la OIT: 29-3-66  
Ratificación registrada por España: 16-6-70  
B.O.: 30-9-71
- Recomendación nº 120, sobre Higiene (Comercio y Oficina), 1.964.
- Convenio nº 124, sobre Examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1.965.  
Vigencia del Convenio en la OIT: 13-12-68.  
Ratificación registrada por España: 30-11-71.  
B.O.: 30-11-72.
- Convenio nº 126, sobre el alojamiento de la tripulación, 1.966.  
Vigencia del Convenio en la OIT: 6-11-68.  
Ratificación registrada por España: 8-11-66.  
B.O.: 15-11-69.
- Convenio nº 127, sobre el Peso máximo, 1.967.  
Vigencia del Convenio en la OIT: 10-3-70.  
Ratificación registrada por España: 7-6-69.  
B.O.: 15-10-70.
- Recomendación nº 128, sobre el Peso máximo, 1.967.
- Recomendación nº 129, sobre la Inspección del Trabajo (Agricultura), 1.969.  
Vigencia del Convenio en la OIT: 19-1-72.  
Ratificación registrada por España: 5-5-71.  
B.O.E.: 24-5-72.

- Convenio nº 133, sobre Alojamiento de la tripulación (Disposiciones reglamentarias), 1.970.
- Convenio nº 134, sobre la Prevención de accidentes (gente de mar), 1.970.  
Vigencia del Convenio en la OIT: 17-2-73.  
Ratificación registrada por España: 30-11-71.  
B.O.: 21-2-73.
- Convenio nº 136, sobre el Benceno, 1.971.  
Vigencia del Convenio en la OIT: 27-7-73.  
Ratificación registrada por España: 8-5-73.  
B.O.: 5-2-85.
- Recomendación nº 144, sobre el Benceno, 1.971.
- Convenio nº 139, sobre el Cáncer Profesional, 1.974.
- Recomendación nº 147, sobre el Cáncer Profesional, 1.974.
- Convenio nº 148, sobre el Medio Ambiente de Trabajo (Contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1.977. En España solamente se han aceptado las relativas a la contaminación del aire y ruido.  
Vigencia del Convenio en la OIT: 11-7-79.  
Ratificación registrada por España: 17-12-80.  
B.O.: 30-12-81.
- Recomendación nº 156, sobre Medio ambiente de Trabajo (Contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1.977.
- Convenio nº 152, sobre Seguridad e Higiene (Trabajos Portuarios), 1.979.  
Vigencia del Convenio en la OIT: 5-12-81.  
Ratificación registrada por España: 3-3-82.  
B.O.: 10-12-82.
- Recomendación nº 156, sobre Seguridad e Higiene (trabajos Portuarios), 1.979.
- Convenio nº 155, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio ambiente de Trabajo.  
Vigencia del Convenio en la OIT: 11-8-83.  
Ratificación registrada por España: 11-9-85.  
B.O.: 11-9-85.
- Recomendación nº 164, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, 1.981.
- Convenio nº 161, sobre Servicios de Salud en el Trabajo, 1.985.
- Recomendación nº 171, sobre Servicios de Salud en el Trabajo, 1.985.
- Convenio nº 162, sobre la Utilización de asbestos en condiciones de seguridad.  
Vigencia del convenio en la O.I.T.: 24-6-86  
Ratificación registrada por España: 17-7-90  
B.O.: 23-10-90
- Recomendación nº 172, sobre la Utilización de asbestos en condiciones de seguridad, 1.986.

#### 11. ASOCIACION ESPAÑOLA DE NORMALIZACIONES (AENOR)

- Normas UNE del Comité Técnico de Normalización 81 (AENOR - CTN 81): Prevención y Medios de Protección Personal y Colectiva en el Trabajo.
- Norma UNE 23951: Alumbrado especial de seguridad contra incendios.

#### 12. TELEFONICA

- Convenios Colectivos de Trabajo.
- Actas de las reuniones del Comité Central de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Normas Técnicas de los diferentes Departamentos en especial Tecnología y Normativa Técnica e Inmobiliario.
- Acuerdo UNESA-C.T.N.E. En revisión.
- Normas de actuación para trabajos en Cámaras de Registro. Circular de Construcciones y Conservación nº 227.014. Octubre 1.979.
- Carretillas elevadoras de horquilla de carga frontal. Normas generales de manejo, mantenimiento y seguridad. Norma de Compras CYS-D-001.
- Actuación en caso de accidente de trabajo. Relaciones Laborales y A.S. Instrucción RL-2 85. 1.982.
- Edificios Telefónicos. Secc. 5: Requerimientos ambientales e instalaciones comunes. Tecnología y Normativa Técnica. NTI-2.002 1ª Edición Marzo 1.988.
- Estudio Ergonómico sobre pantallas de visualización. Relaciones Laborales y A.S. Abril 1.988
- Aspectos ergonómicos del trabajo en Cámaras de Registro. Relaciones Laborales y A.S. Abril 1.988.
- Accidentabilidad en Telefónica: Su evolución en el periodo 1.981-1990. Relaciones Laborales y A.S. marzo 1.991.
- Curso General sobre S.H.T. Relaciones Laborales y A.S. y Formación 1.990.

#### 13. OTRAS

- Código de circulación.
- Manual del Conductor. Dirección General de Tráfico. Mº del Interior. 1.989.
- Ordenanzas Municipales sobre protección del medio ambiente contra la emisión de ruidos y vibraciones.
- Ordenanzas Municipales sobre señalización y balizamiento de las obras que se realizan en las vías públicas.
- Instalaciones de protección contra el fuego N.T.E.-IPF/1.974
- Valores TLV para sustancias químicas y agentes físicos. ACCIH.