

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

16313 *Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U., y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, S.A.U. (Código de convenio: 90100303012015), que fue suscrito con fecha 27 de septiembre de 2019, de una parte por los designados por las indicadas empresas en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos UGT y CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 23 de octubre de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

II CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS VINCULADAS 2019-2021 TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.; TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.U., Y TELEFÓNICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES, S.A.U.

PREÁMBULO

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

Las Empresas, indicadas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, son Sociedades pertenecientes al Grupo Telefónica, que tanto por su objeto social, como se ha indicado en el encabezamiento, como por razones organizativas y productivas, se encuentran vinculadas. Por ello, la reforma introducida por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas Urgentes para la Reforma de la Negociación Colectiva, del

artículo 87.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, legitima la suscripción del presente Convenio Colectivo así como a sus partes firmantes.

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

El primer Convenio de Empresas Vinculadas inició un proyecto absolutamente renovador que supuso un gran esfuerzo por homogeneizar los diferentes marcos de Relaciones Laborales y que ahora corresponde evolucionar y avanzar, compromiso que en diversas materias quedó recogido en su articulado. La negociación colectiva, así como los acuerdos que de ella emanan, se caracterizan por su dinamismo, entendiendo ambas partes que los acuerdos alcanzados en un momento determinado deben evolucionar teniendo en cuenta los vertiginosos cambios que se están produciendo en nuestro entorno.

Es por ello, por lo que las partes entienden que se debe seguir desarrollando el marco de regulación único de las condiciones y relaciones laborales de carácter general para todas las personas trabajadoras de las tres Empresas, para así adecuarlo a las necesidades de la Empresa en constante evolución, siempre mediante el acuerdo y la concertación.

CAPÍTULO I

Conceptos generales

Ambas partes han abordado la negociación del presente Convenio Colectivo atendiendo al principio de no discriminación a ninguna persona trabajadora por razones de edad, sexo, orientación e identidad sexual, ideología, religión, raza o nacionalidad en ningún aspecto.

Con carácter general se emplea el término «personas trabajadoras» para hacer referencia a los trabajadores y trabajadoras de las Empresas.

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio se concierta entre las Empresas Telefónica de España, S.A.U. (en adelante TdE) Telefónica Móviles España, S.A.U. (en adelante TME) y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones España, S.A.U. (en adelante TSOL), de un lado como parte empresarial, y, por otro lado, los Sindicatos UGT y CC.OO., que tienen acreditada la mayor representatividad en las tres entidades, con un porcentaje superior al 10% dentro del ámbito territorial y funcional del Convenio, en defensa de los derechos e intereses de las personas trabajadoras y tiene por objeto avanzar y consolidar las condiciones de trabajo que de forma conjunta y unitaria aplica en estas tres Empresas.

En el preámbulo de este Convenio, se han explicado con detalle las razones que hacen necesaria esta regulación conjunta de distintos aspectos y condiciones de trabajo de estas tres Empresas, razones que asumen totalmente como ciertas y reales todos los firmantes de este Acuerdo.

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

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

Artículo 2. Ámbitos funcional, personal y territorial.

Ámbito funcional:

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

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

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

Ámbito personal:

El presente Convenio Colectivo, en la medida y con el alcance que a cada situación afecta, será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las Empresas incluidas en su ámbito funcional, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el Grupo Profesional asignado, la ocupación o el Puesto de trabajo desempeñado.

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

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

Quedan excluidos del presente Convenio Colectivo:

1. Los comprendidos en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.
2. Los que se consideren como relación laboral de carácter especial, conforme al artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.
3. Las personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajo incluidos en la estructura jerárquica de la Empresa, entendiéndose por tales los que ostenten cargo de Director, Gerente, Jefe y Coordinador.

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

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

- 4.a) Los profesionales de la carrera de Expertos en los niveles 1, 2 y 3.
- 4.b) Responsables de Ventas (RV4) adscritos a Corporaciones y Grandes Empresas, así como los vendedores adscritos a determinadas Empresas y/o Clientes que, por sus excepcionales características y peculiaridades, requieran un trato diferenciado del resto de Empresas/Clientes del Segmento, Ejecutivo de ventas V3, Ejecutivo de ventas V4, KAM Comercial, STAM.
- 4.c) Los profesionales de la carrera de Postventa en los niveles 1, 2, 3 y 4.
- 4.d) Profesionales Agile que tengan nivel de Experto.

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

No obstante lo establecido en los apartados anteriores, las personas trabajadoras que posean la condición de personas trabajadoras fijas conservarán todos los beneficios y derechos que correspondan a su Grupo/Puesto de trabajo.

Las Direcciones de las tres Empresas Vinculadas se comprometen a no aumentar durante la vigencia de este Convenio Colectivo, el número de personas trabajadoras en situación de Fuera de Convenio de modo que a 31 de diciembre de 2021 se mantenga la misma proporcionalidad de plantilla excluida de Convenio que existe en la actualidad en el conjunto de las tres Empresas.

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

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

Las personas trabajadoras procedentes de las Empresas fusionadas en 2017 en Telefónica de España: Telefónica Telecomunicaciones Públicas e Iberbanda, así como en Telefónica Móviles España respecto de Tuenti Technologies, quedan incluidas dentro del mismo ámbito de aplicación del presente Convenio.

Ámbito territorial:

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

Artículo 3. *Vigencia.*

Este Acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 2019, salvo en aquellas materias para las que en su articulado se establezca otro plazo de vigencia, y finalizará el día 31 de diciembre de 2021, salvo que la Comisión Paritaria de Negociación Permanente prevista en este Convenio, acuerde expresamente la prórroga de su contenido.

La negociación de dicho acuerdo de prórroga deberá llevarse a cabo en el seno de la referida Comisión durante el año 2021, sin que el término final de su vigencia pueda superar, en tal supuesto, el día 31 de diciembre de 2022.

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

De no alcanzarse un acuerdo sobre la prórroga del presente Convenio, se entenderá automáticamente denunciado con efectos de 1 de enero de 2022.

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

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 5. *Ámbito normativo.*

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

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio compensan en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en cualquiera de las Empresas incluidas en el ámbito funcional de este Acuerdo en virtud de cualquier Convenio o pacto de origen o carácter colectivo, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente Convenio.

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

Artículo 7. *Garantía personal.*

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

CAPÍTULO II

Organización de la Empresa y del trabajo

Artículo 8. *Organización de la Empresa.*

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

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

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

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

económicas, técnicas, organizativas o productivas, deberá estar sujeta a lo que establecen los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 10 de la L.O.L.S.

Artículo 10. *Principios informadores y criterios de obligatorio cumplimiento.*

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

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

Los principios informadores del presente Convenio Colectivo son:

- a) El mantenimiento general del volumen de empleo.
- b) La consideración de este Convenio Colectivo, así como los acuerdos que pudieran alcanzarse en el desarrollo, como máximo exponente de la negociación colectiva de modo que no se promuevan ni negocien ni concluyan Convenios Colectivos o pactos de cualquier naturaleza o condición en ámbitos inferiores, de contenido contradictorio con lo expresado en el presente Convenio.
- c) Principio de Dirección: El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia y eficiencia de los servicios y de mejora de la competitividad y de la productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales y de los sistemas tecnológicos adscritos a los mismos, conforme establecen los artículos precedentes.
- d) La polivalencia organizativa en la prestación de servicios o actividades laborales para las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.
- e) La posible existencia de responsables únicos en la organización, dirección y control de la actividad laboral en los términos del artículo 11.
- f) Desarrollo de una actitud responsable en materia de medioambiente de manera que desarrollemos nuestra actividad bajo los principios de sostenibilidad.
- g) La consideración de la seguridad y salud de las personas trabajadoras como un objetivo prioritario, promovido dentro de un sistema preventivo y de un proceso de mejora continua que extiende los aspectos de seguridad y salud a todos los ámbitos de gestión como una actividad integrada en todos los niveles jerárquicos de las Empresas.
- h) La consideración de la promoción de la deslocalización de actividades y recuperación de actividades de mayor valor para asegurar la empleabilidad en las provincias.

Asimismo, se establecen los siguientes criterios de obligatorio cumplimiento:

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

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

- b) Las Empresas asumen como propios los principios de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual hacia las personas LGTBI, y afirman su compromiso por mantener entornos laborales donde se respete la diversidad

sexual, afectiva y familiar. Por ello se comprometen a actuar contra cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad de las personas trabajadoras.

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

Artículo 11. *Estructura organizativa funcional.*

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

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

Por ello, a las personas trabajadoras de las tres Empresas les podrán ser encomendadas sucesiva o simultáneamente la realización de actividades laborales, servicios o tareas relacionadas con la actividad de las Empresas Vinculadas en este Convenio no titular de su relación laboral, con el límite del respeto a las funciones que integran su Puesto Profesional, y todo ello sin perjuicio de lo dispuesto respecto de la movilidad funcional y geográfica así como de la circulación de las personas trabajadoras dentro de las Empresas Vinculadas.

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

CAPÍTULO III

Garantías

Artículo 12. *Garantía de empleo.*

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

En este contexto se incorpora como anexo XI a este Convenio Colectivo, el Plan de Suspensión Individual de la relación laboral bajo las premisas de voluntariedad, universalidad y no discriminación, para el año 2019.

Conscientes del compromiso asumido en los principios generales del presente Convenio, la Dirección de las tres Empresas se comprometen a crear de forma progresiva durante la vigencia del Convenio Colectivo, en los términos que se recogen en el artículo 12 bis.

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

En este sentido y para los años 2019, 2020 y 2021 las direcciones de las tres Empresas se comprometen a que la reordenación del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas, económicas, técnicas, organizativas o de producción, no será causa de baja en la Empresa, con carácter forzoso, mediante la aplicación de los mecanismos previstos en el artículo 51 y en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 12 bis. *Jubilación forzosa.*

Los firmantes del presente Convenio son plenamente conscientes del gran valor que tiene la Negociación Colectiva como instrumento para la consecución de los objetivos de transformación que necesitan las Empresas incluidas en el ámbito de este Convenio. En este sentido, el sector de las telecomunicaciones se ha visto afectado en los últimos años por procesos relevantes tales como la convergencia, o el más reciente de la disrupción digital y la inteligencia artificial.

Todo este proceso de transformación nos ha permitido la mejora de nuestro posicionamiento competitivo y lo hemos afrontado a través del dialogo social con políticas de empleo en las que han primado la calidad y estabilidad, así como la incorporación de jóvenes profesionales.

Por ello y dentro del marco actual y en el uso de la facultad conferida por el legislador a la Negociación Colectiva en el Real Decreto-ley 28/2018 de 28 de diciembre, se establece la jubilación forzosa de las personas trabajadoras de las tres empresas incluidas en el ámbito de aplicación funcional del artículo 3 del presente Convenio, en la medida que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo cumpla los requisitos vigentes y exigidos en dicho momento por la Ley General de Seguridad Social y demás normativa de aplicación, para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

La aplicación de este artículo para toda la plantilla tiene como finalidad mejorar la estabilidad y sostenimiento del empleo, así como continuar con la ya dilatada trayectoria de contratación de jóvenes profesionales como objetivo de nuestra política de empleo.

Esta medida además de creación de empleo proporcionará un relevo generacional, al tener una correspondencia directa entre el número de jubilaciones y el volumen de contratación que se pudiera producir durante la vigencia del Convenio, al estar obligada la Empresa a contratar durante la referida vigencia, dos personas por cada una cuyo contrato se extinga por aplicación de la jubilación forzosa; de esas contrataciones, como mínimo la mitad será contratación joven de menores de 35 años, y se adquiere el compromiso de continuar favoreciendo la contratación de jóvenes Titulados Universitarios, así como de titulados en Formación Profesional.

Por último, las personas trabajadoras que a la publicación en el BOE del presente Convenio ya hubieran cumplido los requisitos de acceso a la jubilación ordinaria en los términos explicitados en la Ley General de Seguridad Social y demás normativa de aplicación, para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, deberán causar baja en las Empresas del ámbito del CEV en un plazo máximo de 1 mes a partir de la publicación en el BOE del presente Convenio.

Artículo 13. *Garantía de no movilidad forzosa.*

Las tres Empresas se comprometen, propiciando la voluntariedad de las personas trabajadoras, a priorizar la movilidad funcional dentro de la localidad, y la movilidad

geográfica provincial sobre la interprovincial. En este sentido para los años 2019, 2020 y 2021 las Empresas se comprometen a la no utilización de la movilidad geográfica interprovincial e interinsular con carácter forzoso.

CAPÍTULO IV

Aspectos económicos

Artículo 14. *Revisiones salariales.*

Año 2019: Para el año 2019 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% que tendrá carácter consolidable.

Los sueldos y salarios base para las distintas Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio serán las que figuran en la tabla que se adjunta en el anexo I.

Año 2020: Para el año 2020 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% que tendrá carácter consolidable.

Adicionalmente para el referido año, en el mes de octubre, se abonará una cantidad de 300 euros a todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de este Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2020.

A aquellas personas trabajadoras que hayan permanecido en activo una parte del año y quienes realizaran jornada reducida se les acreditará la parte proporcional correspondiente. De esa cantidad, 150 euros se incorporarán a los sueldos base a 31 de diciembre de 2020, formando parte de la masa salarial en el año 2020 a efectos de cálculo para la revisión salarial del año siguiente.

Año 2021: Para el año 2021 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% que tendrá carácter consolidable.

Adicionalmente para el referido año, en el mes de octubre, se abonará una cantidad de 300 euros a todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito del Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2021.

A aquellas personas trabajadoras que hayan permanecido en activo una parte del año y quienes realizaran jornada reducida se les acreditará la parte proporcional correspondiente. De esa cantidad, 150 euros se incorporarán a los sueldos base a 31 de diciembre de 2021, formando parte de la masa salarial en el ejercicio 2021 a efectos de cálculo para la revisión salarial del año siguiente.

Si al finalizar los años de vigencia de este Convenio, el IPC real acumulado de dicho periodo fuera superior a los incrementos pactados de la masa salarial global, ambas partes se comprometen a revisar las tablas salariales con efectos de 1 de enero de 2022 para garantizar que no se produzca pérdida del poder adquisitivo en este periodo.

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

Resto de conceptos económicos: A partir de 1 de enero de 2019 los restantes conceptos económicos incluidos en el presente Convenio tendrán los valores que figuran en el anexo I. Dicho anexo comprende los conceptos económicos que se aplican a las tres Empresas.

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

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

CAPÍTULO V

Clasificación profesional**Artículo 15. *Clasificación según la permanencia.***

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

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

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

Artículo 16. *Principios generales.*

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

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

Conforme a lo expuesto, la estructura de clasificación profesional para las personas trabajadoras sujetas al ámbito de aplicación de este Convenio de Empresas Vinculadas se regirá por las normas de aplicación que a continuación se expresan.

Artículo 17. *Ámbito de aplicación del sistema de clasificación profesional.*

Todas las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo quedarán adscritas al sistema de Clasificación Profesional que se indica en el presente Capítulo.

Artículo 18. *Definición de espacios organizativos.*

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

Grupo Profesional: Agrupación de puestos profesionales que sirven para encuadrar profesionalmente a las personas trabajadoras dentro de la organización.

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

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

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

Artículo 19. *Grupos y puestos profesionales.*

Todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente Convenio estarán adscritas a alguno de los Grupos Profesionales y Puestos profesionales que a continuación se relacionan en razón de las funciones asignadas:

- Grupo I: Titulado Superior/Técnico Superior/Máster.
- Grupo II: Titulado Medio/Técnico Medio/Graduado.
- Grupo III: Encargados.
- Grupo IV: Operación.
- Grupo V: Asesor Comercial y Administrativo.

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

Grupo I: Titulado Superior/Técnico Superior/Máster.

Puestos profesionales:

- Titulado Superior o Master.
- Técnico Superior.

Grupo II: Titulado Medio/Técnico Medio/Graduado.

Puestos profesionales:

- Titulado/Técnico Medio o de Grado.

Grupo III: Encargados.

Puestos profesionales:

- Encargados de Operación.
- Encargados de Gestión.

Grupo IV: Operación.

Puestos profesionales:

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

Grupo V: Asesor Comercial y Administrativo.

Puestos profesionales:

- Asesor Comercial.
- Administrativo.

Artículo 20. *Niveles de adscripción.*

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

- De nivel 1 a nivel 2: Tres años de servicio efectivo.
- De nivel 2 a nivel 3: Tres años de servicios efectivos en la inferior.
- De nivel 3 a nivel 4: Cuatro años de servicios efectivos en la inferior.
- De nivel 4 a nivel 5: Cuatro años de servicios efectivos en la inferior.

- De nivel 5 a nivel 6: Seis años de servicios efectivos en la inferior.
- De nivel 6 a nivel 7: Ocho años de servicios efectivos en la inferior.
- De nivel 7 a nivel 8: Ocho años de servicios efectivos en la inferior.
- De nivel 8 a nivel 9: Ocho años de servicios efectivos en la inferior.

A estos efectos, se entenderá por tiempo de servicio efectivo, el realizado perteneciendo a la plantilla de la Empresa en el puesto profesional y nivel de adscripción de que se trate, a partir de la fecha de efectividad del nombramiento para el mismo.

Además, se considerarán de servicio efectivo los siguientes períodos:

- Los permisos sin sueldo de duración inferior a un mes.
- Los de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, en tanto la persona trabajadora permanezca en situación de incapacidad temporal, y con una duración máxima de dieciocho meses, así como las suspensiones de contrato por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento legalmente establecido.

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

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

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

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

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

Pertenecen a ese Grupo las personas trabajadoras cuyos puestos requieren estar en posesión de una titulación universitaria Superior, Máster o conocimientos equivalentes adquiridos por la experiencia profesional en la misma.

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

Puestos Profesionales que lo integran:

Titulado Superior o Máster.
Técnico Superior.

Funciones:

- Desarrollan un conjunto actividades que, por analogía, son asimilables a las que se relacionan a continuación a título indicativo.
- Actividades para las cuales les capacita la referida titulación incluidas todas aquellas relativas a los proyectos relacionados con la titulación que ostenta y de acuerdo con la formación requerida y el nivel de conocimientos para el ejercicio de dichas actividades.
- Realización de la actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad sin que ello implique mando sobre equipo de personas.

- Ejecutar tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, que pueden implicar la supervisión, coordinación y ordenación de trabajos heterogéneos dentro de un área de servicio o departamento.
- Programan y organizan su trabajo con autonomía siguiendo directrices de sus superiores jerárquicos.
- Realizar informes, estudios y análisis con el fin de proporcionar una información útil para la toma de decisiones del negocio.
- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.
- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.
- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión, utilizando para ello los medios adecuados, incluidos los informáticos.

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

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

Pertencen a ese Grupo las personas trabajadoras cuyos puestos requieren estar en posesión de una titulación universitaria Media, Graduados o conocimientos equivalentes adquiridos por la experiencia profesional en la misma.

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

Puestos Profesionales que lo integran:

Titulado/Técnico Medio o de Grado.

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

- Las actividades acordes al puesto consistirán en la realización de todas aquellas para las cuales les capacita el referido título en el área de actividad en la que presten sus servicios, incluidas todas aquellas relativas a los proyectos relacionados con la titulación que ostenta, y de acuerdo con la formación requerida y el nivel de conocimientos para el ejercicio de dichas actividades.
- Ejecutar tareas complejas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, que pueden implicar la supervisión, coordinación y ordenación de trabajos dentro de un área de servicio o departamento.
- Tareas de alto contenido técnico consistente en prestar soporte, con autonomía y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en actividades acordes a cada puesto y relacionadas con el análisis, control, evaluación, diseño y seguimiento de la actividad del área donde presten sus servicios, así como las tareas complementarias que para ello requiera.
- Se incluyen además la realización de tareas complejas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones específicas.
- Realizar informes, estudios y análisis con el fin de proporcionar una información útil para la toma de decisiones del negocio.
- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.

- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.
- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión, utilizando para ello los medios adecuados, incluidos los informáticos.

Grupo III. Encargados.

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

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

La incorporación de personas trabajadoras en cualquiera de las Empresas a este Grupo Profesional se realizará mediante promoción interna.

Puestos Profesionales que lo integran:

Encargados de Operaciones.

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

- Elaborar el diseño de actuaciones, procedimientos operativos y métodos de actuación de las actividades operativas relacionadas con planta y red a cargo de Telefónica del grupo asignado sin necesidad de dependencia jerárquica, con el fin de homogeneizar y adecuar las actividades realizadas a los objetivos a cumplir.
- Supervisar las actuaciones operativas de planta y red, de almacenaje y mantenimiento de edificios a cargo de Telefónica, del grupo a su cargo, así como coordinarlas con otros departamentos, unidades o de contratas que intervengan, con el fin de garantizar la correcta ejecución de los trabajos y la optimización de los recursos, con independencia del portador de radio, cobre, fibra (FTTH), etc.
- Analizar los trabajos recogidos en los proyectos determinando la realización de los mismos elaborando los turnos de trabajo del grupo operativo que coordina, así como realizar la distribución y asignación de actividades, con el fin de optimizar la asignación de recursos a los trabajos a realizar.
- Administrar, gestionar y controlar los sistemas de supervisión y pruebas, provisión y registro de inventario de planta, así como de las averías de planta o instalaciones de clientes.
- Atender reclamaciones tanto de clientes como de terceros que intervengan en todo aquello que afecte a la actividad y la planta a su cargo.
- Realizar el control de calidad de los trabajos realizados, con el fin de garantizar que se ejecutan correctamente y cumplen con los niveles exigidos.
- Proporcionar asesoramiento técnico al grupo operativo, con el fin de proporcionar un soporte eficaz en la realización de los trabajos.
- Realizar trabajos complementarios y de apoyo para el diseño de proyectos y OCRA.s, TLC's, TRD's, etc. mediante las oportunas visitas a la zona de trabajo, la identificación de los elementos de planta necesarios (poste, caja terminal, cable, etc.) y el dibujo de croquis con propuesta de trazado, realizando las mediciones oportunas así como la obtención de los permisos necesarios y la asignación del personal cuando proceda.
- Conducción de vehículos para las tareas encomendadas, ya sean estos propiedad de la Empresa o que ésta ponga a disposición del trabajador.

- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.
- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.
- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión, utilizando para ello los medios adecuados, incluidos los informáticos.

Encargados de Gestión.

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

- Realizar y controlar el desarrollo de los procesos administrativos y de soporte asignados, con el fin de proporcionar un soporte eficaz al área en el que se encuadra.
- Realizar el control de calidad de los trabajos realizados, con el fin de garantizar que se ejecutan correctamente y cumplen con los niveles exigidos.
- Realizar la distribución y asignación de actividades y turnos, así como proporcionar asesoramiento al grupo que coordina, con el fin de prestar un soporte eficaz en la ejecución de las actividades.
- Realizar informes, estudios y análisis con el fin de proporcionar una información útil para la toma de decisiones del negocio.
- Participar en la recepción de las obras e instalaciones terminadas, colaborando en la formalización del acta de aceptación, advirtiendo los reparos pertinentes para supervisar y controlar su posterior corrección.
- Integrar las obras aceptadas en los inmuebles e instalaciones preexistentes incorporándolas al conjunto de actividades de operación y conservación, ajustando los recursos propios o contratados según proceda.
- Recibir, analizar y canalizar los avisos de averías y reclamaciones efectuados por usuarios y/o vecindad, respecto de los edificios y sus instalaciones, ejecutando las acciones que procedan de acuerdo con su competencia.
- Distribuir los trabajos de mantenimiento preventivo y/o correctivo de la planta inmobiliaria encomendada entre el personal a su cargo.
- Supervisar los trabajos y actividades realizadas por el grupo a su cargo, así como coordinarlas con otros departamentos, unidades o de contratas que intervengan con el fin de garantizar la correcta ejecución de los trabajos y la optimización de los recursos.
- Gestionar los medios materiales precisos para el desarrollo de sus actividades, mediante requisición o adquisición directa.
- Supervisar los partes y albaranes de los trabajos realizados y materiales suministrados por Empresas contratadas y proveedores.
- Participar en situaciones de emergencia de acuerdo con las normas y procedimientos vigentes en cada circunstancia y caso.
- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.
- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.
- Realizar las actividades complementarias necesarias para la correcta finalización de los procesos operativos, de gestión y administrativos que le son encomendados, utilizando los medios más adecuados, incluidos los informáticos.

Grupo IV. Operación.

Misión: Realizar actividades operativas y especializadas de los procesos de operación, ejecución, provisión, mantenimiento e inventariado de planta, red y sistemas, así como la operación de sistemas y equipos relativos a la informática de gestión y control de los procesos informáticos, conforme a los procedimientos establecidos y a las directrices del superior con el fin de garantizar la resolución de las incidencias y alarmas,

procurar la disponibilidad de los equipos y sistemas, así como proporcionar un soporte operativo eficaz para el desarrollo de los diferentes procesos, asegurando el cumplimiento de los acuerdos de servicio para los clientes.

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

Puestos Profesionales que lo integran:

Operador de Comunicaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Cumplimentar las sentencias de control de trabajos para la ejecución de programas de aplicación y de utilidad.
- Elaborar informes de incidencias y averías realizando pruebas de equipos e instalaciones con el fin de proporcionar un soporte operativo eficaz en la resolución de las mismas y en el mantenimiento de la información interna.
- Realizar actividades auxiliares de control y registro de entrada y salidas de información y controlar los soportes físicos.
- Efectuar periódicamente las revisiones, comprobaciones, engrases y entretenimiento en general de máquinas e instalaciones, de acuerdo con las normas de los manuales de operación y mantenimiento.
- Diagnosticar y reparar averías en máquinas y en edificios e instalaciones, sustituyendo elementos dañados o inutilizados, realizando pequeñas obras de conservación y mantenimiento propias de su oficio.
- Reproducción de documentos, incluyendo composición y montaje, desde su producción hasta su entrega.
- Aquellas actividades para el correcto funcionamiento de la climatización de edificios, de las instalaciones eléctricas de los inmuebles, las precisas para la reparación, limpieza y pequeñas obras o cambios en las instalaciones de fontanería y aquellas otras referentes al resto de profesiones de mantenimiento no incluidas en las anteriores. Las funciones anteriores se realizarán de acuerdo con la especialidad reconocida en el puesto profesional de procedencia como Operador de Mantenimiento de Edificios.
- Conducción de vehículos para las tareas encomendadas, ya sean estos propiedad de la Empresa o que ésta ponga a disposición de la persona trabajadora.
- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.
- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.
- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión, utilizando para ello los medios adecuados, incluidos los informáticos.

Operador Audiovisual.

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

- Realizar las tareas especializadas de desarrollo, diseño o maquetación Web en su área.
- Administrar las aplicaciones, definiendo y asignando usuarios, perfiles, grupos, y otras actividades de carácter similar a éstas.
- Controlar el servicio de incidencias de usuario/cliente.
- Realizar el seguimiento de la disponibilidad del servicio.
- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.
- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.
- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión, utilizando para ello los medios adecuados, incluidos los informáticos.

Delineante.

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

- Elaboración de proyectos técnicos, tareas de diseño de la red y sus elementos auxiliares, así como de las tareas asociadas a las mismas (mediciones, planos,

presupuestos, reproducciones...) a proyectos técnicos que puedan o no formar parte de un proyecto genérico.

- Colaboración en todas aquellas actividades gráficas que le sean requeridas.
- Diseño de Actuaciones de Planta Exterior.
- Todas las funciones reseñadas anteriormente se realizarán con los medios y aplicaciones informáticas precisas que se determinen en cada momento.
- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.
- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.
- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión, utilizando para ello los medios adecuados, incluidos los informáticos.

Soporte Operativo.

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

- Realizar todas aquellas tareas que se requieren para el buen funcionamiento del almacén como es la comprobación y verificación de materiales, realización de cargas y descargas, colocación y extracción, recuento, preparación de envíos y movimientos. Así como la comprobación de que las personas que intervienen en el movimiento de materiales están debidamente autorizadas para hacerlo.
- Vigilancia general de edificios con los medios adecuados para la buena realización de la función.
- Facilitar información sobre ubicación de personas, dependencias o servicios de Telefónica, acompañando al visitante si fuese preciso a la dependencia solicitada.
- Inspección previa visual o con los medios de seguridad existentes de paquetes y documentos, poniendo en conocimiento de su jefe inmediato, del personal de vigilancia y/o de los Cuerpos de Seguridad cualquier anomalía potencialmente peligrosa.
- Entrega, recogida y depósito de llaves de dependencias, edificios e instalaciones, procediendo en caso necesario a su apertura y cierre.
- Facilitar impresos u otros documentos normalizados, así como efectuar su recogida.
- Realizar el ensobrado, sellado, traslado, cumplimentación de impresos, entrega y recogida de correspondencia y documentación.
- Realizar encendido y apagado de equipos de climatización y otros similares que faciliten la habitabilidad de los edificios e instalaciones.
- Realizar aquellas tareas complementarias necesarias para la finalización de los trabajos que se le encomienden utilizando los medios adecuados.
- Conducción de vehículos para las tareas encomendadas, ya sean propiedad de la Empresa, o que ésta ponga a disposición de la persona trabajadora.
- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.
- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.
- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión, utilizando para ello los medios adecuados, incluidos los informáticos.

Grupo V. Grupo Profesional V: Asesor Comercial y Administrativo.

Misión: Realizar bajo la supervisión de mandos o profesionales de más alta cualificación la ejecución de trabajos de carácter operativo relacionadas con la venta, atención al cliente y comercialización de productos, servicios y contenidos o bien con actividades de soporte/apoyo a posiciones y/o unidades organizativas en las que se

encuadran. Resolver problemas que se le planteen en su ámbito de actuación con autonomía necesaria a través del análisis y elección entre un conjunto de alternativas siguiendo los procedimientos establecidos.

Puestos Profesionales que lo integran:

Asesor Comercial.

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

- Realizar labores de detección de necesidades y posibilidades de los clientes, con el fin de adaptar la oferta comercial al segmento al que se dirige.
- Realizar acciones comerciales de captación, fidelización y retención de clientes, con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos comerciales establecidos.
- Realizar la atención integral a clientes, con el fin de prestar un servicio de máxima calidad y satisfacción a los mismos y obtener ventas en óptimas condiciones de rentabilidad y coste proporcionando un soporte eficaz.
- Realizar las actividades de administración comercial (gestión de altas, bajas, modificaciones de servicios y contratos, etc.) con el objeto de asegurar la actualización de la información en las bases de datos de las Empresas.
- Realizar la tramitación de los pedidos, con el fin de garantizar el servicio contratado por cliente.
- Realizar las actividades de registro y reporte de su actividad comercial, así como la actualización de información de interlocutores en los sistemas, a fin de mantener actualizadas las bases de datos.
- Atender consultas, reclamaciones e incidencias asesorando a los clientes y canalizando las peticiones o reclamaciones a las áreas responsables realizando el su registro, seguimiento y análisis de manera rápida y eficiente hasta su completa resolución.
- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en el desempeño de sus funciones, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.
- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.
- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión, utilizando para ello los medios adecuados, incluidos los informáticos.

Administrativo.

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

- Realizar informes, gestiones, preparación y trámites administrativos, con el fin de prestar un soporte administrativo eficaz a la unidad en que se encuadra.
- Realizar la actualización y/o tratamiento de la información en soporte digital, con el fin de facilitar la búsqueda y uso de dicha información.
- Realizar tareas de archivo de la documentación generada, así como de grabación y actualización de bases de datos con el fin de facilitar su búsqueda y localización posterior y prestar un soporte administrativo eficaz.
- Realizar labores de atención a clientes con el fin de proporcionar un soporte eficaz y contribuir a la satisfacción de los clientes.
- Realizar la tramitación de los pedidos, con el fin de garantizar el servicio contratado por cliente.

- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en el desempeño de sus funciones, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.
- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.
- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión, utilizando para ello los medios adecuados, incluidos los informáticos.

Artículo 22. *Ejercicio de funciones con mando.*

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

Artículo 23. *Censo de trabajadores.*

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

Artículo 24.

Sin contenido.

CAPÍTULO VI

Creación de empleo y selección y período de prueba

Sección 1.^a Selección

Artículo 25. *Principios generales.*

Ambas partes somos conscientes de la rápida transformación que ha sufrido el modelo de negocio, que ha pasado en muy poco tiempo de estar basado en las comunicaciones como principal fuente de ingresos a avanzar hacia otros modelos basados en la aportación de valor al cliente a través de servicios complejos con un alto componente tecnológico.

Este cambio en el modelo de negocio precisa de la incorporación de nuevos perfiles que nos permitan prestar con criterios de eficiencia y garantías los servicios, así como acompañar y favorecer el proceso de transformación interna de las Empresas.

Se apuesta por la empleabilidad, la promoción y el desarrollo de sus personas trabajadoras, así como, la incorporación de perfiles diferenciales y talento joven que contribuyan a la transformación interna de la Empresa para seguir siendo una Empresa tecnológica de referencia.

Desde un punto de vista organizativo y por razones de eficiencia, consideramos necesario unificar los criterios y procesos de selección vigentes hasta ahora en las Empresas firmantes en un único proceso de selección, al que podrán concurrir personas trabajadoras de las tres Empresas (proceso de selección interno) o profesionales del mercado (proceso de selección externo), en función del ámbito de publicación, que permitirá seleccionar a los perfiles más idóneos para la compañía con criterios de igualdad de oportunidades para todos. De igual manera se regula de manera común el proceso de selección para la participación en las becas formativas.

Los procesos se regirán por criterios de capacidad, competencia, méritos e igualdad de oportunidades que garanticen la objetividad y transparencia del mismo, procurando impulsar las políticas de diversidad e inclusión promovidas por las Empresas.

Los procesos de creación de empleo y selección que en cada caso se establezcan (cobertura de vacantes, concurso de méritos; contratación puntual para puestos con perfiles específicos, etc.), se regirán de conformidad con las bases de los correspondientes procesos y su adscripción a los diferentes Puestos Profesionales se realizará en función del puesto publicado.

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

Será la Empresa la que determine en cada momento la mejor alternativa para cubrir los puestos vacantes, bien a través de becas formativas, incorporación de perfiles de mercado o mediante procesos de selección internos.

La Empresa informará previamente a la Representación de los Trabajadores a través de la Comisión de Ordenación de Recursos de los procesos de selección publicados y de su resolución sin perjuicio del derecho de información de la RR.TT. de cada Empresa.

La Representación de los Trabajadores, a excepción de los procesos referidos a los artículos 28 y 31, participará en los procesos de selección interna que impliquen cambio de Puesto Profesional con promoción o cambio de localidad así como en la selección de personas candidatas para la participación en los programas de becas formativas.

Artículo 26. *Becas formativas.*

Ambas partes apostamos por seguir dinamizando el mercado laboral joven, a través de programas de becarios dirigidos a estudiantes o recién titulados que faciliten la integración de los jóvenes en el mercado laboral.

La incorporación de empleo joven es una de las apuestas que ha contribuido a potenciar de manera decisiva la transformación de la compañía aportando los perfiles necesarios para el negocio, así como enfoques y soluciones diferentes a las tradicionales que contribuyen de manera decisiva al proceso de evolución continua de las Empresas.

La incorporación de talento joven ha sido una constante en Telefónica así, durante la vigencia del primer CEV a través del programa Talentum se ha continuado con la apuesta por la incorporación de Jóvenes que tras un periodo como becarios han adquirido la formación práctica necesaria que les ha permitido optar a empleos de calidad, donde poder desarrollarse profesionalmente, aportando innovación, creatividad, capacidades más digitales y contribuyendo al rejuvenecimiento de la plantilla.

En este sentido, en relación a los Programas de Becarios, ambas partes se comprometen a continuar favoreciendo la realización de prácticas formativas de jóvenes con titulación universitaria, así como a facilitar la incorporación a las mismas, de personas tituladas en Formación Profesional principalmente en Ciclos Formativos de Grado Superior, reconociendo así el valor de estos estudios en cuanto a su vinculación a la realidad del mercado de trabajo y a la especialización en distintos sectores de interés para la Empresa.

Las Empresas incluidas en este Convenio mantendrán los acuerdos de colaboración con entidades que promuevan y gestionen la formación práctica en las Empresas de jóvenes profesionales.

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

En los procesos de selección de los participantes en los distintos programas de becarios contará con la participación de la representación de los trabajadores.

Artículo 27. *Procesos de selección internos.*

Las personas trabajadoras en activo en las Empresas podrán voluntariamente optar a los puestos vacantes que se publiquen de su mismo Puesto Profesional o de otro Puesto Profesional que implique promoción, mediante su participación en los procesos de selección que a tal efecto se publiquen.

Las personas candidatas que participen en los procesos de selección deberán acreditar los méritos y requisitos establecidos en las bases de los procesos de selección, pudiendo exigirse la acreditación documental correspondiente con carácter previo a las pruebas selectivas.

La regulación y aplicación de las normas que desarrollan los procesos de selección internos serán preferentes respecto de la regulación contenida en el art. 126 del I CEV (Movilidad geográfica voluntaria en TdE), pudiéndose acudir al libro de traslado cuando se considere que los solicitantes reúnen los requisitos del puesto a cubrir.

Así, se pueden distinguir distintos tipos de procesos de selección que se gestionarán como se detalla a continuación.

Artículo 28. *Procesos de selección interna dentro del mismo puesto profesional en la misma localidad que requieran conocimientos específicos o aptitudes especiales para las que se convocan las plazas.*

La Empresa publicará y resolverá los procesos de selección de un Puesto Profesional concreto a los que podrán concurrir las personas empleadas de la localidad en la que se convoque la vacante.

En la publicación se determinará el perfil del puesto requerido y los requisitos a cumplir y se detallará la formación, conocimientos específicos, experiencia y competencias necesarias que serán contrastadas por la Empresa durante el proceso de selección con las pruebas que determine.

La persona candidata que mejor adecuación al perfil presente resultará seleccionada para ocupar plaza en su localidad de acoplamiento, gozando de preferencia sobre los cambios de acoplamiento voluntarios solicitados.

Se informará a los RR.TT. previamente de las publicaciones y se comunicará las resoluciones de los procesos.

Artículo 29. *Procesos de selección interna dentro del mismo puesto profesional que puedan implicar cambio de localidad.*

La Empresa publicará los procesos de selección de un Puesto Profesional concreto a los que podrán concurrir las personas trabajadoras de cualquier localidad del territorio nacional. En la publicación, se determinará el perfil del puesto requerido y los requisitos a cumplir y se detallará la formación, conocimientos específicos, experiencia y competencias necesarias para el puesto.

Se constituirá una Comisión Evaluadora en la que participarán conjuntamente los representantes del Negocio, RR.HH. y la RR.TT. a través de dos miembros designados por la Comisión de Ordenación de Recursos para participar en la resolución de los procesos de selección.

La persona candidata que mejor adecuación al perfil presente resultará seleccionada para ocupar plaza en la localidad de destino. Estos traslados tienen la consideración de Traslado Voluntario.

Artículo 30. *Procesos de selección interna que impliquen cambio de puesto profesional y promoción (concurso de méritos).*

La Empresa publicará los procesos de selección de un Puesto Profesional concreto a los que podrán concurrir las personas trabajadoras de cualquier localidad del territorio nacional a los que le suponga promoción constituyéndose a tal efecto los tribunales de

selección bajo los principios de igualdad de oportunidades, objetividad y transparencia de los procesos.

En la publicación, que se anticipará a la RR.TT. a los miembros designados por la Comisión de Ordenación de Recursos para participar en la resolución de los procesos de selección, se establecerán los requisitos para concurrir al proceso, y el perfil requerido detallando cuáles son las funciones a desempeñar, competencias, conocimientos y experiencia exigidos y que serán valorados por el Tribunal constituido a tal efecto durante la resolución del proceso con las pruebas de selección y criterios que se determinen.

Normas Generales sobre los Tribunales:

La función prioritaria del Tribunal consiste en seleccionar a las personas candidatas más idóneas para el puesto de trabajo, primando siempre la calidad de la selección sobre la necesidad de cubrir la totalidad de las vacantes.

La composición del Tribunal será: un presidente del área para la que se dotan las plazas, un Vicepresidente de Recursos Humanos, los Vocales de la Empresa y un secretario del área de RR.HH., así como, los vocales representantes de los Trabajadores que serán 2 miembros designados por la Comisión Interempresas de Ordenación de Recursos.

Designados los miembros del Tribunal, la Empresa fijará las reuniones de trabajo y el equipo de selección de RR.HH. propondrá las pruebas y criterios de selección a aplicar en cada proceso ateniéndose al perfil a seleccionar y determinará la preselección curricular para que el Tribunal pueda valorar, de entre esta propuesta de aspirantes preseleccionados, a las personas candidatas de mayor ajuste al perfil.

El Tribunal tiene el deber de mantener una estricta reserva sobre las pruebas de selección, la identidad de las personas candidatas durante el desarrollo de las pruebas y respecto a las decisiones que tome hasta la publicación oficial de la lista definitiva de seleccionados.

Con objeto de garantizar la objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades del proceso, se pondrá a disposición de los vocales representantes de las Organizaciones Sindicales en el Tribunal la información curricular de los aspirantes al proceso.

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 personas seleccionadas con las candidatas que mejor adecuación al perfil presenten.

Si procede se podrá dejar una lista de reserva con las personas candidatas que el Tribunal determine y que presentando ajuste al perfil publicado no resulten seleccionados por limitación de plazas y que tendrá una vigencia de 8 meses.

Las personas candidatas seleccionadas ocuparán plaza en la localidad de destino y promocionarán al Puesto Profesional de la vacante. En el caso de que la promoción implique un cambio de residencia laboral, se aplicarán las compensaciones previstas en el artículo 39 del I CEV (está dentro de este mismo artículo).

El área de Recursos Humanos dispondrá la publicación y difusión de las listas en los canales de difusión habituales.

Tomando como referencia la fecha de publicación de la última lista de personas seleccionadas, se abrirá un plazo de 10 días naturales para recibir las posibles reclamaciones. Transcurrido el plazo citado, en el caso de que existan reclamaciones, el tribunal se reunirá con carácter extraordinario para analizar y decidir sobre las mismas.

Al finalizar el proceso se recogerá en un Acta resumen los acuerdos adoptados por el Tribunal y la resolución del proceso en su caso.

Para la adscripción de las personas trabajadoras a su nuevo Puesto Profesional tras la superación del proceso de selección interno que implique promoción, se aplicarán los siguientes criterios:

La persona trabajadora quedará adscrita al nivel salarial de igual valor económico o al inmediatamente superior al que tenga reconocido.

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

Las personas trabajadoras que resulten seleccionadas en cualquiera de los procesos de selección interno deberán incorporarse a su nuevo puesto en el plazo máximo de 30 días naturales. Se exceptúan las personas trabajadoras destinadas a actividades comerciales dada la periodicidad establecida en la gestión de cartera de clientes. En este caso el traslado se formalizará al finalizar el ejercicio.

En los procesos de selección interna se podrá establecer la formación necesaria para la capacitación de las personas trabajadoras seleccionadas y se determinará, si procede, si es condicionante su superación para la obtención del nuevo puesto profesional.

Cuando por motivo de accidente o enfermedad, permiso por nacimiento, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, cuidado del lactante o vacaciones, la persona trabajadora que esté participando en una acción formativa para la consecución de su promoción profesional, se vea obligada a suspender el mismo a juicio del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, tendrá derecho a presentarse a la siguiente acción formativa. Este derecho podrá extenderse a la persona trabajadora 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.

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

La persona trabajadora que promoció profesionalmente mediante convocatoria tendrá preferencia para elegir las vacantes que existan en su residencia.

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

La indicada compensación se incrementará en función del número de los familiares, dependientes de la persona trabajadora, 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 31. *Procesos de contratación externa.*

En dichos procesos de selección por los que se contratarán profesionales cualificados de mercado, se publicará el perfil requerido en cada caso y se hará constar la previsión del número de vacantes que han de cubrirse, cuya determinación definitiva será fijada por la Empresa.

Para superar el proceso de selección, la Empresa verificará el ajuste de las personas candidatas al perfil publicado mediante la realización de las pruebas selectivas que considere y podrá exigir a las personas candidatas la documentación acreditativa de sus méritos.

Adicionalmente será necesario superar una prueba de aptitud psicofísica para el puesto de trabajo a ocupar, certificada por el Servicio de Prevención.

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

En caso de solicitarlo la persona interesada, le serán entregados los resultados del reconocimiento médico, mediante la conclusión de un diagnóstico de salud y de una orientación terapéutica. En caso de «no aptitud» se comunicará la no idoneidad para el puesto de trabajo al que opta, y no se procederá a la contratación en la Empresa.

Las personas candidatas seleccionadas por la Empresa se incorporarán y se adscribirán al modelo de clasificación profesional establecido de acuerdo al puesto profesional, siendo con carácter general, en el nivel de adscripción 1 de cada uno de ellos.

Adicionalmente a las obligaciones contraídas en la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su inclusión social, en los procesos de selección de más de 20 puestos de trabajo, se reservará un 5 por 100 de las vacantes para su cobertura por este colectivo.

La Empresa informará a la Representación de los Trabajadores a través de la Comisión de Ordenación de Recursos de los procesos de selección publicados y de su resolución sin perjuicio del derecho de información de la RR.TT. de cada Empresa.

Sección 2.ª Período de prueba

Artículo 32.

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

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

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

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

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

Artículo 33.

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

Artículo 34.

La persona trabajadora una vez superado el periodo de prueba y adscrito a un Grupo/Puesto Profesional mantendrá su adscripción al puesto, salvo promoción,

movilidad funcional prevista en el Capítulo XIII de este Convenio o extinción de la relación de trabajo.

Artículo 35.

La Empresa facilitará a las personas trabajadoras la correspondiente tarjeta de identificación que le permita el acceso al centro de trabajo.

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

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

CAPÍTULO VII

Promoción profesional

Artículo 36.

Sin contenido.

Artículo 37.

Sin contenido.

Artículo 38.

Sin contenido.

Artículo 39.

Sin contenido.

CAPÍTULO VIII

Formación

Artículo 40. *Principios generales.*

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

Los principios básicos que inspiran esta política son:

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

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

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

Nuestro modelo de formación está ligado a la estrategia y los retos del negocio, buscando un mayor protagonismo de los profesionales, permitiendo una recogida de

necesidades continúa y ofreciendo respuestas sólidas a las mismas con la flexibilidad necesaria, contando además con el compromiso de todos los agentes que intervienen en el proceso de formación.

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

- Formación Global: contempla todas las necesidades estratégicas de Empresa, culturales, los temas legales y de cumplimiento.
- Formación de Área: da respuesta a las necesidades vinculadas a los retos del negocio y a la actividad en el puesto de trabajo.
- Formación abierta de libre elección: su finalidad es dar respuesta a las inquietudes personales de cada profesional y fomentar su autodesarrollo.

Artículo 41.

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

Artículo 42.

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

Todas las personas trabajadoras de la Empresa tienen la obligación de realizar y prestar con el máximo nivel de aprovechamiento, dentro de la jornada laboral en las metodologías *online*, cuantas actividades formativas constituyan su plan de formación y en el desarrollo de las mismas, destacando los siguientes casos:

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

En este punto y de manera anticipada se compartirá y explicará a los miembros de la Comisión Interempresas de Formación, las necesidades y especiales requerimientos que exigen la formación de las personas trabajadoras. La asistencia a los cursos presenciales se registrará por los criterios del artículo 44 del presente Convenio.

Artículo 43. *Profesor interno.*

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

Este colectivo necesita de constante evolución, tanto en sus conocimientos, en sus capacidades docentes, como en su relación con los diferentes agentes que forman parte del proceso de formación, encaminados a ser cada vez un colectivo que nos ayude a impulsar la diversidad de modelos de aprendizaje y sean catalizadores de la formación digital que necesita la Compañía.

Por esto, y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Comisión Interempresas de Formación realizará los análisis y propuestas en los términos previstos por el artículo 220.5.

En el anexo III se incluye el acuerdo de Profesor Interno vigente.

Artículo 44. *Convocatoria de cursos de formación.*

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

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

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

No obstante lo anterior, cuando el curso comience por la mañana de un lunes o al día siguiente a un festivo el alumno podrá viajar el domingo o festivo, en tal circunstancia, el tiempo invertido en desplazamiento, sin computar el tiempo de espera, se compensará en tiempo equivalente de descanso a razón de hora por hora.

En los cursos convocados entre semana se compensará en tiempo de descanso equivalente del tiempo de desplazamiento hasta un máximo de cuatro horas.

En el anexo IV de este Convenio «Acuerdos vigentes TDE en materia de formación» se recogen los acuerdos específicos de compensación de gastos por cursos de formación.

En los casos, en los que las personas trabajadoras asistan a cursos de formación de 6 horas de duración, la vuelta al trabajo se producirá, en cualquier caso, a excepción de aquellas especiales circunstancias donde el tiempo de desplazamiento impida de manera razonable, la incorporación efectiva al puesto de trabajo.

En los casos de las personas trabajadoras que con reducción de jornada asistan a los cursos de formación convocados por la Empresa y realicen horas de formación por encima de su reducción de jornada, se les compensará el tiempo de exceso en tiempo de descanso a razón hora por hora.

Artículo 44 bis. *Bolsa de horas para formación universitaria en las carreras TIC.*

Especial consideración merece el acceso de todas las personas trabajadoras a formación universitaria en las carreras TIC.

En estos casos la Dirección de las Empresas arbitrará los mecanismos y criterios necesarios para que se puedan compatibilizar esta formación con su actividad laboral a través de una bolsa de horas anual o mensual en función del número de asignaturas y que permita aunar correctamente ambas situaciones, siempre atendiendo a las especiales necesidades de las Unidades donde estén acopladas las personas trabajadoras y bajo estos criterios:

- La permanencia en estos programas estará circunscrita a cursos universitarios y oficiales en carreras TIC y que mejor se adapten a las tecnologías desarrolladas y necesarias para las Empresas.

- El grado de aprovechamiento del curso que no podrá ser inferior al 60% por convocatoria, extremo éste que deberá ser acreditado por el alumno.

- La participación en estos programas de las personas trabajadoras no afectará a su esquema de clasificación profesional.

- Mientras permanezcan en esta situación, las personas trabajadoras mantendrán íntegramente sus referencias salariales y demás condiciones de trabajo a excepción de aquellos devengos que por su naturaleza exija la realización concreta para proceder al cobro.

En la Comisión Central de Formación se hará seguimiento de los casos y de las posibles incidencias.

CAPÍTULO IX

Conceptos retributivos

Artículo 45. *Ámbito de aplicación.*

A las personas trabajadoras de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U., y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, S.A.U., les es de aplicación el sistema retributivo que se describe en este capítulo.

Sección 1.ª Sueldo base y gratificaciones extraordinarias

Artículo 46. *Sueldo base.*

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

Artículo 47. *Abono de salarios.*

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

Artículo 48. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonará a todas las personas trabajadoras 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 y gratificación por cargo o función, en su caso.

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

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

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

Sección 2.ª Complementos salariales

Artículo 49.

Complemento por antigüedad:

Por cada dos años de servicios prestados efectivamente en cada nivel de adscripción dentro del Puesto Profesional se devengará un bienio cuya cuantía será del 2,4% del

suelo base del puesto y nivel correspondiente, y se abonará con efectos a partir del día primero del mes en que se cumpla el indicado período de dos años.

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

Gratificaciones por cargo o función:

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

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

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

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

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

b.1 Gratificación función de secretariado: Se acuerda la extensión de la gratificación por función de secretariado a aquellas empleados y empleadas que tengan asignada la función de asistencia a puestos directivos de manera expresa.

En este sentido, y desde la entrada en vigor del presente acuerdo las personas trabajadoras que tengan reconocida la función devengarán vinculado a la misma y con carácter mensual una gratificación por un importe mensual de 139,63 €.

Aquellas situaciones en las que se vinieran percibiendo cantidades iguales o superiores, pero de igual naturaleza, u otros complementos no previstos en este artículo, se mantendrán a título personal en su cuantía, teniendo una naturaleza personal y no revalorizable vinculada al desempeño de la función, siendo incompatibles con el percibo de esta gratificación.

Este esquema de gratificaciones acordado por las partes sólo será aplicable a los Grupos Profesionales III, IV y V.

Artículo 50.

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

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

Artículo 51.

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

Artículo 52.

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

Artículo 53. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

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

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

Asimismo la Dirección de la Empresa facilitará relación nominal de las personas trabajadoras que las hayan realizado, especificando el número de horas por persona.

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

Artículo 54. *Horas nocturnas.*

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

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

Aquellas personas trabajadoras en régimen de trabajo a turnos con jornada continuada ordinaria, parte de la cual se desarrolle en el intervalo horario comprendido entre las 15:30 y las 22:00 horas, percibirán un complemento, cuya cuantía está fijada en el anexo I del presente Convenio Colectivo, por cada una de las trabajadas en dicho intervalo. Esta compensación no será de aplicación a la plantilla que realice jornada continuada de mañana cuando por motivo de la flexibilidad, su horario de trabajo se extienda al intervalo comprendido entre las 15:30 y 16:30 horas.

Artículo 56. *Horas en sábados, domingos y festivos.*

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

Artículo 57. *Compensación en dos domingos/festivos consecutivos.*

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

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

Artículo 58. *Compensación por festivos autonómicos y locales.*

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

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

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

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

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

La Empresa determinará las unidades que reúnen los requisitos establecidos en dicho acuerdo y lo informará a la Representación de los Trabajadores, a efectos de que las personas trabajadoras afectadas perciban esta compensación.

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

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

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

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

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

Artículo 60. Compensación económica profesores.

La regulación de esta compensación estará incluida en el acuerdo de profesor interno que se incorpora como anexo III al presente Convenio colectivo.

Artículo 61. Incentivos por ventas.

Es el complemento retributivo que se acreditará a la plantilla que realice funciones de venta por el grado de cumplimiento de los objetivos comerciales que se asignen.

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

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

Sección 3.ª Compensaciones no salariales

Artículo 62. Compensación por comida en residencia.

El personal a quien se asigne jornada partida distribuida en dos periodos tendrá derecho a percibir un vale comida (o medio equivalente de pago si procede, en los términos que se acuerdan en el artículo 73 del presente Convenio) por cada día efectivo de jornada partida que realice por importe de 9 euros durante el ejercicio 2019, 10 euros durante el ejercicio 2020 y 11 euros en el ejercicio 2021.

Cualquier cambio en la forma de compensación se realizará previa consulta y acuerdo con la Representación de los Trabajadores.

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

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

Artículo 63. Ayuda escolar.

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

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

- De 4 a 8 años.
- De 9 a 16 años.
- De 17 a 18 años.
- De 19 a 23 años.

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

En el supuesto de que ambos progenitores sean personas trabajadoras de cualquiera de las Empresas Vinculadas recogidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, asistirá exclusivamente el derecho a la persona trabajadora que tenga los hijos como beneficiarios en la cartilla de asistencia sanitaria y, en todo caso, a uno sólo de ellos.

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

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

Artículo 64. Ayuda infantil.

Se abonará un plus por cada hijo de persona trabajadora desde la fecha de su nacimiento hasta que alcance la edad de cuatro años, cuya cuantía será la establecida en el anexo I.

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

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

Artículo 65. Plus de entrada y salida nocturnos.

Las personas trabajadoras de cualquier Grupo Profesional cuyo trabajo se inicie o finalice entre las 23 y las 6 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 Profesionales, será acreditada en dos niveles, en función de la residencia de la persona trabajadora afectada, una de mayor cuantía para las localidades de Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla y Valencia y otra de menor importe para el resto.

Artículo 66. Gastos de locomoción.

La Empresa satisfará los gastos de locomoción en los medios de transporte públicos colectivos y en casos justificados de urgencia, en taxis, a las personas trabajadoras 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 Empresa.

Artículo 67. Gastos de desplazamiento.

Si el desplazamiento es fuera de la localidad donde radica su centro de trabajo se compensará los gastos de locomoción tanto de ida como de vuelta. Se incluye en estos

gastos cualquier medio público de transporte de viajeros incluso el vehículo propiedad de la persona trabajadora cuando esté autorizado para ello en los términos previstos en el artículo siguiente.

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

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

Artículo 68. *Viajes en automóviles de las personas trabajadoras.*

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

- Ser voluntariamente aceptado por la persona trabajadora.
- Carnet de conducir de la persona trabajadora.
- 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 de la persona trabajadora.

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

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

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

Artículo 69. *Dietas de formación.*

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

Artículo 70. *Compensación alumnado fuera de jornada.*

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

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

Artículo 71. *Dietas.*

En las disposiciones transitorias de este Convenio se establece la regulación de dietas para cada una de las Empresas, que continuará siendo la misma que venía aplicándose para los desplazamientos dentro del territorio nacional. Se analizará durante

la vigencia del presente Convenio la homogeneización del régimen de dietas para las tres Empresas.

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

CAPÍTULO X

Tiempo de trabajo

Artículo 72. *Ámbito de aplicación.*

Con el I CEV se logró la homogeneización de la jornada laboral en las tres jurídicas, posibilitando así que los equipos pudieran trabajar conjuntamente y sin distinciones entre unos y otros, todo ello sin perder de vista el objetivo de dar respuesta eficaz e inmediata a las necesidades del negocio y la actividad, e ir acompañados con la franja horaria con la que operan nuestros clientes y proveedores, para así poder mantener nuestra posición competitiva.

Ambas partes asumen el compromiso de seguir trabajando en ese sentido, analizando aquellas áreas que quedaron pendientes o volver a revisar otras que hayan sido objeto de análisis, pero que, por cualquier circunstancia, sus necesidades objetivas hayan cambiado, primando la voluntariedad y la jornada continuada siempre que las necesidades de las unidades así lo permitan.

Sección 1.ª Jornada

Artículo 73. *Jornada.*

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

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

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

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

1. Oficinas.

1.1 Se establecen dos tipos de distribución de la jornada.

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

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

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

– Invierno de 1 de septiembre a 30 de junio: 38 horas semanales (lunes a Jueves: 8 horas diarias y viernes 6 horas diarias).

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

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

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

– Viernes: 6 horas en jornada continuada (8:00/9:00 hasta las 14:00/15:00 horas).
– Verano (1 de julio a 31 de agosto): 35 horas semanales, de lunes a viernes 7 horas diarias de jornada continuada con flexibilidad a la entrada y salida de 1 hora (desde las 8:00 / 9:00 horas hasta las 15:00/16:00 horas).

El personal que realice esta jornada tendrá derecho a percibir un vale comida (o medio equivalente de pago si procede sin afectación de las cantidades asignadas) por cada día efectivo de jornada partida que realice por importe de nueve euros durante el ejercicio 2019, 10 euros durante el ejercicio 2020 y 11 euros en el ejercicio 2021.

Cualquier cambio en la forma de compensación se realizará previa consulta y acuerdo con la Representación de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras de Telefónica de España que vinieran percibiendo la denominada Compensación Jornada Partida podrán continuar con esta modalidad hasta que opten voluntariamente por el referido vale comida.

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

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

Se comunicará a las personas trabajadoras con una antelación mínima de un mes.

En cualquier caso, los profesionales que en función de las actividades que realizan perciben un complemento de función gratificada, tales como secretariado, consultoría, jefatura de producto y comercialización, jefatura de proyectos de desarrollo de servicios y asesoría base, realizarán jornada partida; en aquellas unidades donde sea posible y siempre que se garantice la plena atención de la actividad podrán realizar la jornada de 37,5 horas semanales que vienen realizando en jornada partida a lo largo del año, en jornada continua durante los meses de julio y agosto.

2. Áreas comerciales y de atención al cliente:

a) Para las personas trabajadoras que se dedican a la actividad de venta presencial, se establece un horario flexible que fluctúa entre las 8:00 horas y las 19:30 horas, de lunes a viernes, dentro del marco de las 37,5 horas semanales y respetando, en todo caso, el descanso entre jornadas.

Excepcionalmente, los sábados se trabajará cuando así lo requieran los compromisos contraídos por el vendedor con los clientes, dentro de los límites de jornada y horarios indicados anteriormente.

Se procurará que los vendedores presenciales durante los meses de julio y agosto puedan disponer de un horario más flexible adaptado al periodo vacacional de los clientes, de modo que, aprovechando la dotación de herramientas para el trabajo en movilidad, garantice en cualquier caso la necesaria disponibilidad para dar respuesta

eficiente a las necesidades comerciales de los clientes. En el seno de la Comisión de Comercial, se analizarán las prioridades para concretar esta flexibilidad horaria.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando se precise trabajar en horario partido, se establecerá una interrupción mínima de 1 hora y 30 minutos entre cada uno de los períodos.

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

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

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

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

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

Para las personas trabajadoras que realicen trabajos en Cámaras de Registro, se evitará en lo posible la realización de turnos de noche.

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

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

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

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

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

Artículo 74. *Negociación de turnos y horarios.*

Se podrán negociar turnos y horarios concretos, en función del ámbito afectado, a nivel provincial, territorial o nacional.

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

1. Turnos multiprovinciales. Consecuencia de la transformación del modelo de negocio tradicional, así como de los diferentes cambios estructurales que se han producido en las Empresas firmantes del CEV, con la aparición de nuevas tecnologías, nos encontramos con un mapa de recursos marcado por una irregular distribución y elevada descompensación en las diferentes provincias, por lo que se hace necesario una mejor gestión de los recursos manteniendo el compromiso con los derechos de conciliación de la plantilla en materia de jornada.

Ambas partes hemos apostado siempre por el mantenimiento del empleo y en consecuencia de la actividad en las provincias, y ello exige hacer un esfuerzo de reordenación, de manera que se garantice por un lado nuestros compromisos asumidos con los clientes con criterios de eficiencia, el mantenimiento del empleo en las provincias y la conciliación de la plantilla.

Por todo lo expuesto, con objeto de favorecer el empleo en la localidad de residencia, cuando por razones de actividad o por necesidades del servicio se requiera, se podrán establecer horarios concretos y ruedas de turnos únicas entre uno o varios centros de trabajo situados en la misma o en distintas provincias, siempre que realicen la misma actividad.

La confección del cuadrante de turnos se realizará conjuntamente y de manera compartida para todo el personal en las distintas plataformas o centros de trabajo, al objeto de favorecer una cobertura total de los servicios ofertados a los clientes. La distribución de los turnos se realizará teniendo en cuenta el número de personas trabajadoras, así como las circunstancias laborales de cada centro de trabajo.

La posibilidad de establecer turnos multiprovinciales y sus horarios en los términos previstos en los párrafos anteriores, permite a ambas partes alcanzar sus objetivos; por una lado favorece el mantenimiento del empleo en la localidad de residencia así como la conciliación de la vida personal y laboral, mejorando y ampliando las posibilidades de intercambio de los turnos entre las personas trabajadoras; y por otro lado permite a la Empresa realizar su actividad y compromisos con unos criterios de eficiencia adecuados.

Se informará en la Comisión Interempresas competente del establecimiento e inclusión de los turnos multiprovinciales y sus horarios facilitándose de manera anticipada, todo ello sin perjuicio de las competencias atribuidas por la legislación a los Comités de Empresa.

Las posibles controversias que puedan surgir que afecten a varios centros de trabajo ubicados en diferentes provincias se resolverán por la Comisión Interempresas competente.

Artículo 75. *Descanso intermedio durante la jornada.*

El descanso intermedio de jornada será de quince minutos.

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

Las personas trabajadoras que trabajen jornada partida disfrutarán el descanso reglamentario en el primer período.

Este descanso tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Artículo 76. *Normas de carácter general en cuanto a horarios.*

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

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

Artículo 77. *Normas para el inicio y fin del trabajo y registro ordinario de la jornada.*

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

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

2. Las personas trabajadoras no podrán ser obligadas 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 las personas trabajadoras que habiendo extendido su jornada, así lo soliciten.

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

3. las personas trabajadoras que ostentan cargo o función gratificada, las pertenecientes a los grupos profesionales I y II no estarán sujetas 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.

4. Ambas partes conscientes de la importancia de garantizar el cumplimiento de la jornada convienen en implementar las herramientas necesarias en función del tipo de actividad que garantizarán el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria prevista en el Convenio.

Ambas partes se remiten a la Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo como el foro de negociación colectiva donde concretar el cumplimiento de este compromiso.

Se incorpora al presente Convenio como anexo XII «Registro diario de Jornada».

Artículo 78. *Normas para la confección de turnos.*

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

Como norma general, la modificación de los turnos será comunicada a las personas afectadas 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 las personas afectadas con 24 horas de antelación como mínimo. A estos efectos se consideran causas imprevistas el aumento de avisos de averías por encima de un 25% derivados de fenómenos meteorológicos, catástrofes de origen natural o provocados y similares así como, en aquellos turnos cubiertos con un mínimo de personal y que por problemas ajenos al servicio este quedase sin atender.

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

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

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

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

Sección 2.^a Descanso semanal y trabajos en domingos y festivos

Artículo 79. *Descanso semanal.*

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

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

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

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

Artículo 80. *Trabajo en domingo.*

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

Artículo 81.

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

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

Artículo 82.

Los días de descanso a que tenga derecho el personal por cualquier motivo excepto por compensación semanal de turnos ordinarios trabajados en domingo, podrán acumularse, a petición de la persona trabajadora afectada, siempre y cuando no se perjudique el disfrute de las vacaciones de otras personas trabajadoras y las necesidades del servicio lo permitan.

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

Artículo 83. *Guardias centralizadas.*

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

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

Cuando ello exija el desplazamiento de la persona trabajadora 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 personas trabajadoras que hayan de trabajar en los turnos de sábados, domingos o festivos, se procurará por la Empresa concentrar en el grado máximo que permitan las posibilidades técnicas, las alarmas de averías en los centros de control.

Artículo 84. Disponibilidades necesarias.

Las personas trabajadoras de Telefónica de España S.A.U. y Telefónica Móviles España S.A.U mantendrán la regulación prevista en este artículo.

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

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

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

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

Las disponibilidades en todo caso tienen como objetivo:

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

Las compensaciones económicas previstas para las personas trabajadoras que se encuentren en situación de disponibilidad se subdividen en dos conceptos diferentes:

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

A partir del 1 de enero de 2019. Situación de disponibilidad

Situación de disponibilidad	
Duración de la situación de disponibilidad	Compensación por estar localizable y disponible
Ocho horas.	22 €
Doce horas.	33 €
Dieciséis horas.	44 €
Veinticuatro horas.	66 €

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Con carácter general las disponibilidades tendrán carácter rotativo, siendo el tiempo máximo que la persona trabajadora pueda ser designada en situación de disponibilidad necesaria una semana de cada cuatro y, que el tiempo máximo de horas por actuación, no supere las diez horas en total en la semana, no computando las actuaciones superiores a cuatro horas, que se compensan con tiempo de descanso equivalente (con un día de libranza).

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

Sin perjuicio de lo anterior, cuando la actuación realizada sea superior a cuatro horas de trabajo efectivo, se aplicará lo previsto en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre descanso entre jornadas.

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

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

No obstante, cuando se requiera la actuación los días de Nochebuena, Nochevieja o Navidad y Año Nuevo tendrán derecho a percibir el plus previsto para estos días.

Artículo 85.

Sin contenido.

Artículo 86. *Jornadas reducidas.*

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

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

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

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

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

No obstante, lo anterior y ante la diversidad de situaciones que estaban contempladas en la regulaciones de origen y que el I CEV mantuvo en las Disposiciones Transitorias, consideran ambas partes la oportunidad de incluir un nuevo escenario que favorezca aún más la conciliación de la vida laboral y personal de todas las personas trabajadoras incluidas en los dos párrafos anteriores sujetas al ámbito de aplicación del II CEV, mediante el establecimiento de una reducción de veinte minutos sobre la jornada de trabajo diaria para la persona trabajadora que lo solicite con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Si hubiera personas trabajadoras de TME o TSOL con jornadas reducidas inferiores a veinte minutos, se les respetará a título personal, salvo en el caso de que vuelva a solicitar la reducción de jornada por un hecho causante diferente.

Se establece la posibilidad de interrumpirla por parte de la persona trabajadora con comunicación previa de quince días.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

c) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa.

d) Normas comunes para las jornadas reducidas:

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

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

Artículo 87. *Fiestas locales.*

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

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

Artículo 88. *Nochebuena y Nochevieja.*

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

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

Artículo 89. *Teletrabajo y Flexwork.*

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

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

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

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

En el seno de la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo se analizará la posibilidad de establecer un día de teletrabajo para todas aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos referido en el anexo V del presente Convenio, especialmente los referidos a la actividad.

A lo largo del año 2020, la Empresa desarrollará un sistema informático que permitan recoger de manera automática y uniforme un procedimiento de solicitud, tramitación, autorización y formalización, en su caso, del acuerdo individual, así como las sucesivas prórrogas y el control de los teletrabajadores, con el fin de que este nuevo proceso sustituya a los actuales procedimientos en cada una de las Empresas. De todas las fases del procedimiento (solicitud, concesión y denegación y sus causas) se dará información a la RRTT.

Se acuerda incorporar como anexo V una regulación común del teletrabajo para aplicar a los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo.

Se mantienen en vigor los contratos individuales de teletrabajo formalizados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, manteniendo las mismas condiciones con las que se hubieran establecido y se estuvieran aplicando. Dichas condiciones se mantendrán vigentes hasta que varíen las circunstancias que dieron lugar a la aprobación del anterior contrato individual, de forma que su modificación deberá formalizarse en un nuevo contrato que se registrará en todo por el presente.

Flexwork. En igual sentido, ambas partes reconocen que el trabajo remoto y flexible por parte de las personas trabajadoras es una realidad emergente imparable en las Empresas. En este sentido, es necesario progresar en la implantación de nuevas formas de trabajar que, aprovechando el auge de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, permitan realizar la actividad laboral en cualquier lugar, con total autonomía y de una manera muy flexible, y, además, conciliar la vida profesional con la personal.

El trabajo en movilidad o flexwork no es un sustituto del teletrabajo sino una modalidad complementaria siendo una nueva forma de facilitar de manera flexible la prestación de la actividad a aquellas personas trabajadoras que por su actividad y perfil puedan en un momento dado desarrollar su actividad sin necesidad de ir a la oficina, teniendo por objeto lograr una mayor autonomía y flexibilidad en el trabajo.

Este sistema pretende ser un paso más en el modelo actual, incorporando la posibilidad de desempeñar las funciones en el centro de trabajo y otros lugares más adecuados, mayoritariamente en el domicilio particular de la persona trabajadora, con flexibilidad horaria y con uso de dispositivos digitales y dónde prima el rendimiento y los objetivos.

Esta nueva forma de trabajo, basado en la flexibilidad, movilidad, inmediatez, dinamismo, versatilidad y conciliación de la vida laboral y familiar que requiere una evolución y adaptación en las personas trabajadoras y en la organización:

– Del lado de la Empresa: el reconocimiento de flexibilidad en los espacios de trabajo y en los tiempos de trabajo, la búsqueda de una mayor eficiencia y productividad

en la organización del trabajo y en la gestión de recursos humanos y materiales con la optimización del uso de las tecnologías de información.

- Del lado de la persona trabajadora: Autonomía para la decisión del lugar y horario de trabajo, aunque sujeta a los condicionantes de la actividad, así como el disfrute de los beneficios vinculados con la conciliación de la vida laboral con la personal.

- Del lado de la cultura y estilos de dirección: Mayores márgenes de autonomía para la plantilla, que presta sus servicios en ecosistemas laborales ágiles, abiertos y flexibles, más motivadores y donde prima una cultura basada en el cumplimiento de los objetivos y un estilo de liderazgo basado en la confianza. La Empresa cuenta con las herramientas digitales de comunicación y colaboración necesarias que dan soporte a esta forma de trabajo.

Derivado de esta realidad, es necesario establecer una serie de premisas o condiciones que se deben cumplir en relación al flex-work, figura que supone un paso más en las medidas de conciliación acordadas por las partes y se basa en los principios de no discriminación, voluntariedad y reversibilidad para la Empresa y persona trabajadora que estará condicionada por el perfil y la actividad.

Perfil. Esta nueva forma de trabajo más flexible requiere un perfil que detallamos a continuación:

- Competencias intrapersonales: Profesional autónomo, orientado a objetivos, comprometido y con mentalidad de aprendizaje. Son relevantes las habilidades sociales y digitales que permitan una interacción fluida con sus interlocutores en el día a día.

- Competencias propias de la interacción con el puesto: Es recomendable la experiencia en el puesto (que permita poner en práctica los conocimientos adquiridos y desarrollar las habilidades necesarias) y capacidad de organización y planificación de la actividad. También es aconsejable un buen conocimiento de la organización para un rendimiento óptimo.

- Colectivos: Profesionales que pertenezcan a colectivos de perfiles críticos en el mercado, equipos que trabajan en ecosistemas agile y en general puestos que requieren mayor movilidad.

Actividad:

- A evaluar por cada departamento si la actividad es compatible con esta nueva forma de trabajar y con impacto positivo en el negocio.

- La actividad a realizar debe estar referida a proyectos específicos, donde la movilidad y la flexibilidad sea acorde a las necesidades cambiantes de cada cliente o negocio. No se trata de un tipo de actividad de carácter repetitivo, sino de proyectos y actividades que requieren soluciones complejas que exigen la interrelación con otras áreas de la compañía y cuya dificultad de ejecución es alta o muy alta.

Con las especialidades aquí referidas el flexwork se regirá por las mismas condiciones que el teletrabajo, si bien se adaptarán los contratos individuales a los condicionantes aquí referidos, adquiriendo una importancia especial tanto la vinculación a proyectos específicos, la orientación a resultados y la consecución de objetivos por lo que deberá orientarse su solicitud y concesión a este tipo de proyectos aceleradores, relacionando la vigencia y el tiempo de flexwork a la duración del proyecto aplicable en cada caso.

El resto de condiciones se regirán por las mismas condiciones que el teletrabajo en los aspectos de procedimiento, implantación, efectividad, seguimiento del acuerdo, voluntariedad, reversibilidad, formación, protección de datos, equipos y comunicaciones, jornada y horarios, condiciones económicas, recomendaciones de seguridad y salud del flexwork (anexo V) y derechos sindicales referidos en el anexo V para el teletrabajo.

En este escenario, se hace imprescindible una cultura basada en la confianza entre las personas, por cuanto se crean espacios de encuentro donde se acuerdan objetivos, proyectos de trabajo y plazos a cumplir.

En relación con las herramientas a utilizar, al igual que en el teletrabajo, será necesario que la persona trabajadora disponga de la tecnología, capacitación y cultura adecuadas para trabajar de manera colaborativa en remoto, implantando la Compañía cuantas medidas de seguridad sean necesarias para proteger sus sistemas e información.

Requisitos específicos a los referidos para el flexwork:

– Se recomienda un máximo del 50 % de la jornada semanal para garantizar la vinculación con el entorno habitual de trabajo, que se ajustarán con flexibilidad horaria máxima, según necesidades del negocio y acordado con la persona responsable.

– Al igual que en el teletrabajo, el trabajador/a se compromete a acudir a cuantas reuniones o a incorporarse a su puesto físico de trabajo si fuera necesario, tan pronto como sea posible.

– Se recomienda que el trabajador/a tenga una antigüedad mínima en la Empresa de doce meses.

Recomendaciones específicas en materia de Prevención y Salud Laboral: Al inicio del contrato de Flexwork, se recibirá:

1. Formación adecuada y específica: Una formación adecuada y específica acorde a este nuevo modelo de organización laboral que incluya entre otros: trabajos en pantallas de visualización de datos.

2. Información de riesgos y medidas preventivas: se recibirá información relativa a los riesgos y medidas preventivas complementarias a lo dispuesto en la ER General por puestos.

3. Cuestionario autocomprobación del lugar de trabajo: Cuyo contenido se determinará en el contrato individual.

4. Procedimiento de actuación en caso de accidente o ausencia médica justificada: Las personas trabajadoras, deberán cumplir con los procedimientos establecidos al efecto publicados en la Intranet Corporativa.

Artículo 89 bis. *Adaptación de jornada.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la Empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Por todo ello, ambas partes acuerdan establecer como principios rectores para su concesión:

1. Se analizarán todas aquellas iniciativas que puedan favorecer la puesta en práctica de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral relativas a adaptación de jornada.

2. Las denegaciones de adaptación de jornada por razón de conciliación ofrecerán motivación razonable de las dificultades organizativas que expliquen y justifiquen la imposibilidad de atender tales solicitudes en los términos que hayan sido planteadas.

3. Se establecerá una duración, siendo de carácter reversible una vez que desaparezca la necesidad. La persona trabajadora podrá solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto

Del procedimiento que se establezca en relación a las peticiones se informará en la Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo el cual se iniciará mediante escrito de la persona trabajadora a su mando directo quien procederá según indicaciones de Recursos Humanos.

Ante la solicitud de adaptación de jornada la Empresa contestará en el plazo de veinte días.

El contenido de la contestación podrá ser:

- Aceptación de la petición.
- Planteamiento de propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora.
- Denegación. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

Lo dispuesto anteriormente se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido legal y convencionalmente.

CAPÍTULO XI

Vacaciones

Artículo 90.

Sin contenido.

Artículo 91. *Vacaciones.*

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

A partir del 1 de enero de 2020, se incorpora, con el objeto de que las personas trabajadoras cuenten con mayor flexibilidad a la hora de disfrutar sus periodos de descanso, una nueva modalidad de disfrute del periodo vacacional que quedará redactada de la siguiente manera: se establece la posibilidad de fraccionar un único periodo de diez días naturales en dos periodos de cinco días naturales, siempre que transcurran entre ambos periodos un mínimo de siete días desde la finalización del primer periodo y que las necesidades del servicio lo permitan. Con el fin de que esta nueva modalidad más flexible, no suponga un incremento de días respecto del periodo de diez, uno de los periodos de cinco días deberá contener un sábado.

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 todas las personas trabajadoras los días 1 y 16 de cada mes.

Los restantes días se disfrutarán cuando lo permitan las necesidades de organización.

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

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

Cuando el periodo fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los

aparados 4,5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

No se permitirán permutas de vacaciones en perjuicios de terceros.

Artículo 92. *Vacaciones de personas trabajadoras residentes en Canarias.*

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

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

Artículo 93.

Cuando el tiempo de prestación de servicios sea inferior al año, la duración de las vacaciones se fijará en proporción al tiempo efectivamente trabajado, excepto en los supuestos de maternidad, adopción (en los términos del artículo 48.4 ET), incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, suspensión de empleo y sueldo por sanción y permisos sin sueldo inferior a un mes, que no motivarán reducción de vacaciones.

Artículo 94.

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

Artículo 95. *Elaboración calendario de vacaciones.*

Las personas trabajadoras 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 las personas interesadas a sus responsables inmediatos y éstos últimos las remitirán a RR.HH. del Territorio que corresponda quienes confeccionarán, con audiencia de la Representación de los Trabajadores, los calendarios de vacaciones de las personas trabajadoras que de ellos dependan directamente, por Grupos y Puestos Profesionales y por cada centro de trabajo en cada caso, durante la primera quincena del mes de diciembre.

Artículo 96.

Se procurará que el disfrute de las vacaciones anuales se realice por todas las personas trabajadoras en los meses de junio a septiembre, siempre que así lo solicite la persona interesada.

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

Artículo 97.

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

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

Artículo 98. *Vacaciones rotativas.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 99.

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

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

Artículo 100.

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

Artículo 101. *Bolsa de vacaciones.*

Quando por necesidades del servicio, no puedan ser atendidas las peticiones de vacaciones en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir una «Bolsa de Vacaciones», cuya cuantía fijada en Convenio Colectivo, variará en función del mes en que deba disfrutarlas.

Las personas trabajadoras que habiendo solicitado disfrutar todos o el mayor número de días de sus vacaciones, es decir, los treinta o los veinte, 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 solo mes natural, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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.

CAPÍTULO XII

Permisos y suspensiones de contrato

Sección 1.^a Permisos retribuidos

Artículo 102. *Permisos retribuidos.*

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

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

b) Accidente o enfermedad grave, con o sin hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario de cónyuge o pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad darán derecho a los siguientes permisos:

a. Cónyuge o familiares de primer grado. La persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de cinco días naturales.

b. Familiares de segundo grado. La persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de tres días naturales.

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

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

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

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

– Cuatro días naturales por fallecimiento del resto de familiares que generan derecho al permiso.

d) Ambas partes, plenamente comprometidas en avanzar en las medidas de conciliación y corresponsabilidad y compartiendo la finalidad de las medidas contempladas por el legislador, a partir de la firma del Convenio y hasta que se produzca la plena equiparación de la suspensión de los permisos por nacimiento de hijo o hija que se producirá en el año 2021, cuando ambos progenitores puedan disfrutar 16 semanas de permiso por nacimiento de un hijo o hija, acuerdan, derogar de manera progresiva, el permiso contemplado en el artículo 102.d) del I CEV según la siguiente tabla. Los permisos que en caso de nacimiento de hijo o hija, serán disfrutados exclusivamente, por

el progenitor distinto de la madre biológica o en caso de adopción o guarda con fines de adopción, por uno de los progenitores:

- Año 2019: Desde la fecha de la firma del Convenio cuatro días naturales.
- Año 2020: Tres días naturales.
- Año 2021: No se disfrutará día adicional alguno, puesto que se habrá alcanzado la equiparación total en el número de semanas a disfrutar.

Mientras dure este régimen transitorio los días se disfrutarán una vez finalizado el periodo inicial obligatorio de descanso, con objeto de fomentar la corresponsabilidad.

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

f) Pruebas de selección convocadas por la Empresa. Para asistir a pruebas de selección convocadas por cualquiera de las Empresas incluidas en el ámbito del Convenio, la persona trabajadora, con efecto de 8 horas antes, como mínimo, de la señalada en la convocatoria tendrá derecho al tiempo necesario.

Si la prueba se celebrara en lugar distinto a la residencia laboral de la persona trabajadora se tendrá derecho al permiso para el desplazamiento y abono de los gastos compensatorios que correspondan. En este supuesto, se iniciará el viaje con el tiempo inmediato necesario para llegar al lugar de la prueba 8 horas antes del mismo. Asimismo, deberá iniciar el viaje de regreso, sin demora alguna, a no ser por causa plenamente justificada, una vez finalizada la prueba.

El permiso se circunscribe a los procesos de selección y no a las acciones formativas que encuentran su regulación específica en el anexo IV.

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

h) Para asuntos propios: Cuatro días. Dos de estos días podrán disfrutarse de manera fraccionada mediante reducción de la jornada diaria sin que por este concepto puedan superarse las quince horas duración anuales. Se establece un fraccionamiento mínimo de sesenta minutos.

i) Traslado de domicilio habitual: Un día natural o dos días naturales siempre y cuando se trasladen enseres.

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

Asimismo aquellas personas trabajadoras que sean designadas como voluntarias líderes o coordinadoras disfrutarán de cinco horas adicionales para el cumplimiento de este rol. El área responsable del voluntariado corporativo determinará la persona trabajadora que pueda desempeñar esta tarea.

k) Preparación al parto, realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, o guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación

y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. Será por el tiempo indispensable.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 103. *Solicitud de permisos.*

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

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

Artículo 104. *Lactancia.*

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

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

Se podrá acumular en jornadas completas y sin solución de continuidad una vez finalice el periodo de descanso obligatorio o cuando se produzca la primera interrupción si éste se prolongara, un permiso retribuido de quince días laborables, teniendo en este caso la consideración de laborable de lunes a viernes. La duración del permiso se

incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma Empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa, que deberá comunicar por escrito.

En todo caso, el ejercicio de este derecho salvo fuerza mayor deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días del período elegido para disfrutar el mencionado permiso.

Sección 2.ª Permisos sin sueldo

Artículo 105.

La persona trabajadora tendrá derecho a obtener cada año permiso sin sueldo de hasta treinta días, que podrá disfrutar en períodos de duración variable, solicitándolo por el procedimiento establecido para ello, con la mayor antelación posible, y le será concedido, en el plazo de dos días desde la fecha de solicitud, siempre que la organización racional del trabajo lo permita.

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

Artículo 106.

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

La persona trabajadora 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.

La persona trabajadora podrá dar por terminado el permiso sin sueldo antes de que expire el plazo para el cual fue concedido.

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

Artículo 107.

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

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

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

Artículo 108.

Si durante el disfrute de estos permisos sin sueldo la persona trabajadora 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 109.

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

Artículo 110.

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

1. Toda persona trabajadora que cuente al menos con un año de antigüedad en la Empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria de cuatro meses a cinco años, y de hasta ocho años si posee, al menos, una antigüedad de cinco años.

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

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

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a obtener una excedencia voluntaria por un período no superior a cuatro años, para atender al cuidado de cada hijo menor, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como guarda con fines de adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste o en su caso de la resolución administrativa o judicial. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia voluntaria que, en su caso, pondrá fin a la que viniera disfrutando. A estos efectos, la persona trabajadora deberá poner en conocimiento de la Empresa su propósito de pedir dicha excedencia, para el cómputo del plazo que se inicie.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

Este derecho podrá disfrutarse de manera fraccionada.

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

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

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

Artículo 112.

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

La concesión de la excedencia por parte de la Empresa habrá de realizarse en el plazo máximo de dos meses, según sea o no posible la sustitución inmediata de la persona 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 la persona trabajadora el saldo de anticipo o deuda que tenga pendiente con la Empresa.

Artículo 113.

El tiempo de excedencia voluntaria a excepción de la prevista para el cuidado de hijos y/o familiares no se computará a ningún efecto, estimándose que la persona trabajadora 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.

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

Artículo 114.

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

Toda persona trabajadora en situación de excedencia voluntaria está obligada a comunicar a la Empresa el nuevo domicilio que fije.

Artículo 115.

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

Artículo 116.

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

Artículo 117.

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

CAPÍTULO XIII

Movilidad funcional y geográfica

Sección 1.ª Movilidad funcional

Artículo 118. *Antecedentes.*

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

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

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

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

Artículo 119. *Movilidad entre puestos profesionales dentro del mismo grupo profesional.*

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

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

En estos procesos se mantendrán las preferencias/prioridades siguientes:

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

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

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

c) En el caso de existir mayor número de peticionarios para ocupar plazas por el procedimiento de movilidad recogido en este artículo que plazas vacantes y, existiendo

igualdad de condiciones en los mecanismos descritos en los apartados a) o b) anteriores, se priorizarán las peticiones de las personas trabajadoras con el perfil más idóneo, bien previo análisis de sus antecedentes profesionales o formativos, bien mediante la realización de las pruebas de evaluación correspondientes (concurso, examen...).

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

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

Artículo 120. *Movilidad entre grupos profesionales.*

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

A estos efectos, se entenderá por puesto profesional de otro grupo profesional superior cuando las retribuciones salariales asignadas a cada uno de los niveles de adscripción sean de mayor cuantía que las de procedencia de la persona trabajadora. Y se considerará puesto profesional de otro grupo profesional inferior, cuando las retribuciones salariales asignadas a cada uno de los niveles de adscripción sean de menor cuantía que las de procedencia de la persona trabajadora.

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

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

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

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

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

Artículo 121. *Función superior.*

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

Artículo 122.

Para ejercer las funciones de grupo y/o puesto profesional superior se requerirá indispensablemente la orden escrita del jefe inmediato de la persona interesada.

Artículo 123.

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

Artículo 124.

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

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

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

Artículo 125.

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

Artículo 125 bis. *Cambios de acoplamiento.*

El modelo pactado en el I Convenio de Empresas Vinculadas ha favorecido la transformación que la Empresa ha necesitado hasta ahora, permitiendo una rápida adaptación a los procesos de reordenación de recursos, cambios en el negocio y en el modelo productivo. Sin embargo, son varios los factores que nos llevan a la necesidad de converger y actualizar la regulación actual de los cambios de acoplamiento:

– El importante proceso de transformación, motivado por el cambio vertiginoso que se está produciendo en la tecnología y en la sociedad, con fuertes presiones competitivas, con nuevos competidores y cambios importantes en el negocio que requieren de un modelo de organización ágil, eficiente y rápido que nos permita adaptar nuestra capacidad a los requerimientos de cada momento.

– El compromiso de homogeneizar la regulación en esta materia, donde Telefónica de España cuenta con los denominados cambios de Acoplamiento y Telefónica Móviles y Telefónica Soluciones tienen plena capacidad para mover a sus personas trabajadoras.

– El desigual tratamiento que se está produciendo en cuanto a los requisitos y extensión de la facultad en función del territorio en el que nos encontremos.

Todos estos factores nos llevan a realizar una regulación uniforme de los cambios de acoplamiento que proporcione seguridad e igualdad a todas las partes representadas con independencia de la jurídica a la que pertenezcan y del territorio nacional en el que se encuentren. Así pues, se hace necesario definir un sistema que partiendo del sistema mayoritario vigente en TdE que garantice el equilibrio entre las partes.

En consecuencia; y sin perjuicio de las facultades que el artículo 39 del ET atribuye a la Empresa, a partir de la firma de este Convenio podrán realizarse cambios dentro del mismo puesto profesional, más allá de su Dirección básica o de su centro de trabajo.

1. Tendrá la consideración de cambio de acoplamiento el cambio de actividad o puesto entre distintas direcciones o el cambio del centro de trabajo dentro de la misma localidad, siempre que se reúna los requisitos del perfil, capacidades y habilidades.

Solicitud de cambio de acoplamiento. Toda persona trabajadora que desee cubrir vacante de su mismo Puesto Profesional podrá solicitarlo entre el 1 y el 31 de diciembre de cada año. Su petición tendrá vigencia durante todo el año siguiente. En la misma podrá hacer constar hasta cinco acoplamientos diferentes, que vendrán referidos a la actividad deseada con nivel mínimo organizativo de Jefatura y con el objeto de atender el mayor número de peticiones posibles y conocer las necesidades de desarrollo y movilidad que permitan acometer decisiones de reordenaciones de acuerdo con las expectativas de las personas trabajadoras.

Una vez efectuada la solicitud podrá anularse la petición de alguna o todas las vacantes solicitadas, pero no se aceptará la modificación de las mismas; salvo en los casos que la persona trabajadora haya experimentado un cambio de acoplamiento, como consecuencia de reestructuración organizativa. En este caso habrá un plazo de treinta días para formular la solicitud correspondiente.

Los cambios de acoplamiento se irán resolviendo a lo largo del año de acuerdo con las necesidades de la organización y con el perfil profesional, capacidades y habilidades necesarias. En caso de que existan dos o más personas trabajadoras en las mismas condiciones el puesto solicitado se concederá al más antiguo en la Empresa.

El perfil profesional vendrá determinado por factores tales como la titulación académica necesaria para el puesto, certificaciones necesarias o la experiencia relacionada que la persona trabajadora haya facilitado previamente a la Empresa.

La resolución se efectuará previo conocimiento de los RR.TT. y se publicará en los medios habituales de acuerdo con las necesidades de la Compañía.

Para la concesión de dos cambios de acoplamiento consecutivos a una misma persona trabajadora, será necesario que medie al menos dos años entre las fechas de concesión de dichos cambios, no se tendrán en cuenta, por tanto, a estos efectos los cambios de puesto de trabajo que dentro de dicho plazo se hubieran podido producir a iniciativa de la Empresa.

Como norma general los cambios de acoplamiento se cumplimentarán en el plazo de treinta días, a contar desde la fecha de resolución.

2. Dentro de la considerada organizativamente como Dirección básica, la Empresa tendrá, de acuerdo a su facultad de organización, capacidad para acometer cambios funcionales y/o actividades de las personas trabajadoras garantizando en todo caso la adecuación formativa al mismo, facilitando a la persona trabajadora la formación que precise para su adecuada adaptación al puesto.

Estos cambios o esta facultad no será utilizada en modo alguno para atender circunstancias eventuales, entendiéndose que la movilidad dentro de la Dirección se produce para desarrollar las funciones propias del puesto/grupo en actividades que exigen una continuidad en la misma.

Los cambios de acoplamiento a iniciativa de la Empresa, fuera de la Dirección básica de la persona trabajadora, o fuera del centro de trabajo dentro del mismo Puesto Profesional, únicamente podrán llevarse a cabo cuando tenga por causa, razones

técnicas, organizativas o productivas, aquellos que mejoren la posición competitiva de la Empresa, o la empleabilidad de las personas trabajadoras, y no tengan la consideración de movilidad geográfica. Cuando se den las causas establecidas, tendrá prioridad sobre las peticiones de cambio voluntario. En estos supuestos la Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa correspondiente, con una antelación de 15 días, de los cambios de acoplamiento que se vayan a efectuar para que éste emita el preceptivo informe.

Los señalados cambios de puesto o actividad podrán realizarse aunque impliquen la modificación del régimen de jornada y horario, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, si bien se analizarán previamente las posibilidades de cobertura con personal procedente del mismo tipo de jornada. Con carácter general y siempre que sea posible, se tendrá en cuenta la voluntariedad.

Los criterios para la designación de las personas trabajadoras vendrán establecidos por la actividad a cubrir, así como por el perfil profesional y todo ello para velar por la mejor adaptación de las personas trabajadoras a las necesidades de la Unidad de destino.

La Empresa no podrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

En todos los casos las condiciones laborales y económicas serán las propias del puesto profesional de destino.

En cualquier caso, sin perjuicio de todo lo anterior la Dirección de la Empresa podrá publicar también a lo largo del año, puestos con funciones que requieran conocimientos específicos cuando las necesidades de la organización así lo requieran, estableciendo el número de puestos, requisitos especiales para acceder a los mismos y los plazos de presentación de solicitudes, con la finalidad de que las personas trabajadoras interesadas que cumplan los requisitos exigidos puedan solicitar las mismas.

Estos procesos gozarán de preferencia sobre los cambios de acoplamiento voluntarios regulados en el número 1.

Las personas trabajadoras de áreas comerciales adscritos a Planes de incentivos comerciales, Carrera Comercial y retribución variable, a pesar de lo regulado en los párrafos anteriores, atendiendo a las posibles afectaciones de las condiciones económicas en los cambios de acoplamiento a iniciativa de la Empresa, si hubiera en los cambios un impacto en sus condiciones económicas se priorizará con voluntarios y de no existir, se justificará la necesidad de esos perfiles a los RRTT de la Comisión de Comercial, sin perjuicio de los procesos de selección que se pudieran determinar al efecto (Cambios de acoplamiento por conocimientos específicos).

Con el fin de asegurar la viabilidad y adecuación de los procesos incluidos en este artículo, dos miembros de la RRTT nombrados en la comisión territorial, tendrán la facultad de informar, orientar y facilitar los procesos.

Acoplamientos por capacidad disminuida. Podrá efectuarse el cambio de acoplamiento de una persona trabajadora a otro puesto de trabajo compatible con su capacidad residual, cuando se halle afectada por una pérdida parcial, previsiblemente definitiva e irreversible, de su capacidad física o psíquica para seguir realizando las tareas o funciones propias de su Puesto Profesional, declarada por el Organismo competente de la Seguridad Social.

La persona trabajadora que, según resolución del Organismo competente con arreglo a las normas del Régimen General de la Seguridad Social, esté afectada de una incapacidad permanente parcial y como consecuencia de ello, incapacitada para seguir realizando alguna de las tareas o funciones propias de su Grupo y/o Puesto Profesional, pero conserve capacidad en grado suficiente para desempeñar correctamente los cometidos y funciones fundamentales del mismo, se priorizará para ocupar puestos de trabajo propios de dicho Grupo y/o Puesto Profesional que se consideren, por los Servicios Médicos de Empresa, idóneos para este tipo de situaciones. La persona trabajadora que, en estos casos, sea acoplada en uno de tales puestos, sólo podrá

solicitar traslado de residencia para cubrir otro puesto de trabajo vacante de características similares.

La Dirección de la Empresa podrá acordar, a petición de la persona interesada, por razón de su enfermedad, el cambio de acoplamiento de una persona trabajadora 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.

Transcurrido un plazo de doce meses, la Empresa valorará de acuerdo con los informes emitidos por el Servicio de Prevención, la posibilidad de considerar estos acoplamientos como definitivos.

Acoplamiento transitorio de trabajadoras embarazadas. Las trabajadoras embarazadas podrán solicitar su acoplamiento transitorio, dentro de su residencia y Grupo y/o Puesto Profesional a otras funciones más acordes con su estado.

La petición se atenderá, previo informe del Médico de Empresa, si en el trabajo habitual de la trabajadora afectada se dan condiciones perjudiciales para su condición de gestante.

La concesión de este acoplamiento transitorio conllevará la prohibición de realizar trabajos nocturnos y horas extraordinarias.

Al incorporarse la trabajadora, finalizado el período de descanso posterior al parto, lo hará en su puesto habitual, concluyendo así el acoplamiento transitorio.

En cualquier caso, en situaciones de embarazo se adecuarán las tareas a fin de evitar posibles perjuicios tanto a la gestante como al feto.

Sección 2.ª Movilidad geográfica

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

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

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

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

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

Telefónica de España

1. Movilidad geográfica voluntaria en TdE

Artículo 126.

En Telefónica de España se han venido realizando los máximos esfuerzos en relación a las peticiones de traslados de sus personas trabajadoras y se ha llevado a cabo la concesión de un número muy significativo, hasta alcanzar el máximo posible hasta la fecha, y es intención de la Empresa continuar en línea con la trayectoria mantenida en los últimos años, e incluso mejorarla mediante la deslocalización de actividades, dentro de las posibilidades que la actividad generada por las demandas de nuestros clientes lo permitan.

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

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

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

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

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

2. En cualquier caso, la Dirección de la Empresa podrá publicar también a lo largo del año, puestos de trabajo a cubrir en las diferentes localidades cuando las necesidades

de la organización así lo requieran, estableciendo el número de puestos, requisitos especiales para acceder a los mismos y los plazos de presentación de solicitudes, con la finalidad de que las personas trabajadoras interesadas que cumplan los requisitos exigidos puedan solicitar las mismas. En estos procesos podrán participar también, sí así se estima oportuno y previa solicitud, las personas trabajadoras que reúnan los requisitos exigidos de la propia residencia donde se ubiquen estos puestos, además de las personas trabajadoras que hayan solicitado el traslado durante el mes de diciembre del año anterior.

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

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

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

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

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

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

Artículo 127.

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

a) Solicitudes:

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

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

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

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

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

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

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

2.2 Personas trabajadoras que como consecuencia de haber superado una convocatoria cambie de Puesto Profesional con posterioridad al cierre de admisión de solicitudes. En la solicitud que formulen podrán incluir exclusivamente su anterior residencia u otra de la misma provincia si se trata de nueva solicitud. En otro caso, las que tuvieran solicitadas en la petición de traslado formulada con su anterior puesto profesional.

Estas solicitudes tendrán siempre menor preferencia para la adjudicación de vacantes que las formuladas en el plazo reglamentario y deberán extenderse en el plazo de 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 Puestos Profesionales y especialidad en su caso, y localidades solicitadas y dentro de ellas se ordenarán de mayor a menor preferencia de las personas solicitantes.

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

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

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

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

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

c) Fallos de concursos:

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

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

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

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

Se exceptúan las personas trabajadoras destinadas a actividades comerciales dada la periodicidad establecida en la gestión de cartera de clientes. En este caso el traslado se formalizará al finalizar el ejercicio.

2. No se admitirán 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.

Artículo 128. *Compensaciones por traslado.*

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

Artículo 129. *Permutas.*

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

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

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

2. Comisiones de servicio en TdE**Artículo 130. *Comisiones de servicio.***

La persona trabajadora que haya de desplazarse a población distinta de la de su residencia habitual en comisión de servicio, es decir, para la realización de algún trabajo, tendrá derecho, mientras dure, al abono de las dietas que correspondan. Si únicamente realiza una o dos comidas fuera de su residencia, tendrá derecho a la compensación de

comida correspondiente si hubiera lugar a ello. A estos efectos, se entenderá el derecho a la compensación de una comida, cuando la persona trabajadora vuelva a la localidad de residencia antes de las veintiuna horas; a dos compensaciones de comida si lo hace entre las 21 y las 24 horas y a la dieta completa cuando tenga que pernoctar fuera de su residencia.

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

Si la Empresa facilita medios de locomoción propios, la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras afectadas.

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, la persona trabajadora tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de descanso en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

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

Artículo 131.

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

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

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

3. Las personas trabajadoras temporales solo serán destinadas en comisión de servicio en casos excepcionales.

Artículo 132.

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

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

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 la persona trabajadora, salvo en supuestos en los que los desplazamientos dentro de ésta se realicen a localidades que disten más de 90 kilómetros de la de su residencia, en que excepcionalmente se abonará la dieta interprovincial.

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

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

Artículo 133.

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

El importe de la compensación de comida, idéntico para todas las personas trabajadoras sea cual fuere su puesto profesional, será fijado en Convenio.

Artículo 134.

Se entiende por gastos de locomoción los que se originen a la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora, cuando esté autorizada para utilizar este medio, en los términos establecidos en el artículo 68.

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

Artículo 135.

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

3. Movilidad geográfica a iniciativa de la Empresa en TdE

Artículo 136.

Durante la vigencia de este Convenio, se desarrollará un mapa de actividades por provincias y vinculado al mismo, un plan de eficiencia provincial para distribuir los

recursos hacia las zonas donde radiquen las actividades de creación de valor de la Empresa.

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

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

- Dependencia jerárquica de la persona trabajadora en la provincia.
- Definición de actividades de provincias con número de personas trabajadoras.
- Grado de dispersiones provinciales.
- Fijación de localidades con excedente/sobredimensionamiento de plantilla.

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

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

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

Artículo 137.

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

- a) Que se trate de personal designado o que se designe para ocupar algún cargo en la estructura organizativa.
- 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 de la persona trabajadora.

Artículo 138.

A. Las personas trabajadoras afectadas por los supuestos de reajustes de plantillas o reestructuración organizativa tendrán los siguientes derechos:

1. Elección preferente de aquellos puestos de trabajo propios de su puesto profesional vacantes en la provincia de su residencia laboral, mediante el desarrollo de un proceso de reasignación de puestos de carácter provincial. En el caso de las Islas Canarias y Baleares, se tendrá en cuenta la preferencia dentro de la propia isla antes que la provincia.
2. En el caso de no ser posible la reasignación provincial de excedentes, elección preferente de puestos de trabajo propios de su puesto profesional en aquellas localidades en que existan vacantes, mediante el desarrollo de un proceso de reasignación de puestos de carácter nacional.
3. Percepción de una compensación económica equivalente a doscientas cuarenta dietas en su nivel provincial siempre que, como consecuencia del traslado, se produzca cambio de domicilio de la persona trabajadora afectada. Cuando éste acredite fehacientemente el traslado de familiares dependientes, percibirá además: El 5 % de la

cantidad anteriormente citada si tiene un familiar, el 10 % si tiene dos y el 15 % si tiene tres o más.

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

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

B. Procedimiento:

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

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

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

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

– Mayor edad.

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

Artículo 139.

En el caso de que el traslado se deba a iniciativa de la Empresa las personas trabajadoras tendrán derecho a:

a) Percibir el importe de quince días de dieta en el nivel provincial si tienen tres o menos familiares dependientes; 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 la persona trabajadora y los familiares dependientes.

c) 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 137 (en caso de reajustes de plantilla y reestructuraciones organizativas), este plazo de incorporación tendrá la duración que establezcan las disposiciones vigentes.

Las compensaciones establecidas en los artículos precedentes serán de aplicación a las personas trabajadoras de Telefónica de España.

Artículo 140.

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

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

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

Artículo 141.

Las personas trabajadoras 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 142.

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

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

Artículo 143. *Familiares dependientes.*

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

Telefónica Móviles y Telefónica Soluciones

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

Artículo 144.

Se denomina traslado del personal la movilidad de este que traspase los límites del Centro de Trabajo en un radio superior a 50 kilómetros, y que tenga carácter definitivo e implique cambio de domicilio para la persona trabajadora. En cuanto a los traslados voluntarios, todas las personas trabajadoras que lo deseen podrán solicitar cambio de residencia, llevándose un registro de dichas solicitudes. Cuando exista una vacante de

su puesto profesional dentro de su Empresa en la residencia solicitada, se atenderá dicha petición, siempre y cuando la persona trabajadora cumpla los requisitos que las características del puesto de trabajo determinen; en caso de que existan dos o más personas trabajadoras en las mismas condiciones, el puesto solicitado se concederá al más antiguo en la Empresa. El traslado voluntario concedido por la Empresa tendrá efectividad en el plazo máximo de seis meses desde la fecha de su aprobación.

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

Se concederán cuatro días de permiso con sueldo para efectuar dicho traslado; si el traslado es entre la Península o Baleares a las Islas Canarias, el permiso será de seis días. Este permiso incluye el traslado de domicilio y por tanto no es compatible ni acumulativo con el permiso retribuido por traslado de domicilio.

Antes de proceder a un traslado forzoso se atenderán las solicitudes de traslado voluntario que puedan existir para cubrir dicha plaza.

Si el traslado no se realizara a petición de la persona interesada, la persona trabajadora tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado, tanto propios como de su familia y enseres, percibiendo, además, una indemnización equivalente a tres mensualidades. Este tipo de traslados, salvo pacto en contra, podrá realizarlo la Empresa, sin necesidad de acuerdo ni autorización, con las personas trabajadoras que lleven a su servicio menos de siete años y por una vez con cada uno de ellos. Cuando existan varias personas trabajadoras en las mismas condiciones, los traslados se efectuarán en orden a la menor antigüedad en la Empresa.

Se concederán diez días de permiso retribuido para efectuar dicho traslado; si el traslado es entre la Península o Baleares a las Islas Canarias, el permiso será de quince días. Este permiso incluye el traslado de domicilio.

En los casos de personas trabajadoras que tengan hijos en edad escolar, el traslado se realizará, siempre que sea posible, de modo que no interrumpa el desarrollo del curso.

Se analizará con la representación de los trabajadores en el ámbito que corresponda los sistemas de movilidad geográfica de la Empresa con el fin de conseguir en cada caso la distribución de los recursos de la forma más eficiente posible.

Normas comunes a TDE, TME y TSOL

Artículo 145.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo puesto profesional o equivalente, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la Empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Sección 3.ª *Circulación de personas trabajadoras*

Artículo 146.

Se entiende por circulación de personas trabajadoras la situación en la que se encuentran aquellas personas trabajadoras que, en las condiciones previstas en el presente Convenio, pasan a prestar servicios en una sociedad del Grupo Telefónica distinta a la que es titular del contrato de trabajo y que no sea ninguna de las tres Empresas Vinculadas.

A estos efectos se entiende por Empresa del Grupo aquella en la que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Participación directa o indirecta de Telefónica, S.A., en al menos un 50% de su capital social.
- Presencia mayoritaria, directa o indirecta de Telefónica de España, S.A., en el Consejo de Administración de la Sociedad.
- Asunción directa o indirecta por Telefónica, S.A., de la responsabilidad de su gestión.

La circulación de personas trabajadoras entre las sociedades del Grupo podrá tener lugar entre Empresas ubicadas en un mismo o distinto centro de trabajo y podrá efectuarse con o sin movilidad geográfica.

Dentro de ella se diferencian dos situaciones:

a) Situaciones en la que, en el ámbito de la organización y por decisión empresarial, ya sea por razones de eficiencia, productividad, basadas en causas técnicas o fundamentadas en razones de posicionamiento en el mercado, se produjeran segregaciones de actividades o parte sustancial de las mismas a otras Empresas del Grupo Telefónica distintas de las Empresas Vinculadas del presente Convenio Colectivo. En estos casos, con el fin de garantizar la continuidad de la calidad del servicio y/o actividades de que se trate en el referido proceso, y a la vez posibilitar la continuidad en su actividad a las personas profesionales que, de forma voluntaria opten en este sentido, se adoptarán las siguientes medidas:

- La Dirección de la Empresa informará a los representantes legales de los trabajadores de las causas que motivan la segregación de activos.
- La Empresa del ámbito del CEV que sea la titular del contrato de trabajo mantendrá esta condición a todos los efectos.
- Se establecerá un mecanismo de puesta a disposición de la persona trabajadora por parte de la sociedad titular del contrato de trabajo a favor de la Empresa titular de la actividad.
- La circulación de personas trabajadoras requerirá la conformidad de la persona afectada.
- A la persona trabajadora afectada se le aplicarán, en todo caso, las condiciones establecidas en el presente Convenio de Empresas Vinculadas y se le respetarán las condiciones establecidas que les sea de aplicación según lo previsto para las personas trabajadoras de la Empresa a la que pertenece, titular de su contrato que se mantiene vigente, al objeto de garantizar el mantenimiento de sus condiciones de trabajo, que se adaptarán a la prestación en el nuevo entorno en materia de distribución de su jornada, o las que procedan.
- La Empresa titular del contrato de trabajo mantendrá su responsabilidad frente a la persona trabajadora comisionada en orden a las obligaciones laborales, de Seguridad Social y estabilidad en el empleo, sin perjuicio de que la Empresa cesionaria y la Empresa de las vinculadas por el presente Convenio de que se trate mantengan su responsabilidad solidaria.

– Las disposiciones sobre movilidad geográfica y funcional establecidas en el presente Convenio serán de aplicación en la modalidad que corresponda, a las personas trabajadoras afectadas por procesos de circulación entre Empresas.

b) En aquellas situaciones en las que la persona trabajadora, tras su participación voluntaria en un proceso de selección decida su incorporación a una de las Empresas del Grupo distinta de las Empresas Vinculadas en el presente Convenio, podrá solicitar la baja voluntaria en la Empresa de origen para su incorporación a la Empresa que le ha formulado la oferta, o bien solicitar excedencia especial de carácter temporal, en cuyo caso se aplicarán las siguientes condiciones:

– La excedencia tendrá una duración máxima de tres años.
– El tiempo de permanencia se computará a todos los efectos como antigüedad si retornara a la Empresa que le concedió la excedencia.

– Tendrán derecho a reingresar, previa solicitud que deberá formalizarse con dos meses de antelación a la fecha de finalización de la excedencia en su Grupo y puesto profesional, en la residencia de origen o la más próxima si en aquella no existiera en esa fecha plantilla de su puesto profesional.

– La excedencia se extinguirá por los siguientes causas:

• Finalización del periodo de vigencia de la excedencia sin haber solicitado el reingreso en los plazos previstos.

• Baja en la Empresa de destino, de forma voluntaria o para incorporarse a otra que no fuera del Grupo Telefónica, sin autorización de la Empresa de origen.

• Por despido disciplinario en la Empresa de destino.

• Causas previstas legalmente, cuando proceda.

– La Empresa se reserva el derecho de dar por extinguida esta excedencia cuando por razones organizativas, técnicas o producción la Empresa precise los servicios de la persona trabajadora dentro de su ámbito organizativo.

CAPÍTULO XIV

Comercial

Se anexa el modelo de carrera comercial de TdE, TME y TSOL.

CAPÍTULO XV

Deberes, premios y sanciones

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo estos son los deberes genéricos, premios y régimen disciplinario que se aplicará a las personas trabajadoras de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio.

Sección 1.ª Deberes

Artículo 147.

Genéricamente, las personas trabajadoras de las tres Empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo vienen obligados a:

a) Permanecer en los lugares y puestos de trabajo las horas de la jornada exceptuando lo previsto en el artículo dedicado a las normas sobre inicio y fin de jornada. No podrán ausentarse de ellos sino en casos de verdadera necesidad y previa la autorización expresa de sus Jefes respectivos, concedida para cada ausencia, a menos que por la índole de su cometido estén dispensados de dicha obligación.

- b) Guardar con toda escrupulosidad el secreto profesional.
- c) Usar de la mayor cortesía con los clientes y atender peticiones dentro de las posibilidades y con arreglo a las funciones que tengan atribuidas.
- d) Ordenar y conservar diligentemente los documentos, libros o instalaciones a su cargo, manteniendo en el mejor estado de conservación cuantas herramientas, útiles de trabajo y uniformes o vestuario les sean entregados por la Empresa para el desempeño de su cometido. Si se comprobara que por abandono, mala fe o uso indebido sufrieran extravío o deterioro los elementos antes citados, quedará obligado a resarcir el perjuicio causado.
- e) Informar de sus cambios de domicilio, aunque se produzcan en las situaciones de excedencia.
- f) Dar aviso a sus jefes inmediatos cuando alguna circunstancia les impida asistir al trabajo, explicando las causas motivadoras de su ausencia.
- g) Observar las elementales normas de convivencia, evitando cualquier comportamiento que implique menosprecio o falta de respeto hacia el resto de las personas trabajadoras.
- h) Cumplir con exactitud y diligencia las normas establecidas para los diferentes servicios y las instrucciones concretas que se cursen en cada caso.
- i) A la observancia de los deberes que, con carácter general, establecen las disposiciones legales y convencionales y cuantas circulares, instrucciones, métodos, procesos y demás preceptos estén publicados y en vigor o se publique en lo sucesivo.

Artículo 148.

Las personas responsables o mandos, además de estar obligadas al cumplimiento de los deberes que se especifican en el artículo anterior, deberán:

- a) Instruir y ayudar a las personas trabajadoras adscritas a su unidad, a fin de que cumplan con regularidad y de acuerdo con las normas y necesidades del servicio, aclarando cuantas dudas se le sometan y, de no serle a él posible, consultándolas con sus superiores.
- b) Mantener el orden entre las personas trabajadoras adscritas a su unidad, cuidando de que se cumplan todas y cada una de sus obligaciones y que no se dificulte o impida el normal ejercicio de sus derechos.
- c) No silenciar ante sus superiores los defectos que en la organización del trabajo observe o el descontento que se produzca en el personal adscrito a sus unidades.
- d) Procurar buenas relaciones con las personas trabajadoras y de éstas entre sí, evitando preferencias o medidas discriminatorias no justificadas por estrictas exigencias del servicio.
- e) Dar cuenta a sus superiores inmediatos de las dificultades que encuentre para poner en práctica las instrucciones recibidas, las iniciativas propias o de los empleados, que representen, a su juicio, una mejora del servicio con el fin de mantener informada a la Dirección de las cuestiones que sean de su responsabilidad.
- f) Distribuir con equidad el trabajo entre las personas trabajadoras adscritas a su unidad.
- g) A prescindir, en cuanto pueda suponer ascenso, promoción a cargo, asignación de determinado trabajo o cualquier privilegio, de toda amistad, parentesco o recomendación sea cual fuere su origen.

Artículo 149.

Como obligación común a todas las personas trabajadoras, sin excepción alguna, se observará estrictamente, dentro del deber genérico del secreto profesional, el específico relativo al secreto de las comunicaciones.

Artículo 150.

Los datos de carácter personal referidos a las personas trabajadoras, incluidas 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 de la persona afectada.

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

Artículo 151.

Queda prohibido a todas las personas trabajadoras de las tres Empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio Colectivo:

a) Recibir de tercero, bajo ningún pretexto, gratificación alguna en relación con el desempeño de su cometido.

b) Obtener cualquier género de lucro, obsequio o comisión de los negocios y actividades de cualquier orden a que se dediquen las Empresas o cualquiera de los organismos a ella subordinados.

c) Dirigir peticiones sin seguir el conducto reglamentario, que se iniciará en el jefe inmediato superior del peticionario. Se exceptúan de esta prohibición las denuncias por abuso de autoridad y aquellos casos en que el jefe inmediato superior no dé trámite a la petición, en que podrá cursarse ésta al superior de aquél, sin perjuicio de la responsabilidad del primero.

Artículo 152.

La condición de persona trabajadora es incompatible, sin previa autorización expresa de la Dirección de la Empresa, con el ejercicio de toda actividad propia o al servicio de terceros que se desarrolle dentro del horario de trabajo fijado o produzca disminución en el rendimiento de la persona trabajadora.

En ningún caso se autorizará la compatibilidad con trabajos o desempeño de cargos en entidades que fabriquen materiales de telecomunicación, exploten servicios de dicha especialidad o tengan contratadas con las Empresas la prestación de algún servicio de cualquier clase.

La falta de solicitud previa y de autorización, en su caso, será considerada como falta muy grave. La misma calificación merecerá conceder o apoyar la concesión de contratos con las Empresas, de la clase que fueran, al cónyuge, pareja de hecho o pariente por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado por sí o mediante tercero interpuesto, de la persona trabajadora con facultades para conceder, decidir o influir en lo más mínimo con su opinión en las expresadas concesiones.

Sección 2.ª Premios

Artículo 153.

Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, se establecen, los siguientes premios, así como las circunstancias que dan lugar a su concesión:

Actos heroicos: Se considerarán actos heroicos los que con grave riesgo de su vida o integridad personal, realice un empleado con el fin de evitar un accidente o siniestro, o reducir sus proporciones.

Actos meritorios: Se califican de meritorios aquellos actos cuya realización no exige grave riesgo de la vida o integridad corporal de la persona trabajadora, 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 aquella persona trabajadora 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 de la persona trabajadora, el no hallarse de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta de medios adecuados o cualquier otra circunstancia análoga.

Artículo 154.

1. Los premios por actos heroicos podrán consistir en:
 - a) Aumento del nivel salarial en su mismo Puesto de Profesional de la persona trabajadora dentro de su propio Grupo Profesional.
 - b) Recompensa dineraria de cuantía entre los 601 euros y los 12.020 euros.
 - c) Aumento del período anual de vacaciones desde la mitad hasta el cien por cien más de su duración.
 - d) Becas y viajes de perfeccionamiento o estudios.
2. Los premios que podrán concederse por actos meritorios son:
 - a) Aumento de las vacaciones anuales hasta la mitad más de su duración.
 - b) Becas o viajes de perfeccionamiento o estudios.
 - c) Recompensas dinerarias de cuantía comprendida entre 60 euros y 601 euros.
 - d) Carta laudatoria.
3. El premio correspondiente a la conducta ejemplar consistirá en una recompensa dineraria de 300 euros y concesión del título de persona trabajadora ejemplar de la Empresa.

Artículo 155. *Procedimiento.*

La concesión de los premios previstos se efectuará con arreglo a las normas que se establecen a continuación:

– Cuando el jefe de alguna dependencia tenga conocimiento por propia observación, por informe recibido o por solicitud de las personas trabajadoras o sus representantes, de un acto heroico, meritorio o de conducta ejemplar, realizado por cualquier persona trabajadora a sus órdenes, lo participará a su inmediato superior especificando para cada caso cual es, a su juicio, el mérito contraído.

– El Director/a correspondiente, mandará practicar con urgencia las diligencias que estime pertinentes, recabándose de la Dirección de Relaciones Laborales y Coordinación Territorial certificación de los antecedentes de la persona interesada que junto con las diligencias y actuaciones practicadas se elevarán con un informe al Director/a, los cuales podrán conceder directamente los premios que se consideren adecuados siempre que la cuantía de los mismos no exceda de la cantidad de 300 euros.

– Cuando el premio que se estime adecuado supere la cantidad de 300 euros, las diligencias practicadas, junto con el informe correspondiente, se elevarán al Comité de Dirección, que otorgará la recompensa que considere adecuada.

En todos los casos se informará al órgano de Representación de los Trabajadores del premio propuesto.

Sección 3.ª Régimen Disciplinario

Artículo 156.

Las acciones u omisiones que supongan infracción de normas laborales contenidas en disposiciones legales de carácter general o en este articulado, se calificarán como faltas muy graves, graves o leves, según la naturaleza del deber incumplido y las circunstancias objetivas y subjetivas concurrentes en cada caso.

Artículo 157.

La facultad sancionadora corresponde al Consejo de Administración de Telefónica, quien podrá delegar en la persona o personas que expresamente designe.

Artículo 158.

De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 159.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no se exigirá requisito formal alguno, pudiendo en todo caso ejercitar la persona sancionada el derecho de recurso de súplica ante el Comité de Dirección.

No obstante, antes de imponer la sanción, se le comunicarán a la persona trabajadora 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 a la persona interesada, en el que se concretarán los actos constitutivos de falta o faltas que se le imputen.

b) Pliego de descargos, que podrá formular la persona trabajadora dentro de los cinco días hábiles contados desde la fecha en que le haya sido notificado el pliego de cargos.

c) Notificación escrita a la persona interesada 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 a la persona inculpada 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 la persona inculpada 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 afiliada la persona trabajadora, caso que lo estuviere, concediéndosele el plazo de cinco días hábiles para que pueda emitir su informe, salvo en los casos en que se formule propuesta de despido, en que se concederá el mismo plazo de cinco días para alegaciones, al Comité Intercentros, a cuyo fin se le facilitará, si así lo solicita a la Dirección de Relaciones Laborales y Coordinación Territorial, el examen del expediente.

En los casos de pliego de cargos incoado por las causas de acoso del art. 54.2.g) del ET, y debido a las cuestiones que pudieran tratarse en dicho pliego, quedará a opción de la persona trabajadora la información al Comité de Empresa correspondiente.

e) El Comité de Empresa correspondiente o el Comité Intercentros en cada caso, será informado de las resoluciones adoptadas en los expedientes disciplinarios.

f) Durante la tramitación del expediente por faltas muy graves, podrá acordarse la suspensión provisional de empleo y sueldo. Si la sanción impuesta no fuera la de despido, se abonarán a la persona interesada los salarios no percibidos correspondientes al período de suspensión de empleo y sueldo, en caso de sanción, se computará el tiempo ya cumplido por aplicación de dicha medida cautelar.

Artículo 160.

Se considerarán faltas leves:

- a) Las de puntualidad, cuando no excedan de una hora ni de tres veces al mes.
- b) El incumplimiento de las normas establecidas para el control de la entrada y salida de las dependencias de trabajo y edificios de las Empresas, así como de la permanencia en los mismos.
- c) La falta de respeto o consideración a otras personas trabajadoras, cuando no implique grave ofensa a los mismos.
- d) La utilización de los medios de comunicación o de cualquier otro elemento propiedad de la Empresa para fines ajenos al trabajo, cuando no produzca graves perjuicios a la misma o a los usuarios del servicio.
- 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 de la propia persona trabajadora 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 ofensas inferidas a otras personas trabajadoras durante el trabajo o por ocasión o motivos del mismo, siempre que no supongan grave ataque a la dignidad personal.
- e) La alegación falsa de enfermedad para faltar al trabajo.
- f) Consignar datos falsos en las notas de gastos y documentos análogos.
- g) La alegación de motivos falsos para la obtención de préstamos, anticipos, permisos y traslados.
- h) La falta de corrección, consideración o respeto en el trato a usuarios y clientes del servicio que no causen grave perjuicio.
- i) La pérdida o deterioro de los útiles y herramientas de trabajo y, en general, los daños producidos por negligencia en las instalaciones, equipos y demás elementos propiedad de la Empresa, cuando el valor de tales daños no exceda de 150 euros.
- j) La negativa a prestar los servicios que sean necesarios para prevenir o reparar averías importantes u otros daños extraordinarios y urgentes.
- k) No usar o utilizar incorrectamente los útiles y prendas facilitadas para prevención de accidentes.
- l) Atender durante el horario de trabajo a ocupaciones ajenas al mismo, sin autorización expresa de los superiores.
- m) La alteración o permuta de turnos de trabajo sin autorización del jefe inmediato.

- n) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin autorización.
- o) El retraso no justificado en dar curso a cualquier petición o queja de algún empleado, aun cuando ésta última se dirija contra el jefe que haya de cursarla.
- p) En general, se calificarán como graves aquellas faltas de naturaleza análoga a las consignadas en este último artículo y que merezcan dicha valoración atendida la importancia del deber incumplido y de las consecuencias derivadas de la infracción.

Se califican como faltas muy graves:

- a) La violación del secreto de las comunicaciones y del secreto profesional.
- b) Realizar, por cuenta propia o ajena, actividades profesionales que supongan concurrencia con las que lleva a cabo la Empresa o puedan ocasionarle perjuicios a la misma.
- c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante dos o más días.
- d) El abandono del puesto de trabajo que cause o pueda producir grave alteración en el servicio.
- e) Los actos de agresión, las calumnias, las injurias graves y las lesiones inferidas contra otras personas trabajadoras o familiares, durante el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo.
- f) La negligencia grave en la realización de las tareas encomendadas que cause daños en las instalaciones, equipos y demás elementos propiedad de la Empresa por un importe superior a 150 euros y sea cual fuere el valor de dichos daños cuando éstos hayan sido producidos deliberada e intencionadamente.
- g) Los robos, hurtos, estafas, apropiaciones indebidas y retenciones ilícitas o defraudación de fondos, con ánimo de lucro personal o a favor de terceros.
- h) El abuso de autoridad por parte de cualquier jefe, consistente en actuaciones de éste que impliquen menoscabo del respeto a la dignidad personal y humana de los empleados a sus órdenes.
- i) La falta de obediencia que cause grave perturbación en el servicio o pueda causarla, o ponga en peligro la seguridad personal de la propia persona trabajadora o de otras personas.
- j) El incumplimiento grave y culpable de la persona trabajadora de las medidas establecidas en el modelo de organización y gestión para la prevención penal de Telefónica, tal como se establece en el Código Penal, norma con rango de Ley Orgánica, que regula la responsabilidad penal de la persona jurídica respecto de los delitos cometidos por las personas físicas que están sometidas a su autoridad.
- k) El uso abusivo de las herramientas informáticas propiedad de la Compañía o la realización de conductas prohibidas en los términos señalados en la regulación del uso de herramientas informáticas establecido en este Convenio.
- l) Asimismo, se considerarán constitutivos de falta muy grave todos los supuestos previstos legalmente como causas justificativas del despido.

Artículo 161.

Cuando una persona trabajadora haya sido sancionada dos veces por la comisión de faltas leves, la tercera de esta naturaleza en que incurra, será calificada como grave. La misma regla se aplicará en el caso de que las dos faltas anteriormente sancionadas fueran graves, elevándose en este supuesto la calificación de la falta tercera, de grave a muy grave.

Artículo 162.

Las sanciones aplicables serán las siguientes:

- Para faltas leves: Amonestación verbal y carta de censura.
- Para faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta 10 días; inhabilitación para participar en convocatorias de ascenso, promoción o cambio de Puesto o Grupo

Profesional y puestos cuyo desempeño lleve aparejado gratificación por función, de uno a cuatro años.

– Para faltas muy graves: Traslado de residencia desde seis meses y un día hasta cuatro años; cumplida la sanción, la persona interesada podrá optar entre regresar de inmediato a su anterior residencia o permanecer en su nuevo destino. Suspensión de empleo y sueldo desde once días hasta cuarenta y cinco días. Inhabilitación para participar en convocatorias de ascenso, promoción o cambio de Puesto o Grupo Profesional y puestos que lleven aparejado gratificación por función, desde cuatro años y un día hasta ocho años.

La sanción de despido se aplicará únicamente en los casos de reincidencia o reiteración de faltas muy graves y en la primera comisión de las faltas consistentes en agresiones, robos, hurtos, estafas, apropiaciones indebidas, y retenciones ilícitas o defraudación de fondos de la Empresa así como de las demás faltas previstas en la ley como causas justificativas del despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones previstas para cada tipo de falta, se tomarán en consideración no sólo las circunstancias objetivas del caso, sino también, principalmente, los antecedentes de conducta de la persona trabajadora, grado de intencionalidad o negligencia y demás circunstancias análogas.

La jefatura se halla obligada a comunicar a su respectivo superior jerárquico, sin demora alguna, aquellos hechos de los que tengan conocimiento y que constituyan falta laboral.

Artículo 163. *Recurso de súplica.*

Contra la imposición de todo tipo de sanciones, podrá la persona interesada interponer recurso de súplica ante el Comité de Dirección, mediante escrito razonado que habrá de presentar, por conducto reglamentario, ante la Dirección de Relaciones Laborales y Coordinación Territorial, en el plazo de cinco días contados desde la fecha en que le hubiera sido notificada la sanción.

Transcurridos tres meses desde la presentación de dicho recurso sin que se notifique a la persona interesada la resolución correspondiente, se entenderá tácitamente desestimado.

Artículo 164.

Los plazos legalmente establecidos para formular impugnación de las sanciones impuestas ante los Juzgados de lo Social, quedarán interrumpidos hasta que se comunique a la persona interesada la resolución del recurso de súplica o hayan transcurrido los tres meses sin resolución expresa y deba por ello entenderse tácitamente desestimado, salvo en los casos de despido en los que no se producirá tal interrupción.

Artículo 165.

Se anotarán en el expediente personal de la persona trabajadora, 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 cuatro años desde la fecha de su cumplimiento; las de las faltas graves a los dos años y las de las leves a los tres meses, dejando de producir, desde dicha cancelación, ulteriores efectos.

Artículo 166.

La persona trabajadora que haya sufrido abuso de autoridad cometido por algún jefe, deberá denunciar por escrito el hecho al Comité de Dirección directamente o por conducto del Jefe más inmediato del que hubiere cometido la falta, a su elección, para la instrucción del oportuno procedimiento e imposición de la sanción que corresponda. En

el caso de que no se comprueben los hechos denunciados y se pruebe la mala fe de la persona denunciante, se instruirá expediente de responsabilidad a ésta última.

Artículo 167.

Se notificará la sanción a la Sección Sindical a la que, en su caso, la persona trabajadora afectada esté adscrita, siempre que la persona trabajadora haga constar durante la sustanciación del expediente su pertenencia a un Sindicato.

CAPÍTULO XVI

Utilización del correo electrónico e internet

Artículo 168. *Utilización de dispositivos digitales corporativos, software y aplicativos, correo electrónico, sistema de mensajería y herramientas sociales y colaborativas, acceso a internet.*

Principios generales

En los últimos años, la introducción y utilización de las nuevas tecnologías en la Empresa han supuesto para las personas trabajadoras que puedan tener a su disposición una serie de recursos informáticos que facilitan enormemente la realización de su actividad laboral, pero que, simultáneamente, conllevan una responsabilidad en su buen uso y aplicación diaria.

Es necesario, por lo tanto, establecer las directrices necesarias y las acciones de control y corrección adecuadas sobre la buena utilización de las nuevas tecnologías por parte de las personas trabajadoras, con el fin de prevenir las prácticas abusivas sobre una utilización particular de los medios informáticos que se pudieran producir, y sobre todo de aquéllas que puedan poner en riesgo la seguridad de los sistemas informáticos, al igual que se hace necesario la adaptación de la regulación anterior a la legislación legal vigente y a la realidad actual.

La Dirección de la Empresa y la Representación Social, conscientes de la importancia que el uso generalizado de las nuevas tecnologías de la información y del conocimiento tienen en el ámbito laboral y de la problemática que puede derivarse de una incorrecta utilización de las mismas, acuerdan regular esta materia bajo los principios de actuación que se describen a continuación.

Las personas trabajadoras podrán utilizar dispositivos digitales corporativos, software y aplicativos, correo electrónico, sistema de mensajería y herramientas sociales y colaborativas, así como el acceso a internet, en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo y en su relación con las Organizaciones Sindicales y el Comité Intercentros.

Con carácter general, las personas trabajadoras no podrán utilizar dispositivos digitales corporativos, software y aplicativos, correo electrónico, sistema de mensajería y herramientas sociales y colaborativas, así como el acceso a internet para fines particulares, si bien este uso podrá estar justificado conforme a parámetros de razonabilidad (atención a necesidades familiares y domésticas, cuestiones de necesidad o urgencia, usos esporádicos para acceder a información no prohibida por Telefónica, y análogos), no interfiera en el normal cumplimiento de las obligaciones laborales, ni en el normal uso de los medios tecnológicos de Telefónica. Esta utilización sólo podrá prolongarse durante el tiempo estrictamente indispensable. Dicho uso no contemplará en ningún caso aquellas acciones que atenten contra la confidencialidad de la información de Telefónica, la reputación de Telefónica, o que sean contrarias a la ley o la normativa corporativa, así como aquellas acciones que pongan en riesgo la seguridad de la información, o de los dispositivos y medios digitales que hayan sido facilitados a las personas trabajadoras.

La Empresa, en ejercicio de su poder de organización y dirección y en defensa de sus legítimos intereses, podrá controlar el uso de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición de la persona trabajadora para realizar su actividad laboral, en los términos que se contempla en el presente Convenio Colectivo.

El control empresarial de las herramientas informáticas y medios técnicos se realizará, en todo caso, respetando los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. A tal efecto, se pondrá especial atención en la protección de aquellos derechos más fácilmente vulnerables y, en particular, el derecho al secreto de las comunicaciones y a la intimidad y dignidad de los trabajadores.

Las medidas adoptadas para el control por la Empresa de los sistemas informáticos han de ser proporcionadas al riesgo existente y necesario para alcanzar un propósito específico, explícito y legítimo.

Normas de uso

Todas las personas trabajadoras se obligan, durante la prestación de servicios a la Empresa e incluso tras la extinción de su relación laboral, a mantener la más estricta confidencialidad y secreto sobre la información no pública como consecuencia de su relación de laboral en favor de la misma, así como sobre cualquier otra información que utilice por su propia actividad, a través de las distintas herramientas informáticas puestas a su disposición.

Al cesar en la Empresa, los archivos que se reciban en las herramientas tecnológicas de la persona trabajadora que cesa, o que estén almacenados en la misma, son de uso profesional, por lo que la Empresa tendrá libertad para su revisión o eliminación.

La persona trabajadora deberá hacer entrega a su responsable inmediato de las credenciales que tuviera de acceso a las herramientas tecnológicas en la Empresa. Asimismo, la Empresa no tiene obligación de comunicar los contenidos de los correos electrónicos que puedan recibirse con posterioridad al cese.

Usos terminantemente prohibidos

Bajo ningún concepto podrán las personas trabajadoras falsificar mensajes de correo electrónico, enviar mensajes por correo o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, etc., o aquellos que promuevan el acoso sexual o moral o inciten a la violencia.

Realizar un acceso ilegítimo a la información de otra persona trabajadora, o suplantar su identidad de forma no autorizada en el desarrollo de su actividad. Evadir soluciones de seguridad, aprovechar potenciales vulnerabilidades de los sistemas o redes, emplear redes wifi o cualquier otro tipo de red de comunicación, para fines ilícitos que supongan un perjuicio para la Empresa o para el resto de personas trabajadoras de la Compañía.

El envío consciente y deliberado por cualquier medio de cualquier clase de programa malicioso o *malware* que puedan causar perjuicios en los sistemas de información de la Empresa o a terceros, así como aquellas acciones en las que se podría promover la infestación de su equipo y/o difundir este tipo de programas malicioso: correo electrónico, ejecución, descarga, desactivación de antivirus y *firewall*, falta de actualización del sistema operativo, copia de archivos desde usb, etc.

Utilizaciones en perjuicio de la Empresa

Se prohíbe utilizar las herramientas corporativas para envíos masivos o uso abusivo que interfieran las comunicaciones del resto de personas trabajadoras o perturben el normal funcionamiento de la Red Corporativa.

Aquellos usos que violen alguna ley o alguna normativa aplicable, incluyendo, aunque no limitándose, a las leyes que regulan las actividades relativas a la publicidad, el alcohol, la protección de la infancia, las drogas, el cifrado, la alimentación, los servicios financieros, las armas de fuego, el juego y las apuestas, la importación, los sistemas de

información, la propiedad intelectual, la obscenidad, la privacidad, la seguridad y las telecomunicaciones.

Aquellos usos que impliquen la comisión de un acto ilícito o perjudicial de cualquier modo, incluyendo, aunque no limitándose al envío o la comunicación de información difamatoria, escandalosa, amenazadora, acosadora o las que sean de carácter privado sin la autorización de las personas implicadas.

El incumplimiento de las normas sobre utilización de los sistemas informáticos y herramientas tecnológicas a los que se hace referencia en los anteriores apartados, determinará la posibilidad, de realizar análisis sobre cualquier software dentro de la red de Telefónica, realizándose incluso las restricciones que se consideren oportunas en la utilización de estos medios, así como la aplicación del régimen disciplinario previsto en el presente Convenio.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de una persona trabajadora, la Empresa realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador de la persona trabajadora o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación si la persona trabajadora lo desea, con respeto a la dignidad e intimidad de la persona trabajadora.

CAPÍTULO XVII

Prevención de riesgos laborales, salud laboral y medioambiente

Artículo 169. *Criterios generales.*

La Prevención de Riesgos Laborales y por ende la política de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral, tiene una larga tradición en nuestras Empresas. Se ha caracterizado por un lado, por la sensibilidad de la Dirección de la Empresa en esta materia, y por el alto grado de implicación y participación de la Representación Social.

Corresponde a la Dirección de cada una de las Empresas, la gestión de la prevención de riesgos laborales a través de toda la línea jerárquica descendente de mando, con responsabilidad indelegable en la planificación y el cumplimiento de las acciones preventivas, y el asesoramiento y la colaboración del Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales.

La Seguridad y Salud requieren la colaboración activa de todas las personas trabajadoras de las Empresas, mediante la formación adecuada en prevención de riesgos y el cumplimiento de las normas, tanto internas como las establecidas en la legislación vigente requeridas para realizar las tareas, y la participación e información a través de las organizaciones sindicales.

Es objetivo de cada una de las tres Empresas continuar profundizando en la integración de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles jerárquicos de la Empresa, en línea con la Política de Prevención de Riesgos Laborales implantada en la Empresa, así como de los nuevos requerimientos legales derivados de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de sus posteriores modificaciones.

La eficaz integración de la actividad preventiva se garantiza mediante la implantación y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, cuyos instrumentos esenciales para su gestión y aplicación son la Evaluación General de Riesgos y la Planificación Preventiva Anual, previamente debatida en el seno del Comité Central/ Intercentros de Seguridad y Salud de cada una de las Empresas, sin perjuicio de las acciones de mejora que se acuerden en los distintos Comités Provinciales de seguridad y salud de cada una de las Empresas.

En la citada Planificación de la Actividad Preventiva se recogerán en cada ejercicio los compromisos asumidos por cada una de las áreas de especial relevancia en la Prevención de Riesgos Laborales (Seguridad y Prevención del Fraude, Operaciones, Formación, Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales...)

consiguiéndose de esta forma potenciar, en el ámbito de sus respectivas competencias, la implantación efectiva del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, así como la integración de la prevención de riesgos laborales en todos sus procesos, permitiendo adoptar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

La Planificación de la Actividad Preventiva incluirá aspectos relativos a:

- Planes de Autoprotección y Planes de Emergencia y Evacuación.
- Simulacros de Emergencia.
- Trabajos en Planta Externa y Equipos.
- Trabajos en Oficinas y P.V.D.
- Evaluaciones de Riesgos en función de las actividades recogidas en la clasificación profesional.
- Evaluaciones de Riesgos de los Centros de trabajo
- Adecuación de edificios a Normativa.
- Vigilancia de la Salud.
- Accidentalidad.
- Formación.
- Empresas Colaboradoras Externas y Contratas.
- Aquellos otros aspectos que se identifiquen en las evaluaciones de riesgos y necesiten ser corregidos o controlados periódicamente.

Se continuará la labor de desarrollo y puesta en práctica del plan de información y formación a las personas trabajadoras en función de los riesgos específicos de cada puesto de trabajo de acuerdo con la Evaluación General de Riesgos que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

Se realizarán las evaluaciones de riesgos, teniendo en cuenta los riesgos psicosociales cuando sea preciso y las reevaluaciones necesarias.

Artículo 170. *Prevención de riesgos laborales en Empresas colaboradoras.*

Se continuará la vigilancia y garantía del cumplimiento de la Reglamentación de Prevención de Riesgos Laborales por parte de las Empresas colaboradoras. Para ello, se potenciarán los instrumentos técnicos (aplicaciones informáticas, etc.) y humanos (reuniones de coordinación de las Empresas colaboradoras con la participación de las unidades gestoras, realización de inspecciones de seguridad, etc.), que garanticen la implantación efectiva de los procedimientos de actuación creados a tal efecto.

En esta línea, se verificará que las Empresas colaboradoras actúan conforme a las medidas preventivas establecidas en la Evaluación General de Riesgos, tienen la formación, información, equipos de protección individual, etc., requeridos para los trabajos a desarrollar y disponen de la documentación establecida.

- Información de riesgos, medidas preventivas, medidas de emergencia, normas de seguridad interna y medioambientales, y normas de actuación en caso de accidente.
- Formación en prevención de riesgos laborales.
- Equipos de protección individual, equipos de trabajo y productos.
- Aptitud Médica para los trabajos contratados.
- Capacitación para trabajos con riesgo eléctrico.
- Organización de prevención de riesgos laborales.
- Información de inicio de Actividad.
- Evaluación de riesgos y planificación de actividad preventiva.
- Estadística sobre índices de accidentalidad.
- Información de riesgos adicionales a terceros.

- Informe de auditoría de prevención de riesgos laborales.
- Control para la notificación de accidentes, incidentes y enfermedad profesional.

Tal y como se refleja en la Planificación Preventiva Anual, se informará de las actuaciones que se lleven a cabo en este ámbito, con carácter periódico en los Comités de Seguridad y Salud.

Artículo 170 bis. *Personas trabajadoras en pantallas de visualización de datos.*

Para la plantilla que preste sus servicios en los *call center* y todos aquellos cuya actividad se desempeñe de manera ininterrumpida en PVD, atendiendo a la intensidad con la que utilizan pantallas de visualización, se establecen tres descansos de 10 minutos cada uno adicionales al tiempo de descanso establecido con carácter general.

En los supuestos de jornada reducida o cuando únicamente realice durante la mitad de la jornada completa este tipo de trabajos, la persona trabajadora disfrutará de un descanso de 10 minutos, además de los reglamentarios.

Dichos descansos no serán acumulables entre sí, ni a otros descansos reglamentarios, debiendo disfrutarlos en el puesto de trabajo.

Si como consecuencia del reconocimiento médico oftalmológico se detecta una alteración de la refracción para la visión intermedia, la Empresa subvencionará ayuda para la adquisición de elementos correctores (gafas o lentillas) de dicha alteración en los importes establecidos para ello.

Artículo 171. *Salud laboral.*

Según lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el propio Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, las Empresas garantizarán a las personas trabajadoras el servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que desempeñen.

Se establecerán como obligatorios los exámenes de salud para los operadores de comunicación derivado de los riesgos establecidos en la evaluación general de riesgos (que realicen tareas de trabajos en altura, espacios confinados y conducción) y para todos aquellos riesgos especiales que se identifiquen a través del Comité Central de seguridad y salud.

Según el principio general de adecuación del trabajo a la persona establecida en el artículo de 15.1.d de la LPRL una vez elaborada la evaluación de los puestos de trabajo se establecerán los procedimientos de trabajo seguros para controlar o minimizar los riesgos, se definirán los equipos de protección necesarios y se establecerán los protocolos de vigilancia de la salud correspondientes a la actividad.

Para dar cumplimiento a lo establecido en la normativa de Coordinación de Actividades Empresariales, se realizará la vigilancia de la salud obligatoria a todos los grupos profesionales que realicen su actividad en instalaciones de clientes externos.

El resto de los exámenes de salud serán voluntarios.

Ya sean obligatorios o voluntarios, siempre se garantizará el derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora, siempre aplicando el criterio que garantice la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

En los supuestos de embarazo en los que a juicio del médico responsable exista riesgo para la trabajadora embarazada, para el feto, o repercusión durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, la trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 45.1 del TRET, tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo. Este cambio de puesto de trabajo no supondrá merma de sus derechos económicos ni profesionales. Finalizada la causa que motivó el cambio y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 26 de la LRPL, se procederá a su reincorporación en el puesto de origen.

Se potenciarán aquellas campañas sanitarias recomendadas por los sistemas públicos de salud.

Artículo 172.

Las Empresas podrán autorizar el cambio provisional de residencia en caso de enfermedad o accidente, con percepción de los haberes y disfrute de los demás derechos que correspondan, según informe del Servicio de Prevención Ajeno tras la valoración de la persona trabajadora por parte del mismo, y en caso de ser de absoluta necesidad para la curación o mejoría de la misma.

Toda persona trabajadora que sea autorizada para cambiar provisionalmente de residencia por enfermedad, está obligada a enviar un informe del curso de la misma con la periodicidad establecida en la carta de aptitud, expedido por el Servicio de Prevención Ajeno.

El incumplimiento de la obligación a que se contrae el párrafo anterior determinará la suspensión de los beneficios expresados.

Artículo 173. *Examen de salud periódico.*

El examen de salud periódico para las tres jurídicas del CEV, se ajustará al modelo de historia clínica laboral que marca la legislación y constará de anamnesis general por aparatos, exploración general por aparatos, control visión, audiometría, electrocardiograma y pruebas complementarias, todo ello encaminado a determinar el estado general de salud de las personas trabajadoras.

Como pruebas complementarias se realizará una analítica general que incluirá sistemático de sangre y bioquímica general con glucosa y perfiles lipídico, hepático y renal y analítica de orina.

Se realizará estudio de PSA a varones mayores de 40 años y de hierro y ferritina a mujeres en edad fértil.

Se recomendará a criterio médico revisión cardiológica en centros concertados.

Se realizará espirometría todos aquellos que a juicio médico se considere, según los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

Se recomendará exploración ginecológica y de mama de carácter voluntario a todas las trabajadoras, en centros concertados.

Para el colectivo de comercial se recomendará a criterio médico, revisión otorrinolaringológica de carácter voluntario, en centros concertados.

Si durante el examen de salud periódico se detecte anomalía visual, se recomendará revisión oftalmológica voluntaria, en centros concertados.

Se llevará a cabo una inspección de la piel o examen epidérmico general en el conjunto de las exploraciones que se practiquen.

Adicionalmente, los empleados que trabajen de manera ininterrumpida en pantallas de visualización de datos, se les realizará un reconocimiento oftalmológico con la periodicidad y pruebas específicas establecidas en los protocolos de vigilancia específica para trabajadores de PVD elaborados en función de la evaluación de riesgos.

Artículo 174. *Medioambiente.*

El objetivo del Proyecto de Gestión Ambiental de las tres Empresas es incorporar criterios medioambientales en la gestión de la Empresa. Una de las actividades prioritarias en las que se trabajará en los próximos años será continuar con la implantación del Sistema de Gestión Ambiental en las diferentes áreas, fomentando el ahorro en el consumo de recursos naturales y mejorando la eficiencia energética en línea con las preocupaciones de la Sociedad. Para ello, será precisa la implicación de todas las personas que trabajan en de las tres Empresas. En esta tarea es importante contar con el apoyo del Equipo de Gestión Medioambiental por lo que se mantendrá con la misma composición.

La función principal de este Equipo será facilitar la sensibilización, comunicación y difusión interna en materia de medio ambiente, a todas las personas de las tres Empresas.

Se establecen en seis el número de miembros por parte de la Representación de los Trabajadores en el Equipo de Gestión Medioambiental y se reunirá con carácter cuatrimestral.

CAPÍTULO XVIII

Beneficios y previsión social

Sección 1.ª Beneficios sociales

Artículo 175. Fondos sociales.

Con efectos de 1 de enero de 2019 las personas trabajadoras de TdE, TME y TSOL podrán seguir beneficiándose durante la vigencia del II CEV de los fondos para atenciones sociales que tienen por objeto la concesión de ayudas de estudios para hijos de personas trabajadoras y especialmente para la subvención del denominado «plan de vacaciones» y otros.

Artículo 176. Comisión de Fondos Sociales.

El control y la gestión de las prestaciones se llevarán a cabo por la Comisión de Fondos Sociales Interempresas, que estará compuesta por seis miembros designados por la representación social en la Comisión de Negociación Permanente Interempresas. Para cumplir este cometido, se facilitarán los medios humanos y materiales necesarios.

La distribución del monto total de los fondos se hará por la Comisión de Fondos Sociales.

Los criterios de adjudicación de estas prestaciones serán definidos por la Comisión de Fondos Sociales, respetando los compromisos contraídos por la Empresa.

Será potestad de esta Comisión, fijar cuantas reuniones, permanencias o presencia de sus miembros sean necesarias en cada momento.

Artículo 177. Avals para préstamos para adquisición y alquiler de viviendas.

Todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo podrán solicitar de cada una de sus Empresas, un aval de préstamo para adquisición de vivienda su vivienda habitual (primera vivienda) hasta una cuantía máxima de 75.000 euros.

Igualmente todas las personas trabajadoras de cada una de las Empresas Vinculadas, con una antigüedad mínima de tres años, podrán solicitar un aval para el alquiler de la vivienda habitual del trabajador. Su cuantía máxima durante la vigencia de este Convenio Colectivo será de 3.000 euros.

Artículo 178. Anticipos de 1 a 3 mensualidades.

La plantilla con más de dos años de antigüedad en la Empresa podrá, sin necesidad de alegar motivo alguno, solicitar de ésta un anticipo cuya cuantía no podrá exceder de tres mensualidades del salario que tenga asignado, siempre que la naturaleza y duración de su contrato posibilite la devolución de dicho anticipo en la forma prevista en este artículo. Como norma general, se concederán por riguroso orden de la presentación de la petición, hasta completar el cupo que se fije en Convenio Colectivo.

Los anticipos no devengarán interés alguno, si bien tendrán la consideración de rendimiento de trabajo en especie a efectos de IRPF y, su reintegro se hará deduciendo de cada mensualidad ordinaria que la persona trabajadora percibe, una veinticuatroava parte del anticipo. Sin embargo, en casos de enfermedad y siempre que las prestaciones sean inferiores a dicha mensualidad, la deducción será proporcionada al importe de las prestaciones que el enfermo perciba.

En todo caso, podrá el personal liquidar los anticipos recibidos en menos tiempo del indicado.

Nadie podrá solicitar un nuevo anticipo mientras no haya cancelado el anterior y hayan transcurrido dos años desde que éste se le hubiese concedido.

Artículo 179. *Seguro colectivo de riesgo.*

Las tres Empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, tienen suscritos Seguros Colectivos de riesgo que cubren las contingencias de fallecimiento e incapacidad absoluta para las personas trabajadoras con contrato indefinido de cada una de las Empresas adheridas a los mismos.

Telefónica de España, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Telecomunicaciones de España, continuarán compensando la totalidad de los importes de las primas que correspondan al mismo manteniendo iguales condiciones y coberturas vigentes a la fecha de la firma del presente Convenio de Empresas Vinculadas.

El capital asegurado se verá minorado en el importe correspondiente a los derechos consolidados –sin incluir las aportaciones voluntarias y sus rendimientos– que la persona trabajadora tuviese en el Plan de Pensiones en el momento del acaecimiento de la contingencia.

Artículo 180. *Asistencia sanitaria complementaria.*

Las Direcciones de las Empresas para el colectivo de personas trabajadoras en Activo, continuarán con el compromiso de suscribir las pólizas necesarias que garanticen la asistencia sanitaria complementaria, con una entidad privada de la máxima solvencia y garantía.

Las personas trabajadoras en activo del colectivo de Dentro de Convenio, quedarán cubiertas por una póliza colectiva suscrita por su correspondiente Empresa, y que le proporcionará Asistencia Sanitaria bajo la modalidad de reembolso y cuadro médico concertado, así como coberturas adicionales de reembolso en servicios de farmacia, asistencia en viaje en el extranjero, prestaciones en psicología clínica, podología y preparación al parto, y cobertura dental bajo modalidad franquiciada.

El coste total de la prima del seguro médico será por cuenta de las Empresas y cubrirá la asistencia sanitaria a todos las personas trabajadoras en activo, sus cónyuges/ parejas de hecho legalmente constituidas e hijos, siempre y cuando figuren como beneficiarios de asistencia sanitaria del empleado/a titular en la cartilla de la Seguridad Social o documento acreditativo que la sustituya en el futuro, y mientras mantengan la condición de dependientes de la persona titular asegurada a efectos de la Seguridad Social. La efectividad del pago por la Empresa para la cobertura de los hijos beneficiarios se extenderá mientras mantengan la condición de dependientes de la persona titular asegurada.

Artículo 181. *Ofertas comerciales para empleados.*

Tanto la Dirección de la Empresa como la Representación de los Trabajadores son conscientes de la continua evolución que enmarca el mercado de la telefonía y las telecomunicaciones, y la tendencia actual que existe en la sociedad a la convergencia y la unificación de los servicios, y es por ello que se ha venido trabajando en los últimos años hasta conseguir el desarrollo de las herramientas que actualmente permiten la aplicación de oferta convergentes sobre los productos, exclusiva para los empleados, y comunes a todas las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio de Empresas Vinculadas Telefónica de España, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Comunicaciones e Informática de España..

Al objeto de seguir avanzando en esta misma línea y considerando de gran interés para las personas trabajadoras poder disfrutar en todo momento de ofertas diferenciales

sobre nuestros productos más relevantes en el mercado se acuerda la extensión para todos las personas trabajadoras en activo de Telefónica Soluciones de Comunicación de las actuales ofertas sobre los productos básicos vigente hasta la fecha para las personas trabajadoras de Telefónica de España y Telefónica Móviles España, quedando fijada la planta de ofertas básicas de la siguiente forma:

Las personas trabajadoras amparados bajo el presente Convenio de Empresas Vinculadas pueden disfrutar de una bonificación del 50% de la cuota de abono de su línea fija individual. Solo será posible la petición y disfrute de una única línea bonificada en el domicilio de la persona trabajadora.

Igualmente, el citado colectivo de personas trabajadoras dispone de un descuento del 50% en la factura de contrato móvil Movistar con un máximo de 9 €/mes, aplicable sobre la línea móvil principal de la persona trabajadora.

El disfrute de estos descuentos irá asociado al compromiso de la persona trabajadora de tener contratados todos sus servicios de telecomunicaciones con Telefónica y recibir su factura por Internet, estas bonificaciones se perderán en caso de que la persona trabajadora preasigne o porte el servicio con otras operadoras y, en este sentido, dichos descuentos estarán sujetos a las incompatibilidades que en cada momento se determinen con otros descuentos especiales que pudiesen ofertarse a las personas trabajadoras en cada momento. Con motivo de la supervisión sobre la correcta aplicación de dichas ofertas, se adoptarán medidas disciplinarias en los casos en los que se efectúe un uso abusivo de estos derechos en detrimento de los intereses de Telefónica.

Por otro lado, y con el fin de establecer herramientas encaminadas a la fidelización de nuestros clientes, las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio se comprometen a trabajar en la inclusión del colectivo de personas jubiladas, prejubiladas y desvinculadas de dichas Empresas en el foco de aplicación de ofertas diferenciales para el disfrute de nuestros productos y servicios.

Artículo 182. *A.T.A.M. para el apoyo familiar.*

Se mantiene el compromiso de la dirección de las Empresas y la Representación Social de continuar colaborando con A.T.A.M., Asociación de Telefónica cuyo fin es ser una plataforma de soluciones preventivas y habilitadoras ante cualquier situación de discapacidad y/o dependencia, desde la perspectiva familiar, en cualquier edad o etapa de la vida y en cualquier punto de la geografía española.

En cuanto a las condiciones y aportaciones individuales para formar parte y contribuir a los fines de la misma se estará a lo dispuesto en los Estatutos de la referida Asociación.

En las nuevas incorporaciones, la adhesión de las personas trabajadoras a A.T.A.M. se producirá de manera automática, si bien tendrá carácter voluntario, pudiendo quien lo desee pedir la baja en la misma.

La Empresa reafirma su compromiso de seguir aportando a A.T.A.M. una cantidad igual al 4 por mil de las retribuciones satisfechas al total de sus personas trabajadoras, Directivos y Consejeros.

Las personas trabajadoras en activo que permanezcan como socias de la misma aportarán una cantidad igual al 2 por mil de su retribución fija.

Los Representantes de los Trabajadores en el Consejo Rector de A.T.A.M. dispondrán del tiempo necesario para desarrollar su función, tanto en lo que a su representación en dicho Consejo se refiere, como a su participación en los proyectos que pudieran establecerse.

*Sección 2.ª Previsión Social*Artículo 183. *Incapacidad Temporal.*

1. La Empresa complementará los subsidios legalmente establecidos para las situaciones de I.T. y situaciones asimiladas a la misma, hasta el 100 por 100 de las retribuciones fijas que corresponda en cada caso, desde el primer día de la baja.

2. Para conseguir objetivos razonables de Absentismo, se recurrirá a:

– La utilización de las medidas preventivas y restauradoras de la salud, de eliminación de accidentes de trabajo.

– Para la oportuna verificación de que las ausencias por I.T. están debidamente justificadas, se exigirá el justificante médico de baja, de confirmación o de asistencia médica en todos los supuestos, dentro de una lógica aplicación del precepto.

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

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

3. La reducción del índice de absentismo en las Empresas es un objetivo compartido por la representación social y empresarial, dado que los efectos negativos del absentismo se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de las personas trabajadoras.

Ambas parten conscientes de la problemática que se origina, tanto para las Empresas como las personas trabajadoras, cuando los índices de absentismo superan determinados niveles, manifiestan su compromiso para abordar esta materia con el objetivo de prevenirlo, y coadyuvar en su corrección y reducción de las tasas actualmente existentes en cada una de la Empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo.

A tal efecto en la Comisión de Absentismo se abordarán estas cuestiones, siendo el foro donde se aborde la elaboración consensuada de planes de acción con el objetivo de concienciar a las plantillas sobre esta problemática, así como en la elaboración de campañas educativas dirigidas a lograr una cooperación conjunta de toda la organización en minimizar esta problemática. Entre sus competencias debe incluirse, la implementación de medidas preventivas orientadas a que los empleados disfruten de unos hábitos de vida saludables y el compromiso del control y reducción progresiva del Absentismo.

De este modo, cualquier situación individual de alto nivel de absentismo que se detecte será analizada dentro de la referida Comisión para que, con carácter previo a la adopción de cualquier acción por parte de la Empresa sea conocida y analizada por la misma.

Artículo 184. *Prórroga de I.T.*

La Empresa abonará a las personas trabajadoras en situación de prórroga de I.T., desde la fecha en que se produzca su pase a tal situación y en tanto continúen en la misma, la diferencia existente entre la prestación que perciba del Organismo Competente de la Seguridad Social y la cantidad líquida que tuviere acreditada (subsidio más complemento a cargo de la Empresa) el último mes de Incapacidad Temporal.

El complemento que se establece, una vez cuantificado, tendrá el carácter de fijo y no revisable ni absorbible por los posibles incrementos de la prestación pública que perciban.

Los partes de confirmación que emitan los facultativos a las personas afectadas, serán remitidos mensualmente, de acuerdo con el procedimiento establecido para su gestión. La falta de notificación de los citados partes dará lugar al cese inmediato en la percepción del complemento.

La Empresa podrá comprobar en cualquier momento el estado de salud de las personas trabajadoras en situación de prórroga de I.T. La negativa de éstas a dicho reconocimiento o la verificación de que no existe causa médica que justifique esa situación determinará la suspensión del pago del complemento.

Artículo 185. *Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual.*

Durante la vigencia del Convenio aquellas personas trabajadoras de las tres Empresas que el 1 de enero de 2019 se encontraran en activo (incluyendo los que se encontraran en situación de I.T.) y que obtengan una resolución firme del I.N.S.S. declarando su situación de Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual, podrán acogerse, en función de la edad, a las siguientes medidas:

a) Personas trabajadoras menores de 40 años y empleados mayores de 55 años: Si la persona trabajadora tiene 55 o más años de edad, percibirá una compensación equivalente al importe de una anualidad de su salario regulador. Se entiende por salario regulador, la prestación de Seguridad Social más el complemento a cargo de la Empresa, acreditada a la persona trabajadora en el mes anterior a la fecha de efectividad de la incapacidad (o en el último mes de incapacidad temporal, si la persona trabajadora ya hubiera pasado a la situación de prórroga de incapacidad temporal).

En el supuesto de que la persona trabajadora tenga menos de 40 años de edad, percibirá una compensación cuya cuantía estará comprendida entre una anualidad y 1,5 anualidades de su salario regulador, en función del número de años de trabajo efectivo en la Empresa, alcanzándose la cuantía máxima a partir de 15 años de antigüedad.

b) Personas trabajadoras con edades comprendidas entre 40 y 55 años: Percibirán, en tanto permanezcan en dicha situación, el 20% de la base reguladora tenida en cuenta por la Seguridad Social para el cálculo de la pensión hasta la fecha de cumplimiento de 55 años, con las revalorizaciones anuales que correspondan en el mismo porcentaje que la pensión pública, previa acreditación del mencionado incremento.

En ambos casos, dicha compensación se abonará con efectos desde la fecha de efectividad de la incapacidad.

Al cumplir 55 años, percibirán una compensación equivalente a una anualidad del salario que hubiera tenido asignado de continuar en activo en el momento de cumplir dicha edad, en concepto de sueldo base, antigüedad y gratificación por cargo o función de carácter fijo.

Las compensaciones previstas en las letras a) y b) de este artículo no serán efectivas en tanto no sea firme la resolución de incapacidad, bien por confirmación de la Entidad Gestora o por resolución judicial, y la persona trabajadora cause baja definitiva, renunciando expresamente a la solicitud de reingreso en la Empresa de origen.

Igualmente, aquellas personas trabajadoras en cuya declaración se explicita el derecho a la suspensión del contrato de trabajo, en virtud de lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, a quienes el Instituto Nacional de la Seguridad Social habrá de revisar necesariamente su situación por previsible mejoría en el plazo de 2 años, únicamente podrían ejercitar esta opción, una vez se produzca la mencionada revisión confirmando la Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual, o cuando transcurrido dicho plazo de 2 años no hubieran recibido notificación del citado Organismo sobre iniciación del procedimiento de revisión.

Artículo 186. *Plan de pensiones.*

Los planes de pensiones de cada una de las Empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio han surgido como consecuencia de la negociación colectiva.

Estos Planes se configuran con las siguientes características:

Institución de previsión de carácter privado, voluntario, complementario e independiente de la Seguridad Social pública.

Se encuadran en la modalidad de Sistema de Empleo, de aportación definida, con aportaciones obligatorias del promotor y de los partícipes, establecidas en el Reglamento del Plan aprobado por la Comisión de Control.

Sistema de capitalización individual y financiero.

Los Promotores de los Planes son del «Plan de Pensiones Empleados de Telefónica de España S.A.U.» Telefónica de España, S.A.U.; del «Plan de Pensiones Empleados de Telefónica Móviles España, S.A.U.» Telefónica Móviles España, S.A.U. y del «Plan de Pensiones Empleados de Telefónica Soluciones Informática y Comunicaciones España, S.A.U.» Telefónica Soluciones de Informática y de Comunicaciones España, S.A.U.

Partícipes de los planes serán las personas trabajadoras de Telefónica de España, S.A.U., las personas trabajadoras de Telefónica Móviles España S.A.U. y las personas trabajadoras de Telefónica Soluciones de Informática y de Comunicaciones España S.A.U. que tengan la condición de personas trabajadoras fijas o temporales y se adhieran en las condiciones establecidas en sus respectivos Reglamentos del Plan.

Las contingencias cubiertas por los Planes son entre otras: la jubilación o situación asimilada del partícipe, la muerte del partícipe y la incapacidad permanente absoluta para todo trabajo del mismo, con las prestaciones correspondientes en los términos que se establecen en los Reglamentos del Plan.

Los citados Planes de Pensiones tienen carácter indefinido. Para todas las cuestiones relativas a la terminación del Plan, modificación de lo relacionado con las aportaciones y prestaciones, modalidad del Plan, modalidad del Fondo, sistema de capitalización, composición y funcionamiento de la Comisión de Control, será necesario el acuerdo colectivo estatutario. Este mismo requisito se aplicará respecto a la Oficina de Atención al Partícipe en el caso del Plan de Pensiones de los Empleados de Telefónica de España.

En lo que se refiere a las aportaciones obligatorias ordinarias de partícipe y promotor al Plan de Pensiones, quedan regulados de la siguiente forma:

Las personas trabajadoras de Telefónica de España mantienen las aportaciones previstas en el correspondiente Reglamento del Plan.

En el caso de Telefónica Móviles España, la aportación obligatoria del promotor se mantiene en un porcentaje del 4,51% de las retribuciones fijas, y la aportación de la persona trabajadora en un 2%.

En el caso de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones España, la aportación obligatoria se mantiene en un porcentaje del 4,51% del promotor y el 2,2% del partícipe.

CAPÍTULO XIX

Igualdad de oportunidades

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal y un derecho fundamental consagrado en el artículo 14 de nuestra Constitución que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, asignando a los poderes públicos la obligatoriedad de promover las condiciones necesarias para que esa igualdad sea efectiva. Sin embargo, somos conscientes que la mera declaración de igualdad entre mujeres y hombres, resulta claramente insuficiente en orden a garantizar que la igualdad sea efectiva por diversas razones de índole social, económica y cultural.

Ambas partes comprometidas por la igualdad efectiva, tienen una larga trayectoria de trabajo en la adopción de medidas en nuestras Empresas de políticas de igualdad y conciliatorias que así lo demuestran. Tanto es así, que muchas de ellas forman parte de

nuestra historia con el orgullo de ser pioneros y abanderados cuando se incorporaron en nuestra realidad empresarial, constituyéndonos en referente para el resto de Empresas en España y de la sociedad en su conjunto.

La negociación colectiva ha sido una herramienta de cambio y avance que ha concretado el desarrollo de políticas de igualdad y conciliatorias, referidas a jornada, horarios, cuidado de menores, vacaciones, familiares a cargo, permisos retribuidos y muchas otras, por citar sólo algunas de ellas. Gracias a ello, hemos superado una mera declaración de igualdad convirtiéndola en un elemento estratégico de las Empresas.

Ambas partes, consideran un valor la incorporación del talento femenino en la realidad de las Empresas, por eso la motivación, el esfuerzo de las personas trabajadoras y su crecimiento profesional debe ser valorado por sus competencias, habilidades y conocimientos, sin importar el sexo.

Con este fin, Empresa y Representación de los Trabajadores comparten el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación; considerando un valor fundamental la incorporación del talento femenino en la realidad de las Empresas y en concreto, abogan por la necesidad de sensibilización en políticas de integración real de la mujer, así como la erradicación de cualquier obstáculo que pudiera existir y contravenga el principio de Igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo. El crecimiento profesional debe ser valorado por sus competencias, habilidades y conocimientos, sin importar el sexo.

Por todo lo expuesto, en el II Convenio de Empresas Vinculadas tanto en su articulado como en el II Plan de Igualdad (anexo VII), se recogen compromisos dirigidos a desarrollar prácticas que favorezcan la integración laboral plena de las mujeres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo.

Las premisas fundamentales sobre las que gira el II Plan de Igualdad son:

- Asegurar la igualdad de trato que garantice las mismas oportunidades para mujeres y hombres.
- Garantizar la oportunidad de desarrollo para todos sus profesionales y promover el acceso de la mujer a puesto de responsabilidad, mejorando el equilibrio de género en este ámbito.
- Garantizar un seguimiento adecuado de las medidas adoptadas con objeto de asegurar su cumplimiento mediante el nombramiento de un Responsable de Igualdad.

Por último, en el Plan de Igualdad se incluye nuevamente un Procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, dando cumplimiento al objetivo de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo, arbitrándose así procedimientos específicos para prevención.

CAPÍTULO XX

Derechos de representación colectiva y derechos sindicales

Artículo 187. *Principios generales.*

Ambas partes quieren dejar constancia expresa de su voluntad en mantener un sistema de diálogo social sustentado sobre los siguientes principios:

- Participación de los trabajadores y trabajadoras en las cuestiones de interés laboral a través de sus órganos de representación, tanto unitaria como sindical.
- El diálogo y la negociación permanente entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores como medio de resolución de conflictos.
- Responsabilidad social de la Empresa y sus personas trabajadoras.

Para ello, las Direcciones de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, reconocen a las representaciones unitarias y sindicales de los trabajadores las funciones que le son propias de ordenación, regulación, administración y desarrollo de las relaciones laborales en sus respectivos ámbitos de actuación.

Dentro de este marco general de actuación, las relaciones entre las representaciones de la Dirección de las Empresas y sus personas trabajadoras se regirán por los principios de buena fe y respeto mutuo.

Por ello, y sin perjuicio de lo previsto en la legislación vigente, se atribuye la condición de interlocutores válidos en cada uno de sus respectivos ámbitos a:

- Los Comités de Empresa y Delegados de Personal y Delegados de prevención.
- Los Comités Intercentros de cada una de las tres Empresas.
- Las Secciones Sindicales legalmente constituidas en el ámbito de cada una de las Empresas.
- Los Delegados Sindicales.

Los órganos de representación de las personas trabajadoras anteriormente mencionados tendrán las competencias, ejercerán las funciones y disfrutarán de las garantías establecidas en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 188. *Derechos de representación colectiva.*

Ambas partes manifiestan su firme voluntad de regular el ejercicio de la acción sindical a través de una norma que garantice, sin perjuicio del necesario control empresarial y en los términos previstos en la legislación vigente y en el presente Convenio, el pleno y libre ejercicio de la acción sindical por parte de los representantes unitarios y sindicales de las personas trabajadoras en el conjunto de las tres Empresas.

La Dirección de las Empresas y la Representación Social se comprometen, dentro de la vigencia de este Convenio a constituir un equipo de trabajo para que presente a la Comisión de Negociación Permanente del Convenio una propuesta de acuerdo de regulación de los derechos de representación colectivos y derechos sindicales en el conjunto de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio.

La mencionada propuesta de Acuerdo habrá de tomar como base los siguientes principios:

- a) Regulación de las condiciones de ejercicio de la acción sindical en todas las Empresas incluidas.
- b) Suficiencia de recursos para garantizar el libre ejercicio de la acción sindical en los términos legal o convencionalmente previstos.
- c) Autogestión responsable y eficiente por parte de las Secciones Sindicales de los recursos asignados.
- d) Ejercicio de la acción sindical en la Empresa dentro del crédito horario pactado en el presente Convenio y en los términos previstos en el mismo.

Dadas las particularidades de cada una de las tres Empresas en cuanto a número de centros y volumen de plantilla, y en tanto se adopten los referidos acuerdos, la regulación de esta materia para cada una de las Empresas será la siguiente.

Sección 1.ª Comités de Empresa y Delegados de Personal

1. Telefónica de España

Artículo 189. *Composición.*

El número de miembros de representación unitaria de cada Comité de Empresa y Delegados de Personal se determinará de acuerdo con lo establecido en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores, en función del número de personas trabajadoras

adscritas a su circunscripción en el momento de la celebración de las elecciones sindicales.

Se considerarán incluidos en la misma circunscripción todos los centros de trabajo de la Empresa ubicados en una misma provincia en el referido momento.

Artículo 190. *Competencias.*

Además de las que de forma concreta les asigna el Estatuto de los Trabajadores, con excepción de aquellas que tenga asumidas directa y específicamente el Comité Intercentros, dispondrán de las que a continuación se relacionan:

- a) Designar a las personas trabajadoras que formarán parte, en la proporción correspondiente, en los Comités Provinciales de Seguridad y Salud.
- b) Designar a las personas trabajadoras que, en representación de los trabajadores, han de participar en los Tribunales de Selección.
- c) Conocer y emitir informe en su caso, con carácter previo a la resolución de los concursos de cambio de acoplamiento que se lleven a efecto en el ámbito de su demarcación.
- d) Emitir informe previo en los expedientes disciplinarios por faltas graves o muy graves, disponiendo a tal efecto de un plazo de 5 días hábiles a partir de la recepción de la comunicación de la Empresa.
- e) Recibir informe mensual sobre horas extraordinarias realizadas y sus motivos.
- f) La Dirección informará trimestralmente de la plantilla nominal existente por Centros de Trabajo.

Artículo 191. *Dotación.*

Para el desarrollo de la actividad propia de los Comités de Empresa, la Empresa facilitará un local ubicado en el ámbito territorial del Comité, equipado con los medios adecuados: material de oficina, teléfono, etc.

Artículo 192. *Medios y facilidades.*

Con carácter general, los medios y facilidades serán los siguientes:

- a) Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán expresar colegiadamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir -sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo- las informaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Dirección.
- b) Los miembros del Comité y Delegados de Personal, previa identificación y comunicación al responsable de la unidad, podrán informar a sus representados sobre asuntos de su propia competencia, en los lugares de trabajo y durante el tiempo de descanso reglamentario.

Para la identificación se aportará la tarjeta que facilita la Empresa, en tanto el organismo oficial correspondiente expida la definitiva.

Cuando no sea posible llevar a cabo dicha información -por la naturaleza de los trabajos- la persona responsable de la unidad podrá autorizar otras fórmulas que permitan efectuar tal información durante la jornada laboral, siempre que no se interrumpa o perturbe el proceso productivo.

c) Cada uno de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, es el siguiente:

- Hasta 100 trabajadores: 15 horas.
- Comités de 101 a 250 trabajadores: 20 horas.

- Comités de 251 a 500 trabajadores: 30 horas.
- Comités de 501 a 750 trabajadores: 35 horas.
- Comités de más de 751 trabajadores: 40 horas.

A tal efecto, la persona interesada comunicará a su Jefe inmediato, con carácter previo, su ausencia del puesto de trabajo.

Los créditos de horas arriba indicados no serán acumulables de un mes para otro, perdiéndose las no consumidas al final de cada mes.

d) Entre miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la misma candidatura puede llevarse a cabo la cesión parcial de horas del crédito mensual, sin que, en ningún caso, esta cesión supere el 60% de las horas que legalmente tenga reconocidas cada mes el miembro del Comité de Empresa cedente.

2. *Telefónica Móviles España*

Artículo 193. *Composición.*

El número de miembros de cada Comité de Empresa o Delegados de Personal se determinará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en función del número de personas trabajadoras adscritas a cada circunscripción; se considerarán incluidos en la misma circunscripción todos los Centros de Trabajo de la Empresa ubicados en una misma provincia, en el momento de la celebración de las elecciones sindicales.

Artículo 194. *Competencias.*

Además de las que de forma concreta se les asigna en el Estatuto de los Trabajadores, con excepción de las que tenga asumidas el Comité Intercentros, dispondrán de las que a continuación se relacionan:

1. Recibir informe mensual sobre horas extraordinarias realizadas y sus motivos.
2. Recibir información de la solución de conflictos con respecto a la evaluación del desempeño.
3. La Empresa estará obligada a entregar copia básica de todos los contratos que deben realizarse por escrito, así como copia de las prórrogas que se efectúen y extinciones.
4. La Dirección informará trimestralmente de la plantilla nominal existente por Centros de Trabajo.

Artículo 195. *Dotación, medios y facilidades.*

1. Para el desarrollo de la actividad propia de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, la Empresa pondrá a disposición de éstos un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como un tablón de anuncios. También serán dotados de una dirección de correo electrónico, para utilización exclusiva en su ámbito territorial de representación y dentro de sus competencias.

2. La Representación de los Trabajadores podrá expresar sus opiniones en las materias concernientes a su ámbito de representación, pudiendo publicar y distribuir las informaciones de interés laboral o social a través de los tablones de anuncios destinados a tal efecto.

3. La Dirección de la Empresa autorizará el acceso a los Representantes de los Trabajadores a las dependencias de trabajo de su ámbito de representación, a cuyo fin se les facilitará la correspondiente acreditación.

4. El número de horas sindicales mensuales para los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, estará en función del número de personas trabajadoras del Centro y según la siguiente tabla:

- Centros de hasta 100 trabajadores: 15 horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: 20 horas.
- Centros de 251 a 500 trabajadores: 30 horas.
- Centros de 501 a 750 trabajadores: 35 horas.
- Centros de más de 750 trabajadores: 40 horas.

A tal efecto la persona interesada comunicará a su jefe inmediato, con carácter previo, su ausencia del puesto de trabajo.

Los representantes de los trabajadores podrán adoptar un sistema de acumulación de horas.

Con las horas no utilizadas por los representantes legales se confeccionará una bolsa que será gestionada y administrada por los Órganos de Dirección Estatales de los sindicatos, y será distribuida por éstos según las necesidades de cada momento, entre sus respectivas representaciones sindical y unitaria.

De acuerdo con lo anterior, las horas mensuales que no hayan sido consumidas por los representantes legales, pasarán de un mes a otro (de forma acumulativa con cierres trimestrales) a formar parte de la citada bolsa.

5. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón al desempeño de su representación. Asimismo tendrán derecho a la percepción de todos los complementos fijos inherentes a su puesto de trabajo.

6. Podrán concertarse otras facilidades mediante acuerdos para casos concretos y justificados.

3. *Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones*

Artículo 196. *Composición y derechos.*

El número de miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal se determinará de acuerdo con la escala establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local para su uso exclusivo, dotado de mobiliario y de los recursos de oficina necesarios para el ejercicio de su laboral. En cada centro de trabajo podrá disponer, cuando lo solicite, de una sala de reuniones. Asimismo, en cada uno de los centros de trabajo habrá a disposición del Comité de Empresa tableros de anuncios para difundir sus informaciones.

Los representantes de los trabajadores podrán adoptar un sistema de acumulación de horas.

Con las horas no utilizadas por los representantes legales se confeccionará una bolsa que será gestionada y administrada por los Órganos de Dirección Estatales de los sindicatos, y será distribuida por éstos según las necesidades de cada momento, entre sus respectivas representaciones sindical y unitaria.

De acuerdo con lo anterior, las horas mensuales que no hayan sido consumidas por los representantes legales, pasarán de un mes a otro (de forma acumulativa con cierres trimestrales) a formar parte de la citada bolsa.

Los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal no incluirán en el cómputo de su crédito horario legalmente establecido el tiempo dedicado a reuniones realizadas a iniciativa de la Empresa o Comisiones dentro de su ámbito.

En cuanto a la información, la Empresa facilitará al Comité de Empresa la prevista en la legislación laboral vigente en los plazos y circunstancias establecidas en ella.

El Comité de Empresa dispondrá de una cuenta de correo electrónico y podrá enviar notificaciones a través de la misma, al personal de la Empresa dentro de su ámbito de

representación con normalidad, salvo que el comunicado se dirija a todo el personal, en cuyo caso deberá solicitar autorización de la Dirección de la Empresa.

El Comité de Empresa tendrá un apartado en la intranet desde donde se podrá acceder a su página web.

Sección 2.ª Comité Intercentros

1. Telefónica de España

Artículo 197. Composición.

El Comité Intercentros de Telefónica de España, de conformidad con el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, estará compuesto por un máximo de trece miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad, según los resultados electorales considerados globalmente en función del número de representantes en los mismos.

Con carácter permanente se formará una Comisión de Gestión compuesta por el Presidente, el Secretario y 5 Vocales miembros del Comité Intercentros, los cuales estarán relevados de servicio y cuyas funciones son las estipuladas en su propio Reglamento.

Asimismo, contará con un máximo de 13 asesores designados, según niveles de representatividad, por los distintos sindicatos, con presencia en el Comité Intercentros, que podrán concurrir a todas las reuniones de carácter ordinario convocadas por el Comité; en el caso de reuniones extraordinarias, se pactará con la Dirección de la Empresa el número de asesores asistentes, teniendo en cuenta la entidad y temática del asunto que motive dicha reunión.

Artículo 198. Competencias.

El Comité Intercentros tendrá, en el ámbito estatal, las competencias que la Ley atribuye a los Comités de Empresa en su ámbito respectivo y específicamente la de negociar Convenios y Acuerdos Colectivos en el ámbito de la Empresa así como designar a los miembros que formarán parte del Comité Central de Seguridad y Salud y la de emitir informe en los expedientes disciplinarios con propuesta de despido, disponiendo de un plazo de cinco días hábiles desde la recepción de la comunicación escrita de la Empresa.

Asimismo, el Comité Intercentros tendrá las funciones derivadas de la Comisión prevista en el artículo 41.4 TRLET, a todos los efectos previstos para la misma en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 199. Dotación.

El Comité Intercentros dispondrá de dos personas trabajadoras administrativas para llevar a cabo las tareas administrativas. Además, tendrá local adecuado, con teléfono, disponiendo del material de oficina apropiado, tal como ordenador, impresora/fotocopiadora, correo electrónico, papel, etc.

Artículo 200. Medios y facilidades.

a) Abono de los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a una reunión ordinaria mensual, con una duración máxima de cinco días. Eventualmente, y en el caso de que la urgencia o la entidad de los temas a tratar así lo aconsejen, previa conformidad con la Dirección se podrán abonar los gastos de desplazamientos y dietas para asistencia a reuniones extraordinarias.

b) Exposición en los tablones de anuncios -destinados al efecto- de notas informativas y comunicados del Comité, siempre que vayan firmados por el Secretario y con el Visto Bueno del Presidente.

c) La Dirección de las Empresas autorizará el acceso de los miembros del Comité a las dependencias de trabajo, a cuyo fin se les facilitará el correspondiente documento acreditativo.

d) Recibir información detallada de las horas extraordinarias, mensualmente y con especificación de las causas que las motivaron.

e) Podrán concertarse otras facilidades mediante pactos, para casos concretos y justificados.

f) Elaborar una regulación alternativa para la adecuación del Seguro de Sueldo al marco actual de la Empresa y los compromisos legales de acuerdo con lo recogido Disposición Adicional Séptima de este Convenio.

2. *Telefónica Móviles España*

Artículo 201. *Composición.*

El Comité Intercentros de TME estará compuesto por 5 miembros, que serán designados de entre los componentes de los Comités de Empresa o Delegados de Personal. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad, según los resultados electorales considerados globalmente en función del número de representantes en los mismos.

Artículo 202. *Competencias.*

El Comité Intercentros tendrá, en el ámbito estatal, las competencias que la Ley atribuye a los Comités de Empresa en su ámbito respectivo y tendrá la facultad de constituir las distintas comisiones internas que crea convenientes, así como la capacidad de negociar Convenios y acuerdos colectivos en el ámbito de la Empresa.

Asimismo, el Comité Intercentros tendrá las funciones derivadas de la Comisión prevista en el artículo 41.4 TRLET, a todos los efectos previstos para la misma en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá la facultad de constituir las distintas comisiones internas que crea convenientes.

Durante los procesos de negociación colectiva podrán ser asistidos de cinco asesores como máximo según niveles de representatividad de los distintos sindicatos con presencia en el Comité Intercentros.

El Comité Intercentros designará los tres miembros que formarán parte del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

Artículo 203. *Dotación, medios y facilidades.*

1. Para el desarrollo de la actividad propia del Comité Intercentros, la Empresa facilitará un local ubicado en la localidad con mayor número de personas trabajadoras. Asimismo se facilitará teléfono, un ordenador con impresora y mobiliario adecuado y dirección de correo electrónico para utilización exclusiva en el ámbito de sus competencias.

2. El Comité Intercentros podrá expresar sus opiniones en las materias concernientes a su ámbito de representación, pudiendo publicar y distribuir las informaciones de interés laboral o social a través de tablones de anuncios destinados al efecto.

3. La Dirección de la Empresa autorizará el acceso de todos los miembros del Comité Intercentros a las dependencias de trabajo, a cuyo fin se les facilitará la correspondiente acreditación.

4. El número de horas sindicales mensuales para los miembros del Comité Intercentros será de cuarenta horas mensuales que no son acumulables a las que pudiesen corresponderles como miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal.

A tal efecto la persona interesada comunicará a su jefe inmediato con carácter previo su ausencia del puesto de trabajo.

Los miembros del Comité Intercentros podrán adoptar un sistema de acumulación de horas dentro de cada candidatura.

5. Los miembros del Comité Intercentros no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón al desempeño de su representación. Asimismo, tendrán derecho a la percepción de todos los complementos fijos inherentes a su puesto de trabajo.

6. Abono de los gastos de desplazamiento, dietas y alojamiento según lo establecido en el presente Convenio, para los siguientes casos:

- Negociación de Convenios o Acuerdos Colectivos.
- Asistencia a reuniones autorizadas por la Dirección de Recursos Humanos.

7. Podrán concertarse otras facilidades mediante acuerdos para casos concretos y justificados.

3. Telefónica Soluciones

Artículo 204. *Composición.*

El Comité Intercentros estará compuesto por 5 miembros, que serán designados de entre los componentes de los Comités de Empresa y Delegados de Personal. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad, según los resultados electorales considerados globalmente en función del número de representantes en los mismos.

Artículo 205. *Competencias.*

El Comité Intercentros tendrá, en el ámbito de toda la Empresa, las competencias y derechos que la ley y el presente Convenio atribuyen a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, y especialmente en negociar Convenios y Acuerdos Colectivos en el ámbito de la Empresa, en lo referente a la Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Empresa y en lo dispuesto en este Convenio.

Asimismo, el Comité Intercentros tendrá las funciones derivadas de la Comisión prevista en el artículo 41.4 TRLET, a todos los efectos previstos para la misma en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 206. *Dotaciones.*

Además, tendrá local adecuado, con teléfono, disponiendo del material de oficina apropiado, tal como ordenador, impresora/fotocopiadora, correo electrónico, papel, etc.

Sección 3.ª *Derechos Sindicales*

Para dar cumplimiento a los derechos reconocidos en la L.O.L.S. y a la vez ampliar en lo posible garantías, medios y facilidades de los sindicatos con implantación en la Empresa dentro del criterio de respeto a la representatividad de los mismos, en la doble vertiente de afiliación y resultados en las elecciones sindicales, se acuerda lo siguiente para el ámbito de cada una de las Empresas incluidas en este Convenio:

1. Telefónica de España

Artículo 207. *Secciones Sindicales.*

1. En aplicación de la L.O.L.S., las personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo, con carácter general:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos de su Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, durante el descanso reglamentario o fuera de las horas de su trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) Recibir la información que les remita su Sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de personal, dispondrán conjuntamente de los medios siguientes:

- a) En las provincias con más de 250 personas trabajadoras, tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que desarrollar sus actividades.
- b) Dispondrán de, al menos, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, ubicado en un lugar de fácil acceso, para la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados de los Sindicatos.

Artículo 208. *Delegados Sindicales.*

En aquellas provincias con una plantilla superior a 250 personas trabajadoras, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus personas afiliadas en la Empresa.

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de aquellos Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección a los Comités de Empresa, se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Provincias de 250 a 750 trabajadores: 1.
- b) Provincias de 751 a 2.000 trabajadores: 2.
- c) Provincias de 2.001 a 5.000 trabajadores: 3.
- d) Provincias de 5.001 trabajadores en adelante: 4.

En el caso particular de la provincia de Baleares, los Sindicatos que hayan obtenido más del 25% de los votos en este ámbito, dispondrán de un Delegado Sindical en Menorca y otro en Ibiza, además de los que les pudiera corresponder según este artículo.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos, estarán representadas por un solo Delegado Sindical.

Artículo 209. *Sindicatos más representativos en el ámbito de la Empresa.*

A los Sindicatos que acrediten una especial audiencia expresada en la obtención como mínimo, del 10 por 100 del total de miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal a nivel estatal, en el ámbito de Telefónica de España en las elecciones sindicales, para el desarrollo de sus funciones y sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, se les reconocerán los siguientes derechos:

1. Secciones sindicales estatales. A los Sindicatos más representativos que cuenten con al menos el 15 % del total de miembros de los Comités de Empresa y

Delegados del Personal en el ámbito estatal de Telefónica de España, definidos con anterioridad, se les reconoce la Sección Sindical Estatal.

Se dotará a cada Sección Sindical Estatal de un local, el mobiliario adecuado y teléfono, para el correcto desempeño de las tareas y funciones que les son propias.

Para la realización de las tareas administrativas, las Secciones Sindicales Estatales dispondrán de dos personas Administrativas.

Aquellos Sindicatos con una afiliación superior al 15 % de la plantilla, entendiéndose ésta como los cotizantes por nómina, tendrán derecho a otros dos personas trabajadoras Administrativas.

2. Delegados Sindicales Estatales. Se autorizará a relevar del servicio a miembros de los órganos de dirección del Sindicato correspondiente, de acuerdo con el siguiente baremo:

- Un Delegado Sindical Estatal, cuando hayan obtenido el 10 % y no superen el 20 % del total de miembros de Comités de Empresa a nivel estatal.
- Diez, cuando hayan obtenido más del 20 % y no superen el 25 %.
- Treinta, cuando hayan obtenido más del 25 %.

Los Delegados Sindicales Estatales cuya residencia no sea Madrid (capital), tendrán derecho al percibo de dietas y abono de gastos de locomoción en los viajes que hayan de efectuar a Madrid y, alternativamente, durante siete días naturales como máximo al mes, por el resto del territorio del ámbito de la Empresa.

Los Delegados Sindicales Estatales cuya residencia sea Madrid (capital), tendrán derecho al percibo de dietas y abono de gastos de locomoción durante siete días naturales como máximo al mes, en los viajes que realicen por el resto del territorio del ámbito de la Empresa.

En los supuestos de sustitución de Delegados Sindicales Estatales, si el saliente hubiere agotado este derecho, el sustituto no podrá volver a disponer de dicha facilidad hasta el mes siguiente, salvo que se haya hecho uso parcial de los días, en cuyo caso podrá completarse hasta el máximo de los 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 presente Convenio Colectivo.

Garantías y derechos de los Delegados Sindicales. Los Delegados Sindicales Estatales y Provinciales, así como los representantes de los órganos de dirección de los Sindicatos más representativos que sean miembros de las Comisiones Ejecutivas Estatales y hasta un máximo de quince miembros, tendrán las garantías y derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la 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 las personas afiliadas al mismo en la Empresa.
- b) Servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa en el ámbito correspondiente.
- c) Recibir la misma información y documentación que la Empresa pone a disposición de los Comités de Empresa respectivos, estando obligados a guardar sigilo profesional en los casos y materias que legalmente proceda.
- d) Obtener permisos sin sueldo, en el caso de que no estuviesen ya relevados de servicio, hasta un máximo de 15 días al año, para atender asuntos sindicales.
- e) Emitir informes a la Dirección relativos a la organización del trabajo.
- f) Vigilar y controlar las condiciones de Seguridad y Salud, formando parte del Comité Central y Comités Provinciales, así como asistir a las reuniones del Comité de Empresa, con voz pero sin voto.
- g) Acceso a los edificios y dependencias laborales dentro de su ámbito territorial.
- h) Participar como convencionalmente se establezca en las distintas Comisiones derivadas del presente Convenio Colectivo en el ámbito de la Empresa.

i) Utilización del correo interior de la Empresa para el envío de comunicaciones, siempre que las Secciones Estatales en cuestión cuenten con un mínimo del 10% de representatividad.

j) Derecho al percibo de los emolumentos de cualquier especie derivados del trabajo que tuvieran asignado y que no puedan desempeñar con motivo del ejercicio de sus funciones de representación.

k) Ser oídos por la Dirección previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a las personas afiliadas a su Sindicato en particular, y especialmente en las sanciones y despidos de estas últimas.

l) Para el desempeño de las funciones que les son propias, los Delegados Sindicales dispondrán de un crédito mensual de horas retribuidas, idéntico al que corresponde a los miembros de los Comités de Empresa de la provincia respectiva. En el caso de coincidir en una misma persona la figura del Delegado Sindical y miembro del Comité de Empresa, el crédito mensual será acumulable. No se computará a estos efectos el tiempo invertido en reuniones o gestiones que realicen a iniciativa de la Dirección de la Empresa.

m) En aquellas provincias donde haya más de un Delegado Sindical de la misma candidatura, se podrán ceder –entre ellos– horas en los mismos términos que los miembros de los Comités de Empresa.

n) A requerimiento de las personas trabajadoras de la Empresa afiliadas a los Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual respectiva el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de Relaciones Laborales, un escrito en el que constará con claridad la orden de descuento, Sindicato al que pertenece y la cuantía de la cuota.

o) Las variaciones de la cuota podrán ser comunicadas por la dirección de los Sindicatos a la Empresa a nivel estatal, no siendo en estos casos necesaria nueva autorización de la persona trabajadora.

p) Además de los que les corresponda, los Sindicatos más representativos a nivel estatal o autonómico tendrán derecho a un Delegado Sindical en las provincias con plantilla inferior a 250 personas trabajadoras.

q) En las provincias con plantilla inferior a 250 personas trabajadoras se dotará a los Sindicatos más representativos a nivel estatal de un local con mobiliario adecuado y teléfono para el correcto desempeño de las tareas que le son propias, en cada una de las provincias donde tengan representación en el Comité de Empresa.

r) Los Sindicatos más representativos dispondrán de una bolsa de horas equivalente al 15 por 100 del total anual de las de los miembros electos de sus candidaturas en los Comités de Empresa, que serán administradas por los órganos de dirección del correspondiente Sindicato.

Artículo 210. *Asambleas.*

Con el fin de canalizar la información a sus respectivas personas afiliadas, los Sindicatos con representación en los Comités de Empresa podrán organizar asambleas para sus personas afiliadas durante la jornada laboral, siempre que la racional prestación del servicio lo permita, con una duración máxima de treinta minutos cada una y ello con independencia de las asambleas convocadas por los Comités de Empresa. A tal efecto las personas afiliadas a dichos Sindicatos dispondrán de hasta un máximo de diez horas anuales.

El 40 % del monto total de estas horas, conformará una bolsa que será administrada por los órganos de dirección de los Sindicatos anteriormente referenciados, que se distribuirán preferentemente en cupos de cuarenta horas como mínimo, comunicándose a la Dirección de la Empresa con una antelación de al menos un mes, para favorecer la organización racional del trabajo.

Otro 30% del monto total de estas horas se transformarán en Delegados Sindicales Estatales, cuyo número será el resultado de dividir las horas correspondientes a

ese 30% por la jornada anual. Estos delegados serán administrados por los Órganos de Dirección de los Sindicatos referidos.

Se entenderán a estos efectos por personas afiliadas, las cotizantes por nómina al 31 de diciembre el año anterior.

La determinación de las horas y su distribución se realizará cada cuatro años, posteriormente a la celebración de las Elecciones Sindicales. En caso de adelanto de dichas elecciones se ajustará la bolsa de horas en la misma medida.

En el caso de que algún Sindicato de los que reúnen los requisitos contemplados tuviera un aumento significativo de la afiliación, que le pudiera suponer un nuevo Delegado Sindical Estatal, le será reconocido a partir del mes de enero siguiente a la constatación de tal circunstancia.

Aquellos Sindicatos cuyas personas afiliadas no coticen en nómina y en consecuencia no puedan hacer efectivo este acuerdo, dispondrán de un plazo de tres meses para su adaptación al contenido del mismo.

Aquellas personas trabajadoras a las que durante el año se les ceda como mínimo once cupos de 80 horas, o superior, y siempre que estén en uso de la Bolsa de Horas, tendrán los mismos derechos y garantías que los Delegados Sindicales Provinciales, excepto en lo relativo al crédito mensual de horas retribuidas.

Artículo 210 bis. *Delegados Sindicales para Madrid y Barcelona.*

Con el fin de equilibrar el número de representantes de los trabajadores en las provincias de Madrid y Barcelona, que cuentan con una plantilla muy superior a la del resto de las provincias del Estado, dispondrán, además de los Delegados Sindicales que les corresponda por la aplicación del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de:

Madrid: Treinta y cuatro Delegados Sindicales relevados del servicio, en cuya designación se guardará la adecuada proporcionalidad con el número de miembros del Comité de Empresa obtenidos por cada Sindicato en las elecciones sindicales. Por acuerdo entre la Empresa y el Sindicato al que pertenezcan tales delegados, podrán ser sustituidos, individualmente, por dos cupos de 80 horas sindicales al mes.

Barcelona: Dieciséis Delegados Sindicales relevados del servicio, en cuya designación se guardará la adecuada proporcionalidad con el número de miembros del Comité de Empresa obtenidos por cada Sindicato en las elecciones Sindicales. Por acuerdo entre la Empresa y el Sindicato al que pertenezcan tales delegados, podrán ser sustituidos, individualmente, por dos cupos de ochenta horas sindicales al mes.

Las anteriores estipulaciones quedan condicionadas a que se constituya válidamente un único Comité de Empresa en cada provincia del Estado.

2. *Telefónica Móviles España*

Artículo 211. *Secciones Sindicales.*

1. En la aplicación de la LOLS, las personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa, con carácter general:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos de su Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan representación en el Comité Intercentros dispondrán conjuntamente de los siguientes medios:

a) Tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que desarrollar sus actividades, en la localidad en que haya un número mayor de personas trabajadoras de la Empresa.

b) Dispondrán de, al menos, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo.

Artículo 212. *Delegados Sindicales.*

Las Secciones Sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los Sindicatos con presencia en el Comité Intercentros, estarán representadas a todos los efectos por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa.

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical se determinará de acuerdo con la siguiente tabla:

De 250 a 750 trabajadores: Uno.
De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
Más de 5.000 trabajadores: Cuatro.

Artículo 213. *Garantías y derechos de los delegados sindicales.*

Se les aplicarán los mismos criterios en cuanto a garantías y derechos que a los Representantes de los Trabajadores, según se establece en el presente Convenio. En lo no regulado se aplicará la LOLS.

Artículo 214. *Derecho de reunión.*

Los Comités de Empresa, Delegados de Personal, Comité Intercentros y Secciones Sindicales podrán celebrar, previa autorización de la Empresa, reuniones con los trabajadores en los Centros de Trabajo, tanto dentro como fuera del horario laboral.

Artículo 215. *Cuota sindical.*

La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato de la persona trabajadora afiliada y previa conformidad, siempre, de éste.

3. *Telefónica Soluciones*

Artículo 216. *Secciones sindicales TSOL.*

Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán constituir secciones sindicales, así como designar delegados sindicales de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 217. *Derecho de reunión.*

Los Comités de Empresa, Delegados de Personal, Comité Intercentros y Secciones Sindicales podrán celebrar, previa autorización de la Empresa, reuniones con los trabajadores en los centros de trabajo, tanto dentro como fuera del horario laboral.

Utilización del correo electrónico por la representación unitaria de los trabajadores y por los sindicatos común a las tres empresas. La Intranet dispone de un canal denominado «Recursos Humanos» conteniendo un apartado denominado «Representaciones Sindicales», a disposición de los sindicatos que tengan representación en el Comité Intercentros; desde él se puede acceder directamente a las páginas web de dichos sindicatos, donde publican y difunden las comunicaciones e informaciones que consideren. Las personas trabajadoras pueden acceder al mismo

desde los ordenadores que tienen en su puesto de trabajo o desde donde la Empresa los haya puesto a su disposición. La utilización indebida de esta facilidad, así como la cesión del uso de este Canal a otra organización no autorizada, determinará la pérdida de esta facilidad tan pronto la Empresa tenga constancia de ello.

Comunicaciones masivas. Para los temas de especial consideración, la Empresa facilitará los medios oportunos para que los sindicatos más representativos a nivel estatal y con presencia en el Comité Intercentros, así como al propio Comité Intercentros, individual o conjuntamente, publiquen la información que consideren precisa (Negociación Colectiva, Elecciones Sindicales y Elecciones a la Comisión de Control del «Plan de Pensiones Empleados de Telefónica» para que todas las personas trabajadoras reciban esta comunicación).

La interlocución con los sindicatos se llevará a cabo a través de la Dirección de Recursos Humanos que, junto con el resto de unidades afectadas, fijará los criterios y prioridades necesarios para garantizar el normal funcionamiento de la Red Corporativa.

Teniendo en cuenta las facilidades contempladas en los párrafos anteriores, y al objeto de no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la Red Corporativa y Servicios, no se podrá realizar el envío de comunicaciones masivas desde Internet a las direcciones de correo Internet asignadas por la Empresa a sus personas trabajadoras.

Con lo expuesto quedan, de esta forma, recogidos los cauces necesarios que favorecen la comunicación y acción sindical y, a su vez, deben disminuir los comunicados por medios tradicionales (fotocopias, fax, etc.), en la misma proporción que tenga difusión dicho servicio.

Dotación y uso del correo electrónico por parte de las secciones sindicales. La Empresa facilitará acceso a la Red corporativa, al correo electrónico y a Internet a los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal y con presencia en el Comité Intercentros.

También dotará de una dirección de correo electrónico a las secciones sindicales provinciales de dichos sindicatos, si éstos están representados en el Comité de Empresa Provincial correspondiente, procurando, si fuera necesario y en la medida de lo posible, la adecuación de los medios informáticos de que disponen.

La utilización indebida de estas direcciones, el envío masivo de correo de forma injustificada así como la cesión del uso de esta dirección a otra organización no autorizada, determinará la pérdida de esta facilidad tan pronto la Empresa tenga constancia de ello, y en su caso, la aplicación del régimen disciplinario.

Podrán concertarse otras facilidades, mediante pactos, para casos concretos y justificados.

CAPÍTULO XXI

Comisiones paritarias

Artículo 218. *Principios generales.*

1. Los sindicatos que ostenten la mayor representatividad en las tres Empresas con un porcentaje superior al 10 % en los términos del párrafo siguiente, tendrán derecho a participar, en proporción a su representatividad, en las Comisiones mencionadas en los artículos siguientes, con las competencias que en cada caso se determinan en sus acuerdos o actas de constitución y en los reglamentos de funcionamiento de las mismas.

Su distribución se realizará proporcionalmente en función del número de representantes que acredite cada uno de los Sindicatos con derecho a participar en la misma, esto es que hayan obtenido más del 10 % de los miembros de los Comités de Empresa y delegados de personal en las tres Empresas que además haya obtenido más de un 10 % de representatividad en cada una de las tres Empresas incluidas dentro del ámbito funcional de este Convenio.

2. La participación de estos Sindicatos en la Comisión de Interpretación y Vigilancia para el seguimiento del presente Convenio o de cualesquiera otros Acuerdos Colectivos en los términos de legitimación negociadora citada en el punto anterior.

3. Las Comisiones podrán ser permanentes o temporales. Las permanentes tendrán una duración indefinida y las temporales la que se fije en el presente Convenio Colectivo o en sus acuerdos de constitución. De no haberse previsto una duración específica, esta se corresponderá con la vigencia, inicial o prorrogada, del instrumento contractual que las establezca o, en su caso, con el cumplimiento, constatado mediante mutuo acuerdo de las partes, de la tarea o encargo asignado.

4. Con el fin de preservar cuantas atribuciones tiene reconocida la legalidad vigente a la representación unitaria de los trabajadores en el seno de cada una de las Empresas, cuando las cuestiones a debatir sean de las incluidas en los artículos siguientes, pero se refieran al ámbito de una única Empresa de las incluidas en el ámbito funcional del CEV, se abordará en la comisión que se constituya al efecto en función de la materia. En este caso la Comisión estará compuesta por dos representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercentros e idéntico número por la Dirección de la Empresa.

Artículo 219. *Comisión de Interpretación y Vigilancia Empresas Vinculadas.*

1. Se constituye al amparo del II Convenio de Empresas Vinculadas una Comisión de Interpretación y Vigilancia, de naturaleza paritaria, compuesta por doce miembros en representación de los sindicatos más representativos según lo expuesto en los principios generales de este capítulo y otros doce en representación de la Dirección de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio.

2. Serán funciones de la Comisión:

a) La vigilancia y el control de la aplicación del contenido del presente Convenio de Empresas Vinculadas.

b) El seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del presente Convenio de Empresas Vinculadas.

c) La interpretación y la resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación del clausulado del presente Convenio de Empresas Vinculadas.

d) La solución de las controversias que pudieran derivarse sobre la determinación del Convenio, pacto o acuerdo aplicable a las materias reguladas en el presente Convenio de Empresas Vinculadas.

e) Los supuestos previstos en el apartado 3.º del artículo 82 del TRET sobre inaplicación del presente Convenio de Empresas Vinculadas.

f) Cualquier otra que le sea atribuida por el presente Convenio de Empresas Vinculadas.

3. La comisión paritaria se reunirá, a instancia de cualquiera de las dos representaciones, en lugar y fecha fijados de mutuo acuerdo, con un preaviso mínimo de dos días hábiles comunicando, mediante escrito, la identificación de las personas solicitantes, la exposición de los hechos, los puntos que se someten a la comisión paritaria y el tipo de actuación que se requiere.

Una vez recibido el escrito y a partir de la fecha de recepción del mismo, la Comisión deberá emitir resolución sobre el tema de que se trate en un plazo máximo de quince días naturales, excepto en el supuesto contemplado en el apartado e) del número anterior, en cuyo caso el plazo máximo será de siete días, para lo cual se efectuarán las reuniones que sean necesarias al efecto. A dichas reuniones podrán asistir las personas asesoras que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto. Si transcurrido el plazo de quince o siete días, no se hubiese alcanzado acuerdo sobre los temas a tratar, en el informe o resolución final se hará constar la posición de cada una de las partes.

En tanto dure el procedimiento en la Comisión, las partes no podrán acudir a otras instancias, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta que la

Comisión se pronuncie sobre la cuestión sometida a su conocimiento, siendo su intervención previa y preceptiva, o hasta que hubiese transcurrido el plazo máximo establecido para su resolución o dictamen.

4. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

5. Las resoluciones adoptadas por esta Comisión en las materias propias de su competencia tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que las previstas para los Convenios Colectivos conforme se establece en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

6. De conformidad con lo previsto en el artículo 85 del TRET en caso de no llegarse a un acuerdo en el seno de esta comisión de Interpretación y Vigilancia ambas partes acuerdan el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del TRET y, en concreto, al vigente Acuerdo Autónomo de Conflictos Laborales Colectivos (ASAC).

Artículo 220. *Comisión Paritaria de Negociación Permanente de Empresas Vinculadas.*

1. La Comisión Paritaria de Negociación Permanente estará formada por un total de veinticuatro miembros, doce en representación de la Dirección y doce en representación de los sindicatos más representativos según lo expuesto en los principios generales de este capítulo.

2. Los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión Paritaria de Negociación Permanente de Empresas Vinculadas tendrán el mismo valor y pasarán a formar parte del vigente Convenio Colectivo, siguiendo los mismos requisitos de registro y publicación de este, cuando así lo acuerde, siendo de aplicación, en los supuestos de concurrencia, lo preceptuado en los artículos 84 y concordantes del ET.

3. Las representaciones Empresarial y sindical en esta Comisión podrán sustituir a sus respectivos miembros titulares por suplentes, en el momento que consideren oportuno. Los Sindicatos con representación en la Comisión tendrán derecho a nombrar asesores proporcionalmente a su representatividad y a concurrir con los mismos a las reuniones que se convoquen.

4. En el seno de esta Comisión se abordarán todas aquellas cuestiones contempladas en este Convenio Colectivo que requieran un desarrollo posterior así como el desarrollo en aquellas materias expresamente contempladas en el texto del Convenio.

Adicionalmente esta Comisión tendrá atribuidas las siguientes funciones:

– La adaptación y en su caso modificación del presente texto de Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas durante su vigencia para adecuarlo a la realidad social.

– En general en esta Comisión Paritaria se negociarán, y en su caso, se acordarán todas aquellas cuestiones que pudieran surgir durante la vigencia del Convenio que precisen la intervención de este foro de negociación.

– Esta Comisión Paritaria será competente para estudiar y elaborar la propuesta sobre la prórroga del contenido del presente Convenio Colectivo de conformidad con los términos establecidos en el artículo 3.

5. La Dirección de las Empresas trasladarán a esta Comisión con la debida antelación, cuantas iniciativas puedan suponer modificaciones laborales colectivas Interempresas para su negociación de buena fe con el objetivo de alcanzar acuerdos. No obstante lo anterior, para un mejor desempeño de sus cometidos, se constituirán las comisiones paritarias que a continuación se relacionan y que tendrán el carácter informativo y de administración del Convenio de Empresas Vinculadas, cumpliendo además las funciones que le hubieren sido atribuidas con el fin de elaborar propuestas conjuntas de regulación que serán elevadas en su caso a la Comisión Paritaria de Negociación Permanente de Empresas Vinculadas para su negociación. De no llegarse a

un acuerdo la propuesta carecerá de eficacia jurídica y, por lo mismo, no podrá resultar de aplicación.

Al objeto de facilitar la operatividad y mayor agilidad de funcionamiento a esta Comisión se constituirán las comisiones que a continuación se relacionan, en las que se abordarán las siguientes líneas de trabajo:

1. Comisión Interempresas de Clasificación Profesional. Se constituirá la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional dependiente de la Comisión de Negociación Permanente.

Esta Comisión estará compuesta por seis miembros en representación de los sindicatos más representativos, según lo expuesto en los principios generales de este Capítulo y seis miembros designados por la Dirección de la Empresa.

Esta Comisión se reunirá con la frecuencia y periodicidad que sea necesaria.

La Comisión Interempresas de Clasificación profesional será competente para conocer de las siguientes cuestiones:

- Cualesquiera incidencias que puedan derivarse de procesos de adscripción.
- El conocimiento y la resolución cuando proceda de cuantos aspectos se deriven de la aplicación de lo previsto en el presente Convenio en relación con los supuestos de movilidad funcional de los que se derive cambio de puesto o de grupo profesional.
- En el seno de la Comisión de Clasificación Profesional se propondrán y analizarán todas las posibilidades de evolución del sistema de clasificación profesional- Y en general, la elaboración de estudios e informes para el debate, negociación y, en su caso, aprobación en la Comisión de Negociación Permanente sobre todas las cuestiones derivadas de esta materia.

2. Comisión Interempresas de Ordenación de Recursos. La Comisión de Recursos estará compuesta por seis miembros en representación de los sindicatos más representativos, según lo expuesto en los principios generales de este Capítulo y seis miembros designados por la Dirección de la Empresa.

En el seno de dicha Comisión se abordarán las cuestiones relacionadas con el empleo en el marco global de las Empresas Vinculadas afectas al presente Convenio Colectivo, y entre otras las relativas:

- Creación de Empleo y programas de becarios.
- Seguimiento, análisis y, en su caso, formulación de propuestas conjuntas de actuación relacionadas con la movilidad geográfica.
- Desarrollo de cuantas cuestiones se deriven de adscripción de los empleados que pertenezcan a Carreras Profesionales y más concretamente del proceso de evolución e involución de los vendedores en los términos descritos en este Convenio.
- Información con carácter cuatrimestral sobre los cambios de acoplamiento a iniciativa de la Empresa, fuera de la dirección general de la persona trabajadora.
- Información sobre la resolución de los cambios de acoplamiento.

Y todo ello, sin perjuicio de las que competencias atribuidas a los Comités de Empresa y Comités Intercentros de las respectivas Empresas.

3. Comisión Interempresas de Operaciones y Red. Ambas partes negociadoras acuerdan en el contexto del II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas, la necesidad de constituir una Comisión Paritaria que permita afrontar durante toda la vigencia del Convenio, la adecuada y completa gestión del presente Convenio sirviendo como punto de encuentro que permita tratar analizar posibles soluciones a las nuevas circunstancias que vayan surgiendo durante su vigencia en las áreas de Operaciones.

Esta Comisión estará compuesta por seis miembros en representación de los sindicatos más representativos, según lo expuesto en los principios generales de este Capítulo y seis miembros designados por la Dirección de la Empresa.

Igualmente esta comisión será competente para conocer cuántas cuestiones sean encomendadas en el articulado de este Convenio y concretamente para garantizar la

expansión y el desarrollo de cuantos proyectos convergentes se requieran para asegurar y mantener nuestra posición competitiva; esta Comisión tendrá como competencias más significativas la de compartir los ejes principales de los proyectos más significativos, su desarrollo, avance y ejecución, desarrollados en el contexto de la transformación.

Analizará las propuestas en materia de trabajos programados.

Igualmente tendrá como función realizar el seguimiento del sistema de disponibilidades superiores a cuatro horas fijado en este Convenio sin perjuicio de las competencias que puedan corresponder a los Comités de Empresa provinciales.

4. Comisión Interempresas de Áreas Comerciales. Respecto del Área Comercial, para el seguimiento y tratamiento de todos los aspectos relacionados con las actividades comerciales de las tres Empresas. Esta Comisión será un canal de interlocución y de diálogo permanente que atienda de manera equilibrada los intereses Comerciales de las Empresas y las necesidades del colectivo de vendedores.

Esta Comisión estará compuesta por seis miembros en representación de los sindicatos más representativos, según lo expuesto en los principios generales de este Capítulo y seis miembros designados por la Dirección de la Empresa.

En el seno de esta comisión se adquiere el compromiso de revisión del modelo global de Carrera Comercial que nos permita dar mejor respuesta a los clientes y alcanzar los niveles máximos de satisfacción con los productos y servicios ofertados potenciando los objetivos ya recogidos en el actual modelo de Carrera Comercial, acorde a las necesidades de la Empresa y de la plantilla y que se vuelven a relacionar a continuación:

- Colocar al cliente en el centro de nuestros procesos para dar respuesta a sus necesidades y obtener las máximas cuotas de satisfacción por la calidad de nuestros servicios.
- Impulsar el crecimiento del Negocio
- Promover la motivación y el compromiso de los vendedores para que sean referente de valor en la atención comercial del cliente.
- Potenciar el desarrollo profesional de toda la plantilla comercial para que sea real, efectivo y atractivo.
- Solventar las disfunciones del actual modelo en cuanto a desajustes de segmento y ordenación territorial.

La Comisión de Áreas Comerciales dependiente de la Comisión de Negociación Permanente, atenderá de manera integrada los Modelos Comerciales prestando especial atención a la realidad Territorial, procurando la homogeneización de las respuestas y de las soluciones a la realidad territorial considerando su vertiente comercial. Tendrá las siguientes competencias:

- Seguimiento y tratamiento de todos los aspectos relacionados con las actividades desarrolladas por las áreas comerciales incluidas las actividades de apoyo.
- Información y seguimiento de planes de incentivos, procurando su estabilidad y resolviendo las incidencias que pudieran plantearse en su aplicación.
- Implantación de nuevos modelos en Segmentos Comerciales.
- Información y seguimiento de resultados de los conocidos como proyectos piloto que se aborden en el área comercial.
- Información de ceses y renunciaciones de Carrera Comercial.
- Información y seguimiento de los movimientos que se realicen a través de las pasarelas.
- Establecimiento de turnos y horarios en los distintos segmentos. En función de la demanda se analizará la posibilidad de incorporar fórmulas de flexibilidad en la entrada y salida. Todo ello sin perjuicio de las competencias de los Comités de Empresa respectivos, de acuerdo con las prescripciones legales vigentes y las normas referidas en este Convenio.
- Participación en los procesos de evaluación de la carrera comercial.

– Revisión de los criterios de evaluación para las evoluciones de carrera comercial y el seguimiento de las incidencias y resolución de las reclamaciones.

La Comisión de Interempresas de Áreas Comerciales se reunirá como mínimo con carácter cuatrimestral.

5. Comisión Interempresas de Formación. La Comisión de Formación tiene como finalidad participar en la elaboración de los proyectos formativos de ámbito general, así como establecer estrategias de formación en orden al desarrollo y a la promoción profesional de las personas trabajadoras.

La Comisión de Formación estará integrada por seis miembros en representación de los sindicatos más representativos, según lo expuesto en los principios generales de este Capítulo y otros seis miembros en representación de las Empresas.

En todo caso, ejercerá las siguientes funciones:

- La elaboración de un informe sobre el Plan Anual de formación con carácter previo a su ejecución.
- El seguimiento del Plan de Formación.
- El conocimiento de las necesidades de formación y las acciones formativas previstas.
- La propuesta de las alternativas al respecto y actuaciones para estimular la participación de las personas trabajadoras en los procesos de formación.
- La presentación de acciones formativas complementarias para la mejor formación de las personas trabajadoras.
- Participar en la elaboración y diseño de los PIF de las tres Empresas.
- Seguimiento, análisis y elaboración de propuestas de mejora del Acuerdo Único del Profesor Interno.
- Seguimiento del Plan de Jóvenes (anexo XIV).
- Bolsas de horas carreras TIC.

Se mantienen las Comisiones Territoriales de Formación en el ámbito de su competencia, serán las responsables del seguimiento y análisis de los principales indicadores de la actividad de formación.

6. Comisión Interempresas de Igualdad. La Comisión de Igualdad, ha realizado en cada una de las Empresas y desde su constitución, grandes avances en esta materia enfocando sus esfuerzos en la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres, instando la creación de un conjunto de políticas activas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad.

Ambas partes renuevan este compromiso y es por ello que se ha acordado la implantación del nuevo Plan de Igualdad que se anexa a este Convenio y que se aplicará a las Empresas incluidas dentro de su ámbito funcional con el fin de desarrollar cuantas medidas nos permitan dar cumplimiento a los objetivos contenidos en el Plan, si bien ambas partes conscientes que las medidas que actualmente disfrutan nuestros empleados superan las disposiciones legales vigentes, las competencias de esta Comisión serán las siguientes:

- Análisis de las mejores prácticas existentes en materia de igualdad de trato y de oportunidades, proponiendo, en su caso, la adopción de aquellas que considere convenientes o la sustitución de las propuestas por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
- Asegurar que la formación y las posibilidades de desarrollo se ajustan a criterios de igualdad para hombres y mujeres.
- Promover el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad dentro de la Empresa mejorando el equilibrio de género en este ámbito.
- Incrementar las probabilidades de que tanto hombres como mujeres puedan aportar lo mejor de sí mismos a los roles que ocupen en la organización.

- Conocimiento del número y contenido general de las denuncias existentes en esta materia, así como la resolución que se adopte en cada uno de los casos.
- Conocimiento de las denegaciones en materia de adaptación de jornada derivado del artículo 89 bis del presente Convenio.

Esta Comisión paritaria estará constituida por seis miembros en representación de los sindicatos más representativos, según lo expuesto en los principios generales de este Capítulo, y otros seis miembros en representación de las Empresas; y se reunirá con carácter cuatrimestral.

La comisión se compromete a la redacción de un reglamento de actuación.

A través de dicha Comisión se trasladará información a la Representación de los Trabajadores relativa a la Igualdad de Oportunidades y en materia de Prevención de Acoso en sus distintas formas.

7. Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo. Esta Comisión estará formada por seis miembros en representación de los sindicatos más representativos, según lo expuesto en los principios generales de este Capítulo, y otros seis miembros en representación de las Empresas. Las principales competencias serán las siguientes:

- Cuestiones derivadas de la ordenación del tiempo de trabajo (horarios, turnos,...) en equipos convergentes.
- En materia de Teletrabajo y Flexwork, seguimiento semestral de las solicitudes, concesiones y denegaciones del teletrabajo y sus causas según lo establecido en el anexo V del II CEV en aquellas cuestiones no modificadas por el presente Convenio.

8. Comisión Interempresas de Absentismo. Dependiendo del Comité Interempresas de Seguridad y Salud se crea la Comisión de Absentismo que estará compuesta por seis miembros en representación de los sindicatos más representativos, según lo expuesto en los principios generales de este Capítulo, y otros seis miembros en representación de las Empresas.

Esta Comisión trabajará con el objetivo de reducir el absentismo en las Empresas, pretende ser el foro de encuentro para abordar de forma consensuada los planes de acción para comunicación y sensibilización con este problema a todas las personas trabajadoras, así como para compartir las medidas de todo tipo, incluidas las correctoras, que se requieran en función de la evolución de los índices de absentismo, por unidades, colectivos, o casuísticas.

9. Comisión Interempresas de Asistencia Sanitaria Complementaria. Se crea la comisión de asistencia sanitaria que estará compuesta por seis miembros en representación de los sindicatos más representativos, según lo expuesto en los principios generales de este Capítulo, y otros seis miembros en representación de las Empresas.

Se continuará desarrollando el modelo de salud para todos los empleados, y en este foro se tratarán las incidencias relacionadas con las coberturas de la póliza, pruebas diagnósticas, etc. para valorar su adaptación y evolución.

10. Comisión Interempresas Territoriales. Se crean las Comisiones Territoriales para los territorios de Cataluña-Este, Sur, Centro y Norte, para el seguimiento de la actividad empresarial en el ámbito territorial, compuesta por seis miembros en representación de los sindicatos más representativos, según lo expuesto en los principios generales de este Capítulo, y otros seis miembros en representación de las Empresas.

Este foro de diálogo permitirá compartir los proyectos de cada uno de los Territorios con la representación sindical, abordando las particularidades de cada territorio y la implantación de las políticas de las Empresas en el ámbito territorial.

Estas Comisiones se reunirán con carácter bimestral.

11. Comisión Interempresas de Seguridad y Salud. Se constituye una Comisión Interempresas de Seguridad y Salud, cuyo principal objeto es la participación y consulta

en materia de prevención de riesgos laborales de aquellos aspectos que superen el alcance de los Comités Central e Intercentros de cada una de las Empresas.

Esta Comisión paritaria estará constituida por seis miembros en representación de los sindicatos más representativos, según lo expuesto en los principios generales de este Capítulo, y otros seis miembros en representación de las Empresas.

Esta Comisión se reunirá como mínimo una vez al semestre.

CAPÍTULO XXII

Artículos complementarios

Artículo 221. *Asistencia jurídica en operaciones y red.*

En el caso de que, por causas derivadas del ejercicio de las funciones recogidas en la normativa interna de la Empresa, una persona trabajadora se viese involucrada en un procedimiento del que se deduzcan contra el mismo responsabilidades penales, en tanto no recaiga sentencia firme condenatoria, la Empresa se compromete a proporcionarle la oportuna asistencia jurídica para su representación y defensa.

Artículo 222. *Póliza de seguro de responsabilidad profesional.*

La Dirección de la Empresa contratará, a su cargo, pólizas de seguro que recojan la cobertura de responsabilidad civil, defensa penal y pago de fianzas derivadas de posible responsabilidad penal por imprudencia o negligencia profesional para aquellas personas trabajadoras que en el ámbito de sus puestos profesionales realicen funciones como proyectistas, dirección y ejecución de obras.

Artículo 223. *Conductores.*

Si alguna persona trabajadora sufre accidente de circulación conduciendo vehículo de la Empresa durante su trabajo o con ocasión del mismo, no será sancionada 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 de la persona trabajadora, habida cuenta que los vehículos de Telefónica dispondrán obligatoriamente de Seguro de Defensa y Responsabilidad Ilimitada a cargo de la Compañía.

1. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1.1 Disposiciones transitorias TdE

Disposición transitoria primera. *Dietas y gastos de kilometraje.*

Por dietas se entiende la cantidad que como compensación de gastos se abonará a la persona trabajadora por cada día que se encuentre desplazado por motivos laborales.

La cuantía de la dieta será única, con independencia del Grupo y Puesto Profesional de la persona trabajadora.

Se establecen dos tipos de dieta, en función de que el desplazamiento se produzca dentro o fuera de la provincia en que resida la persona trabajadora, con los siguientes importes:

- Dieta provincial: 21,23 euros.
- Dieta interprovincial: 53,55 euros.

En los supuestos en que los desplazamientos dentro de la provincia se realicen a localidades que disten más de 90 kilómetros de la de su residencia, excepcionalmente se abonará la dieta interprovincial.

Cuando los desplazamientos se efectúen entre distintas islas de las Islas Baleares, Tenerife y Las Palmas y las realizadas entre Cádiz y Málaga a Ceuta y Melilla 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 el desplazamiento por motivos laborales tenga una duración igual o inferior a tres días consecutivos en la misma localidad.

Compensación utilización vehículo propio euros/kilómetro

Compensación utilización vehículo propio	Euros/kilómetro
Desplazamientos en Península, Baleares, Ceuta y Melilla.	0,30
Canarias.	0,29

Disposición transitoria segunda.

Sin contenido.

1.2 Disposiciones transitorias TME

Disposición transitoria primera. *Dietas y kilometraje.*

Dietas y kilometraje:

1. Las personas trabajadoras que como consecuencia del trabajo encomendado necesiten pernoctar fuera de su residencia, percibirán las siguientes compensaciones:

a) Alojamiento en hotel de tres estrellas. El hotel podrá ser designado por la Empresa.

b) Dieta alimenticia diaria de 42,25 euros. Cuando dichos desplazamientos deban realizarse al extranjero, el alojamiento será en idénticas condiciones. En estos casos la persona trabajadora percibirá la dieta internacional establecida en la Normativa Interna.

2. Si como consecuencia del desplazamiento la persona trabajadora solamente necesitase realizar fuera de su residencia una de las comidas principales, percibirá durante la vigencia del presente Convenio la cantidad de 18,55 euros, en concepto de media dieta.

A estos efectos tendrán derecho al abono de medias dietas:

– Las personas trabajadoras que deban efectuar desplazamientos a una distancia superior en 50 kilómetros o a una provincia distinta de su centro de trabajo.

– En todos los casos, cuando los desplazamientos deban realizarse entre las Islas.

Las personas responsables de las unidades, atendiendo a las circunstancias de cada desplazamiento, podrán establecer excepciones a los criterios señalados.

Cuando la persona trabajadora utilice, previa autorización, vehículo propio percibirá el importe de la compensación por utilización de vehículo propio que es de 0,30€ por kilómetro.

Disposición transitoria segunda.

Sin contenido.

1.3 Disposiciones transitorias TSOL

Disposición transitoria primera.

Son las percepciones económicas de naturaleza extrasalarial, que vienen a compensar los gastos realizados por la persona trabajadora, en concepto de desplazamientos, manutención y alojamiento, por cuenta de la Empresa.

1. Gastos de locomoción: se abonará a toda persona trabajadora el importe del desplazamiento que haya efectuado como consecuencia de viajes ordenados por sus superiores y para el cumplimiento de un servicio o tarea.

2. Dietas y alojamiento: todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio viajará bajo el mismo régimen de alojamiento y dietas establecido, tanto en los viajes y desplazamiento en territorio nacional como extranjero y desde el primer día del desplazamiento.

Siempre que se pernocte fuera de casa se percibirá la dieta completa, cualquiera que sea el momento de iniciación del viaje. Cuando no se pernocte fuera de casa se percibirá media dieta. En los casos en que se viaje fuera de las horas de trabajo, sin pernoctar fuera de casa, se percibirá dieta completa.

Para estancias superiores a un mes se ofrece la siguiente alternativa:

a) Alojamiento ofrecido por la Empresa, si la persona trabajadora lo solicita. En este caso, percibirá una dieta sin alojamiento.

b) Dieta con alojamiento a cargo de la persona trabajadora. En estos casos podrá solicitar de la Empresa un anticipo de hasta dos meses de dietas para el depósito de fianza para pisos o apartamentos, anticipo que deberá liquidar al terminar el desplazamiento.

Importe de las dietas y desplazamientos

Concepto	Importe €
a) Por cada kilómetro en vehículo propio autorizado.	0,26 €
b) Dieta de desplazamiento en territorio nacional con alojamiento a cargo de la Empresa.	42 €/día
c) Dieta de desplazamiento en territorio nacional con alojamiento a cargo de empleado.	75 €/día
d) Dieta de desplazamiento en territorio nacional sin pernoctar.	21 €/día

Disposición transitoria segunda. *Jornadas reducidas TSOL.*

Jornadas reducidas TSOL. Las personas trabajadoras de TSOL continuarán manteniendo sus actuales condiciones de reducción de jornada en tanto se establezcan, en el seno de la Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo, nuevas fórmulas para la homogeneización y adecuación de las condiciones a la presente regulación.

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo anterior, el régimen de jornadas reducidas que se aplicará transitoriamente en TSOL será el que se expone a continuación:

Reducción de la jornada por guarda legal. Podrán solicitar reducción de la jornada:

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún hijo menor de doce años o a una persona con discapacidad, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a estas reducciones de la jornada de trabajo a aplicar en el horario de entrada o salida, con la disminución proporcional del salario, de entre, al menos, un

octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Esta reducción de la jornada no implica necesariamente la realización de jornada continua.

b) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

c) Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a las reducciones de jornada establecidas en este artículo, así como a la reordenación de su jornada laboral con aplicación de flexibilidad horaria por acuerdo de la persona trabajadora con la Empresa.

d) El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por Convenio Colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Estas reducciones serán compatibles con el disfrute del permiso de lactancia.

Modalidades de reducción de la jornada:

a) Reducción legal de la jornada de trabajo, a aplicar en el horario de entrada o salida, con la disminución proporcional del salario, de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Esta reducción de la jornada no implica necesariamente la realización de jornada continua. Esta reducción es compatible con el disfrute del permiso de lactancia.

b) Reducción mejorada del Convenio: Reducción de la jornada laboral realizando jornada continuada con la disminución proporcional del salario, según la siguiente tabla. Esta reducción tan solo podrá disfrutarse en períodos no inferiores a seis meses.

Horas trabajadas al día	Horario entrada/salida todos los días del año	Porcentaje del salario
7	7:30-9:30/14:30-16:30	93,33 %
6	7:30-9:30/13:30-15:30	80,00 %
5	8:30-9:30/13:30-14:30	66,67 %
4	8:30-9:30/12:30-13:30	53,33 %

c) Para disfrutar de la reducción de jornada del apartado b) anterior, la persona trabajadora deberá contar con la concesión expresa de la Empresa quien atenderá a razones organizativas o de servicio. No se podrá compatibilizar esta reducción mientras se disfrute de reducción de la jornada de entrada o salida por permiso de lactancia.

2. DISPOSICIONES ADICIONALES

2.1 Disposiciones adicionales aplicables a TdE

Disposición adicional primera. *Conceptos retributivos.*

Continuarán aplicándose en TdE adicionalmente a los conceptos retributivos referidos en el capítulo IX del presente Convenio, los siguientes:

a) **Compensación jornada partida.** Las personas trabajadoras de Telefónica de España que presten su actividad en régimen de turnos y se les asigne jornada distribuida en dos períodos, con descanso intermedio de hora y media como mínimo, disfrutarán de una compensación económica por cada una de dichas jornadas completas de trabajo efectivo que realice.

El primero de dichos períodos habrá de concluir necesariamente antes de las 15:30 horas, sin que el segundo pueda iniciarse antes de las 14:00 horas. En todo caso, deberá observarse el descanso mínimo intermedio que se menciona en el párrafo anterior.

Se mantienen los importes establecidos en Convenio colectivo que son de idéntica cuantía para todos los Grupos Profesionales, si bien se distinguirán dos niveles en función del lugar de residencia:

- Importe de 11,00 € para aquellas personas trabajadoras cuya residencia laboral sea Madrid, Barcelona, Alicante, Valencia, Palma de Mallorca, Málaga, Sevilla y Bilbao.
- Importe de 9,02 € para los residentes en las restantes localidades.

Podrán percibir esta misma compensación las personas trabajadoras que realicen actividades comerciales de venta.

Las personas trabajadoras de Telefónica de España que vinieran percibiendo esta Compensación podrán mantenerla hasta que opten voluntariamente por percibir la misma a través de vale comida, conforme establece el artículo 73 de este Convenio Colectivo.

b) **Quebranto de moneda.** Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras con cargo, ya que su gratificación compensa, entre otras, esta función de control, custodia y distribución de fondos.

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

Quebranto de moneda	Euros
De 120 A 3.005 euros.	10
De 3.005 A 6.010 euros.	15
De 6.010 A 30.050 euros.	34
De 30.050 A 60.101 euros.	45

Quebranto de moneda	Euros
De 60.101 A 90.151 euros.	60
De 90.151 A 120.202 euros.	80
Más De 120.202 euros.	100

c) Compensación por trabajos en antenas. Las personas trabajadoras de los grupos profesionales I, II, III y IV (Operador de comunicaciones) que realicen trabajos en pruebas de propagación, replanteos y aceptación de radioenlaces, adscritas a los Departamentos que tengan encomendado dicho cometido, percibirán una compensación económica, según su Grupo y Puesto Profesional y especialidad y cuya cuantía será la siguiente:

Compensación trabajos en antenas	Euros/jornada
Grupos Profesionales I y II.	7,78
Grupo III (Encargado Operación) y Grupo IV (Operador de Comunicaciones).	7,12
Resto de empleados.	6,42

d) Desplazamientos fuera de jornada, trabajos en antenas. Se establece una compensación por los desplazamientos que realice fuera de jornada el personal a que se refiere la Disposición anterior, con motivo de los trabajos a que dicho precepto se refiere, desde el núcleo de la población hasta el lugar de trabajo y regreso.

Esta compensación se abonará por día efectivamente trabajado y sustituye a cualquier otra que pudiera corresponderle por la eventual superación de su jornada laboral en más de media hora con tal motivo.

	Euros/jornada
Compensación desplazamientos fuera de jornada, trabajos en antenas.	8,05

e) Plus de distancia. Cuando el lugar donde deban prestarse los servicios o el puesto de trabajo de la persona trabajadora se encuentre fuera de los límites urbanos de la localidad de su residencia laboral, aquella 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 la persona trabajadora afectada tendrá derecho a que le compute como jornada el tiempo empleado en el recorrido desde los aludido límites urbanos a su puestos de trabajo o se le abonará dicho tiempo a prorrata de su salario a elección de la Empresa.

A estos efectos se considerarán límites urbanos aquellos que la autoridad municipal tenga establecidos o establezcan en el futuro en cada ayuntamiento respectivo.

f) Plus de residencia. Para las personas trabajadoras de TdE que de acuerdo con la disposición adicional primera en su letra f) del I Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas vinieran percibiendo un complemento personal fijo equivalente, lo mantendrán a título personal en tanto mantengan su residencia en las Islas Baleares, Canarias, Ceuta o Melilla. Dicho complemento salarial incorporado dentro de la retribución fija, será revalorizable en el mismo porcentaje que lo sea el salario base, y se mantendrá mientras permanezcan prestando sus servicios en los territorios de la residencia que dieron origen a este complemento. Este complemento no será compensable ni absorbible.

g) Compensación por festivos. Para las personas trabajadoras de TdE que de acuerdo con la disposición adicional primera en su letra g) del I Convenio colectivo de Empresas Vinculadas vinieran percibiendo la denominada «compensación por festivos

suprimidos» en las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre, mantendrán su percepción a título personal en los términos que actualmente se viene percibiendo. Este complemento no será compensable ni absorbible.

h) Compensación por jornada en edificios singulares. Las personas trabajadoras de TdE adscritas a edificios singulares que a la firma del I Convenio de Empresas Vinculadas tuvieran acreditada la compensación de Jornada en edificios singulares por trabajar en jornada partida, se les mantendrá dicha compensación a título personal siempre y cuando permanezcan realizando la jornada partida en los mismos centros de trabajo.

i) Gratificación de conducir. Las personas trabajadoras a las que se les asigne la función de conducir percibirán, durante el tiempo que ejerzan esta función, la gratificación económica establecida para ello y cuya cuantía está fijada mensualmente en 70,90 €.

Disposición adicional segunda. *Premio servicios prestados.*

Aquellas personas trabajadoras, que no hubieran manifestado su voluntad de liquidar el premio por servicios prestados de conformidad con lo establecido en la disposición adicional segunda del primer convenio de Empresas Vinculadas, mantendrán a título personal el derecho a percibirlo si se llegan a dar las circunstancias establecidas en el antiguo artículo 207 de la Normativa Laboral y las condiciones del mismo.

El artículo 207 de la Normativa Laboral quedó expresamente derogado por la disposición adicional segunda del primer convenio de Empresas Vinculadas.

Disposición adicional tercera.

Sin contenido.

Disposición adicional cuarta. *Prevención de riesgos laborales y salud laboral.*

1.º Vestuarios y salas de descanso. En los centros de trabajo que lo precisen, existirán las habitaciones necesarias, dedicadas exclusivamente a taquillas y salas de descanso para el personal de Operación.

2.º Participación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral. Las personas trabajadoras tienen derecho a la consulta y participación en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Esta participación la ejercerán a través de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud.

1. Delegados de Prevención. Los Delegados de Prevención son los Representantes de los Trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por los miembros de Comités de Empresa. En las provincias donde no exista Comité de Empresa serán designados por y entre los Delegados de Personal, con las competencias previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones específicas, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previstas en esta disposición.

No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Empresa en materia de prevención de riesgos.

La Empresa proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones.

2. Comités de Seguridad y Salud TdE. El Comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

En las provincias que cuenten con cincuenta o más personas trabajadoras, los Comités de Seguridad y Salud dispondrán de las competencias definidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

El número de Delegados de Prevención quedará definido de la siguiente manera:

Personas trabajadoras	Delegados/as de Prevención
De 50 a 100.	4
De 101 a 500.	5
De 501 a 1.000.	5
De 1.001 a 2.000.	5
De 2.001 a 3.000.	6
De 3.001 a 4.000.	7
De 4.001 en adelante.	8

En las provincias de hasta treinta personas trabajadoras, el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las provincias de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

En el caso de provincias que no cuenten con Comité Provincial de Seguridad y Salud se trasladarán los temas al responsable de RR.HH. de la correspondiente provincia que, a su vez, serán remitidos a la Secretaría del Comité Central de Seguridad y Salud para que sean gestionados por el área correspondiente e informados en la reunión previa del CCSS.

A todas las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud deberá asistir para el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo, un representante del Servicio Mancomunado de Prevención.

Los miembros de los Comités de Seguridad y Salud, en representación de los trabajadores, gozarán de las garantías legalmente establecidas. Además, se les habilitará una reserva mensual de horas para la realización de las funciones específicas en materia de Seguridad y Salud con la siguiente duración:

– Miembros de los Comités de Seguridad y Salud que no sean miembros del Comité de Empresa, ni Delegados Sindicales: Veinte horas mensuales.

– Miembros de los Comités de Seguridad y Salud que además sean Delegados Sindicales o miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal: Diez horas que serán acumulables a las que les pudiera corresponder por su condición de Representantes de los Trabajadores.

No se computará con cargo a la citada reserva mensual el tiempo para las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Empresa en materia de Prevención de Riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en los apartados a) y c) del artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Cada Comité de Seguridad y Salud dispondrá de un presidente al que le competará la dirección y moderación de las reuniones.

Las reuniones de los Comités Provinciales de Seguridad y Salud se realizarán con carácter trimestral, excepto en los casos de los Comités de Seguridad y Salud de Madrid,

Barcelona, Valencia, Bilbao y Sevilla que por su carácter de cabecera territorial, se celebrarán con carácter bimestral.

Competencias de los Comités de Seguridad y Salud. Los Comités de Seguridad y Salud impulsarán la realización de los estudios e investigaciones necesarias para tener conocimiento permanente y actualizado de los riesgos existentes en los puestos de trabajo.

Los miembros de los Comités de Seguridad y Salud podrán presentarse en el lugar de los hechos, aún fuera de la jornada laboral, cuando tengan conocimiento de la producción de daños para la salud. La Empresa deberá comunicar tales hechos de forma inmediata. Los miembros de los Comités de Seguridad y Salud podrán acompañar a los técnicos de Prevención de Riesgos Laborales en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente y condiciones de trabajo.

Los miembros de los Comités de Seguridad y Salud podrán tener acceso a los datos de salud laboral de los empleados cuando estos estén relacionados con su puesto de trabajo sin otra limitación que la que se deriva del derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los miembros de los Comités de Seguridad y Salud conocerán antes de su puesta en práctica, en lo referente a prevención de riesgos, los nuevos métodos de trabajo y especialmente aquellos que impliquen la utilización de nuevas tecnologías. Estos métodos de trabajo deberán ser informados en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la Empresa en materia de seguridad e higiene, según procedimiento del artículo 19.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Todos los proyectos afectados por obra de construcción se regirán por lo indicado en el Real Decreto 1627/1997 y sus posteriores modificaciones.

3. Comité Central de Seguridad y Salud TdE. Está constituido por ocho miembros designados por la RR.TT. y otros tantos por la representación de la Empresa. A las reuniones de dicho Comité podrán asistir con derecho a voz pero sin voto un asesor por cada uno de los sindicatos más representativos.

Al Comité Central le corresponden el conjunto de las competencias reflejadas para los Comités de Seguridad y Salud anteriormente cuando las cuestiones afecten a varias provincias, y específicamente las siguientes:

- Coordinación y normalización en prevención de riesgos, tratando aquellas cuestiones que sean de incidencia general a nivel de la Empresa, o que afecten a varias provincias.

- Integra, dirige y coordina las actividades de los Comités Provinciales.

- Propone todas aquellas actividades que, superando los mínimos establecidos por la legislación vigente, contribuyan al mejor conocimiento y prevención de los riesgos profesionales.

El Comité Central se relacionará con los respectivos Comités Provinciales de Seguridad y Salud y con los responsables provinciales y/o centrales de las áreas afectadas.

- El Comité Central de Seguridad y Salud podrá acordar la presencia de vocales de éste en los Comités Provinciales, siéndole comunicada previamente al Comité Provincial por la Presidencia del Comité Central.

- De igual forma, cuando el pleno del Comité así lo decida, podrán constituirse grupos de trabajo para el estudio de materias específicas, estando formado por miembros del propio Comité y pudiendo recibir asesoramiento externo a éste.

Este Comité se reunirá con carácter mensual y sus normas de funcionamiento serán las descritas en el Reglamento de funcionamiento interno aprobado por dicho Comité de acuerdo con la legislación vigente.

Se continuará manteniendo el Grupo de Trabajo, que, dependiente de este Comité, tiene por objeto el estudio y actualización de las reglamentaciones aplicables en esta materia (Libro verde).

Disposición adicional quinta. *Trabajos acompañados.*

Para las personas trabajadoras de Telefónica de España se mantiene vigente el acuerdo de trabajos acompañados en Operación y Mantenimiento, así como el resto de acuerdos alcanzados en el Comité Central de Seguridad y Salud que se encuentren vigentes en la actualidad.

Disposición adicional sexta.

Sin contenido.

Disposición adicional séptima. *Seguro de sueldo.*

Las personas trabajadoras que tengan asignada, de forma no provisional, una gratificación por cargo o función y que por enfermedad o accidente hubieran de cesar en el percibo de la misma, continuarán no obstante percibiéndola con cargo al Seguro de Sueldo, en las mismas condiciones en que actualmente se les viene acreditando de conformidad con lo dispuesto en su reglamento elaborado por el Comité Intercentros.

Esta prestación será administrada por el Comité Intercentros de TdE como establece su Reglamento de funcionamiento. La Empresa continuará prestando el apoyo administrativo y de gestión de cobros y pagos.

Disposición adicional octava.

Sin contenido.

Disposición adicional novena.

Sin contenido.

Disposición adicional décima.

Se mantiene la vigencia de los Acuerdos de Previsión Social de 1992 incorporados como anexo IV al Convenio colectivo de Telefónica de España 1993-1995 (BOE de 20 de agosto de 1994) tal como están configurados tras los desarrollos y modificaciones introducidas por los Convenios Colectivos posteriores, por el Acuerdo de prórroga y modificación del Convenio colectivo 2011-2013 de 26 de marzo de 2013 (BOE de 13 de mayo de 2013), I Convenio de Empresas Vinculadas y su prórroga y por este Convenio Colectivo.

2.2 Disposiciones adicionales aplicables a TME

Disposición adicional primera. *Conceptos retributivos.*

a) Plus COR. Las personas trabajadoras que actualmente perciben el denominado «Plus COR» mantendrán el abono del mismo mientras continúen realizando turnos rotatorios. La percepción del mismo es incompatible con los complementos salariales referidos en los artículos 56 y siguientes (plus de tarde, horas trabajadas en sábado domingo y festivos, compensación de festivos autonómicos y locales, jornada partida, etc.).

Disposición adicional segunda. *Participación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a la consulta y participación en la Empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Esta participación la ejercerán a través de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud.

1. Delegados de Prevención. Los Delegados de Prevención son los Representantes de los Trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención, serán designados por y entre los miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal, según proceda en cada caso, y en el número y con las competencias previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones específicas, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previstas en este Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Empresa en materia de prevención de riesgos.

La Empresa proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones.

2. Comités de Seguridad y Salud. Comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus normas de funcionamiento estarán descritas mediante el Reglamento de Funcionamiento Interno de los Comités de Seguridad y Salud, aprobado por ambas Representaciones.

En las provincias en que Telefónica Móviles España cuente con cincuenta o más personas trabajadoras, se constituirán Comités de Seguridad y Salud con la composición y competencias definidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Comité Intercentros de Seguridad y Salud. Estará integrado por seis miembros: tres Delegados de Prevención designados por el Comité Intercentros, y tres representantes designados por la Empresa.

Sus competencias serán las siguientes:

- Coordinar y normalizar la actuación en materia de prevención de riesgos laborales, tratando aquellas cuestiones que afecten a toda la Empresa o a varias provincias.
- Integrar, dirigir y coordinar las actividades de los Comités Provinciales.
- Proponer todas aquellas actividades que contribuyan a la mejora de la prevención de riesgos laborales.
- Impulsar la relación con los respectivos Comités Provinciales de Seguridad y Salud, así como con los Delegados de Prevención no pertenecientes a Comités.

Los acuerdos adoptados por este Comité permanecerán vigentes en tanto no contradigan lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

2.3 Disposiciones adicionales aplicables a TSOL

Disposición adicional primera. *Conceptos retributivos.*

a) Complementos circunstanciales. Por el carácter específico de la actividad de TSOL y sus principales áreas de negocio centradas en el negocio del Outsourcing de Sistemas y del Puesto de Trabajo; el negocio de las Redes Corporativas; el negocio de la seguridad TI y los nuevos Negocios Digitales se mantendrán los siguientes complementos circunstanciales:

1. Guardia de Servicio Técnico.

1.1 Se podrá requerir a las personas trabajadoras que tengan la preparación adecuada para ello, que atiendan fuera del horario de trabajo, la guardia de servicio técnico que deba ser atendida por la Empresa fuera de dicho horario, según la programación convenida de asistencia técnica regular con el cliente.

1.2 Para estas guardias de servicio técnico se destinará, siempre que sea posible, a aquellas personas trabajadoras que voluntariamente lo acepten, y previo acuerdo entre la persona trabajadora y su respectivo responsable o Director.

1.3 Dichos servicios se computarán y retribuirán de la siguiente manera:

a) Por cada módulo de ocho horas de disponibilidad, las personas trabajadoras percibirán durante la vigencia del presente Convenio, la compensación de 30 euros. Por aquellas actuaciones, hasta un máximo de tres por módulo, dentro de la disponibilidad, que sobrepasen la franquicia por módulo, las personas trabajadoras percibirán una compensación de 20 euros.

b) Se establece una franquicia por cada módulo de ocho horas. Se define esta franquicia como la realización de una intervención con una duración máxima de dos horas por intervención. En los casos de intervención de más de dos horas, se computará como una nueva intervención cada período de dos horas de intervención.

c) Los días laborables se computan como dos módulos, con una franquicia por cada módulo.

d) Los sábados, domingos y festivos, se computan como tres módulos, con una franquicia por cada módulo.

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

f) A los efectos previstos en este artículo se entiende por actuación:

f.1) La solicitud realizada desde la unidad correspondiente por una persona responsable identificada.

f.2) La situación de emergencia en el servicio.

f.3) La solicitud realizada por demanda jerárquica.

1.4 No se podrá estar en una guardia más de dos semanas continuadas (por tanto, no se podrá estar en una guardia más de 2 fines de semanas consecutivos). El tiempo de descanso que debe mediar entre dos guardias consecutivas nunca será inferior al período (en semanas) de guardia prestada.

2. Complemento de localización. Es un complemento circunstancial que retribuye a la persona trabajadora el estar en situación de disponibilidad para la Empresa y poder ser llamado a prestar servicios en cualquier momento, con las siguientes características:

– Retribuye la expectativa de atender, por medio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) facilitadas por la Empresa, las incidencias técnicas que con carácter excepcional plantee el cliente.

– A estos efectos, se entiende por incidencia toda duda, problema, avería o mal funcionamiento de los elementos objeto del servicio que el cliente tiene contratado con

Telefónica Soluciones y que son puestas de manifiesto por este a la Empresa. Se atenderán estas incidencias dentro de un tiempo razonable.

– Se incluye comprendido en este complemento no sólo la atención, sino también el trabajo efectivo realizado hasta el límite de la franquicia diaria establecida en el punto 1.3.b) de este artículo. Como consecuencia de ello, el tiempo de servicio que exceda se retribuirá del modo dispuesto en el referido artículo.

– Para la percepción de este complemento no será condición indispensable llevar a cabo ninguna Intervención.

– La asignación de este Complemento, la realizará RR.HH. a solicitud del responsable del Centro de Coste y deberá ser validada por el Director del CdC y el Director del Área debiendo ser conocida y aceptada la realización de localizaciones por parte de la persona trabajadora.

– Este complemento será retribuido con 180 euros por semana completa efectivamente realizada en localización.

– Se garantizará a las personas trabajadoras un descanso mínimo de una semana por cada período de tres semanas realizado en localización.

3. Complemento de especial dedicación. Es un complemento circunstancial que compensa económicamente la disponibilidad extraordinaria fuera del horario laboral ordinario de la persona trabajadora que lo acepta libremente y que es consustancial a la especial naturaleza del puesto de trabajo, con las siguientes características:

– La percepción de este complemento está vinculada a la realización efectiva de la función de atención personalizada a clientes, fuera del horario de trabajo, por medio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), facilitadas por la Empresa.

– La asignación de este Complemento, la realizará RR.HH. a solicitud del responsable del Centro de Coste y deberá ser validada por el Director del CdC y el Director del Área. Se dejará de percibir cuando no se realice dicha función mediante comunicación motivada de la Empresa.

– Este Complemento que no tiene en ningún caso la consideración de retribución fija tendrá un valor de 600 euros mensuales por mes completo efectivamente realizando dicha función de especial dedicación. No se abonará durante las vacaciones anuales. A estos efectos se podrá determinar el mes de junio, en los casos de que el disfrute de las vacaciones se realice de forma fraccionada.

4. Trabajos de carácter excepcional.

4.1 Se considera que un trabajo es de carácter excepcional cuando, por circunstancias excepcionales, se requiera la realización de un trabajo, esporádico y limitado en el tiempo, que precise una dedicación especial.

4.2 En el tiempo de su desarrollo se han de contemplar los descansos establecidos legalmente.

4.3 La prestación del trabajo de carácter excepcional tendrá carácter voluntario y será acordado y notificado por escrito garantizándose la cobertura de los seguros de vida y accidentes.

4.4 Por circunstancias urgentes o excepcionales, cualquier persona trabajadora podrá ser requerida para la realización de un trabajo de carácter excepcional.

4.5 Los trabajos de carácter excepcional, como su propio nombre indica, no suelen tener una programación previa. Cuando esto ocurra, los acuerdos se establecerán durante el desarrollo del trabajo o bien al finalizar el mismo.

4.6 Los trabajos de carácter excepcional serán compensados con tiempo de libre disposición, por compensación económica o por ambas, si así se acordase del modo establecido en el presente Convenio para las horas extraordinarias.

Disposición adicional segunda. *Participación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.*

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a la información y participación en la Empresa, en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Esta participación se ejercerá a través de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud.

2. La Empresa proporcionará los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones.

3. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 35, apartado 4, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las partes firmantes de este Convenio acuerdan que la designación de los Delegados de Prevención podrá realizarse por los órganos de representación de los trabajadores (Comité de Empresa y Delegados de Personal) entre las personas trabajadoras de la Empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de la prevención de los riesgos laborales.

4. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus normas de funcionamiento y funciones estarán descritas mediante el Reglamento de Funcionamiento Interno del Comité de Seguridad y Salud, aprobado por ambas representaciones, de acuerdo con la legislación vigente.

Los acuerdos adoptados por este Comité permanecerán vigentes en tanto no contradigan lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

Comité Intercentros de Seguridad, Salud y Medio Ambiente. A tenor de lo dispuesto en el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se constituye en el ámbito de la Empresa el Comité Intercentros de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

Estará integrado por ocho miembros: cuatro Delegados de Prevención designados por el Comité Intercentros, y cuatro representantes designados por la Empresa.

Sus competencias, además de las atribuidas a los Comités de Seguridad y Salud, serán las siguientes:

a) Coordinar y normalizar la actuación en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente, tratando aquellas cuestiones que afecten a toda la Empresa o a varios Centros de Trabajo y específicamente en todo lo referente al Plan de Prevención de Riesgos laborales y la política de protección del medio ambiente de la Empresa.

b) Integrar, dirigir y coordinar las actividades de los Comités de Seguridad, Salud y Medio Ambiente y Delegados de Prevención de los centros de trabajo.

c) Proponer todas aquellas actividades que contribuyan a la mejora de la prevención de riesgos laborales.

d) Impulsar la relación con los Comités de Seguridad y Salud de los centros de trabajo, así como con los Delegados de Prevención no pertenecientes a Comités.

3. DISPOSICIÓN FINAL DEROGATORIA APLICABLE A LAS TRES EMPRESAS

El II Convenio colectivo de Empresas Vinculadas entrará en vigor en 1 de enero de 2019 salvo las materias en las que expresamente se recogen otras fechas distintas de vigencia. Se constituye como un compendio de normativa laboral de aplicación en el ámbito funcional definido, Telefónica de España, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, sustituyendo expresamente a todos los Convenios y pactos colectivos de cualquier tipo, anteriores al mismo, que quedan derogados salvo en los aspectos que en este texto se indican.

ANEXO I

Tablas salariales y compensaciones económicas

Tablas salariales 2019

Grupos y puestos profesionales	Sueldo 2019	
	Incremento 1,5 % MSH	Bienio 2,4 %
<i>Grupo I. Titulado Superior/Técnico Superior/Máster</i>		
Titulado Superior o Máster		
Titulado Superior o Máster-Nivel 9.	4.645,98	111,50
Titulado Superior o Máster-Nivel 8.	4.445,82	106,70
Titulado Superior o Máster-Nivel 7.	4.255,21	102,13
Titulado Superior o Máster-Nivel 6.	4.056,53	97,36
Titulado Superior o Máster-Nivel 5.	3.868,17	92,84
Titulado Superior o Máster-Nivel 4.	3.494,92	83,88
Titulado Superior o Máster-Nivel 3.	3.180,28	76,33
Titulado Superior o Máster-Nivel 2.	2.894,25	69,46
Titulado Superior o Máster-Nivel 1.	2.587,78	62,11
Técnico Superior		
Técnico Superior-Nivel 9.	4.645,98	111,50
Técnico Superior-Nivel 8.	4.445,82	106,70
Técnico Superior-Nivel 7.	4.255,21	102,13
Técnico Superior-Nivel 6.	4.056,53	97,36
Técnico Superior-Nivel 5.	3.868,17	92,84
Técnico Superior-Nivel 4.	3.494,92	83,88
Técnico Superior-Nivel 3.	3.180,28	76,33
Técnico Superior-Nivel 2.	2.894,25	69,46
Técnico Superior-Nivel 1.	2.587,78	62,11
<i>Grupo II. Titulado/Técnico Medio/Graduado</i>		
Titulado/Técnico Medio o de Grado-Nivel 9.	3.817,08	91,61
Titulado/Técnico Medio o de Grado-Nivel 8.	3.656,45	87,75
Titulado/Técnico Medio o de Grado-Nivel 7.	3.503,46	84,08
Titulado/Técnico Medio o de Grado-Nivel 6.	3.343,92	80,25
Titulado/Técnico Medio o de Grado-Nivel 5.	3.192,70	76,62
Titulado/Técnico Medio o de Grado-Nivel 4.	2.893,06	69,43
Titulado/Técnico Medio o de Grado-Nivel 3.	2.633,13	63,20
Titulado/Técnico Medio o de Grado-Nivel 2.	2.396,84	57,52
Titulado/Técnico Medio o de Grado-Nivel 1.	2.143,66	51,45

Grupos y puestos profesionales	Sueldo 2019	
	Incremento 1,5 % MSH	Bienio 2,4 %
<i>Grupo III. Encargado</i>		
Encargado de Operación		
Encargado de Operación-Nivel 9.	3.383,94	81,21
Encargado de Operación-Nivel 8.	3.269,50	78,47
Encargado de Operación-Nivel 7.	3.158,94	75,81
Encargado de Operación-Nivel 6.	3.052,12	73,25
Encargado de Operación-Nivel 5.	2.948,90	70,77
Encargado de Operación-Nivel 4.	2.849,18	68,38
Encargado de Operación-Nivel 3.	2.593,25	62,24
Encargado de Operación-Nivel 2.	2.360,58	56,65
Encargado de Operación-Nivel 1.	2.111,29	50,67
Encargado de Gestión		
Encargado de Gestión-Nivel 9.	3.220,11	77,28
Encargado de Gestión-Nivel 8.	3.111,22	74,67
Encargado de Gestión-Nivel 7.	3.006,01	72,14
Encargado de Gestión-Nivel 6.	2.904,36	69,70
Encargado de Gestión-Nivel 5.	2.806,14	67,35
Encargado de Gestión-Nivel 4.	2.711,25	65,07
Encargado de Gestión-Nivel 3.	2.467,85	59,23
Encargado de Gestión-Nivel 2.	2.246,58	53,92
Encargado de Gestión-Nivel 1.	2.009,51	48,23
<i>Grupo IV. Operación</i>		
Operador de Comunicaciones		
Operador de Comunicaciones--Nivel 9.	3.076,83	73,84
Operador de Comunicaciones-Nivel 8.	2.951,39	70,83
Operador de Comunicaciones-Nivel 7.	2.851,58	68,44
Operador de Comunicaciones-Nivel 6.	2.755,15	66,12
Operador de Comunicaciones-Nivel 5.	2.661,98	63,89
Operador de Comunicaciones-Nivel 4.	2.571,96	61,73
Operador de Comunicaciones-Nivel 3.	2.484,99	59,64
Operador de Comunicaciones-Nivel 2.	2.360,94	56,66
Operador de Comunicaciones-Nivel 1.	2.152,81	51,67
Operador Audiovisual		
Operador Audiovisual-Nivel 9.	2.854,58	68,51
Operador Audiovisual-Nivel 8.	2.758,05	66,19
Operador Audiovisual-Nivel 7.	2.664,78	63,95

Grupos y puestos profesionales	Sueldo 2019	
	Incremento 1,5 % MSH	Bienio 2,4 %
Operador Audiovisual-Nivel 6.	2.574,67	61,79
Operador Audiovisual-Nivel 5.	2.487,60	59,70
Operador Audiovisual-Nivel 4.	2.286,99	54,89
Operador Audiovisual-Nivel 3.	2.082,16	49,97
Operador Audiovisual-Nivel 2.	1.895,96	45,50
Operador Audiovisual-Nivel 1.	1.696,45	40,71
Delineante		
Delineante-Nivel 9.	2.854,58	68,51
Delineante-Nivel 8.	2.758,05	66,19
Delineante-Nivel 7.	2.664,78	63,95
Delineante-Nivel 6.	2.574,67	61,79
Delineante-Nivel 5.	2.487,60	59,70
Delineante-Nivel 4.	2.286,99	54,89
Delineante-Nivel 3.	2.082,16	49,97
Delineante-Nivel 2.	1.895,96	45,50
Delineante-Nivel 1.	1.696,45	40,71
Soporte Operativo		
Soporte Operativo-Nivel 9.	2.648,43	63,56
Soporte Operativo-Nivel 8.	2.558,87	61,41
Soporte Operativo-Nivel 7.	2.472,34	59,34
Soporte Operativo-Nivel 6.	2.388,73	57,33
Soporte Operativo-Nivel 5.	2.270,88	54,50
Soporte Operativo-Nivel 4.	2.071,39	49,71
Soporte Operativo-Nivel 3.	1.963,60	47,13
Soporte Operativo-Nivel 2.	1.788,17	42,92
Soporte Operativo-Nivel 1.	1.600,21	38,41
<i>Grupo V. Asesor Comercial y Administrativo</i>		
Asesor Comercial		
Asesor Comercial-Nivel 9.	2.952,65	70,86
Asesor Comercial-Nivel 8.	2.852,80	68,47
Asesor Comercial-Nivel 7.	2.756,33	66,15
Asesor Comercial-Nivel 6.	2.663,12	63,91
Asesor Comercial-Nivel 5.	2.573,06	61,75
Asesor Comercial-Nivel 4.	2.360,33	56,65
Asesor Comercial-Nivel 3.	2.148,84	51,57
Asesor Comercial-Nivel 2.	1.956,57	46,96

Grupos y puestos profesionales	Sueldo 2019	
	Incremento 1,5 % MSH	Bienio 2,4 %
Asesor Comercial-Nivel 1.	1.750,57	42,01
Administrativo		
Administrativo-Nivel 9.	2.648,43	63,56
Administrativo-Nivel 8.	2.558,87	61,41
Administrativo-Nivel 7.	2.472,34	59,34
Administrativo-Nivel 6.	2.388,73	57,33
Administrativo-Nivel 5.	2.270,88	54,50
Administrativo-Nivel 4.	2.071,39	49,71
Administrativo-Nivel 3.	1.886,17	45,27
Administrativo-Nivel 2.	1.717,78	41,23
Administrativo-Nivel 1.	1.537,36	36,90

Compensaciones económicas del capítulo IX

Horas trabajadas desde las 15:30 hasta las 22 horas: 0,64 euros/hora*.

(*) Nota: 0,80 €/hora en el año 2020 y 0,90 €/hora en el año 2021.

Horas trabajadas en sábados, domingos y festivos: 3,19 euros/hora.

Compensación dos domingos/festivos consecutivos: 15,07 euros.

Plus de Nochebuena y Nochevieja: 46,80 euros.

Plus de Navidad y Año Nuevo: 46,80 euros.

Plus entrada y salida turnos nocturnos	Euros/jornada
Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla y Valencia.	2,45
Resto de localidades.	1,55

Compensación alumnos empleados	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupos IV y V
Sesiones de hasta 2 horas (€/sesión).	10,12	7,54	6,22	5,89
Sesiones de más de 2 h y hasta 3 h (€/sesión).	13,44	10,04	8,29	7,78
Sesiones de más de 3 horas (€/sesión).	16,81	12,56	10,38	9,73

Esta compensación es incompatible con el resto de compensaciones económicas.

Otras compensaciones económicas

Plus comida (en Comisión de Servicio)	Euros/Unidad
Plus comida nacional.	8,79
Plus comida internacional.	35,69

Dietas	Euros/unidad
Dieta internacional ^{(1),(2)} .	98,15

⁽¹⁾ Si la comisión de servicio tiene una duración igual o inferior a ocho días, en la misma localidad, se incrementa el importe en un 10 %.

⁽²⁾ Si la comisión de servicio tiene una duración superior a quince días su importe será igual a 150 euros.

Ayuda escolar e infantil	Euros/año
Ayuda infantil	
0 a 3 años.	178,20
Ayuda escolar	
4 a 8 años.	193,32
9 a 16 años.	337,08
17 a 18 años.	520,92
19 a 23 años.	601,08

ANEXO II

Sistema de adscripción al nuevo modelo de grupos profesionales en TME y TSOL

Sin contenido.

ANEXO III

Acuerdos marco profesor colaborador

El actual modelo formativo de Telefónica gira en gran medida en torno a la figura del Profesor Interno. Por esta razón es necesario, y así es reconocido tanto por parte de la Representación de los Trabajadores como de la Empresa, actualizar el plan de acción del profesorado, que sirva de marco para planificar las actividades orientadas hacia este colectivo que permitan disponer de profesionales con conocimientos, habilidades y actitudes adecuadas para colaborar, con garantías de calidad, en el desarrollo de las acciones formativas necesarias en Telefónica España.

El plan de acción del profesorado interno se estructura en torno a tres ejes:

- Gestión.
- Colaboración, compensación y formación.
- Otras acciones.

1. Gestión. Dado que el modelo formativo de Telefónica España se basa, como hemos señalado anteriormente, en la figura del Profesor Interno, es importante para garantizar la calidad de la formación de sus profesionales, contar con un número suficiente de profesores de las distintas materias, así como asegurar la disponibilidad de los mismos. Este modelo requiere por tanto el compromiso con la formación de todas las áreas. En este sentido es importante que, junto a las estrategias de captación y capacitación lanzadas desde el área de RR.HH., todas las Áreas de la Empresa se conciencien de que las horas de formación demandadas para sus colaboradores llevan siempre asociadas horas de profesorado y, por tanto, en el marco del modelo de profesor Interno, en Telefónica España, deben facilitar la colaboración de los profesores de su área en las actividades formativas planificadas por la Empresa, el área de Formación informará de forma periódica la distribución de los profesores internos.

1.1 Situaciones de colaboración. Con el fin de responder de forma ágil y flexible a las necesidades formativas de la organización, se ha detectado la necesidad de regular

las distintas situaciones de colaboración que se identifican actualmente en el colectivo. De este modo el presente documento establece un marco normativo para las siguientes figuras:

- Profesor interno: Profesor que cuenta con la Capacitación Pedagógica Básica.
- Monitor ocasional: Aquel profesional que, sin ser Profesor Interno, es requerido por Formación en coordinación con el área de negocio correspondiente, para responder a necesidades formativas puntuales y temporales del área que deben ser atendidas en plazos cortos de tiempo. Formación mantendrá un registro de estas personas y les ofrecerá la formación en estrategias básicas para la impartición.

1.2 Altas y bajas. Con carácter general RR.HH., y más concretamente el área de formación, tiene la facultad de dar de alta y baja en el colectivo de profesor interno a los profesionales que quieran entrar (altas) o que deban abandonarlo (bajas).

1.2.1 Altas: Incorporaciones al colectivo. Para aquellos profesionales que voluntariamente quieran pertenecer al colectivo, existe un procedimiento de adscripción a disposición de todos aquellos empleados de Telefónica España que quieran ejercer como profesores internos. Este procedimiento se pondrá a disposición de los empleados a través de los cauces de comunicación de Recursos Humanos, o bien a través de comunicaciones ocasionales lanzadas para conseguir adscripciones al colectivo. Actualmente el buzón TE_formacion_Escuela Profesor Interno se encuentra a disposición de todas las personas trabajadoras para solicitar su adscripción al colectivo de Profesor Interno.

Se deberá realizar la Capacitación Pedagógica Básica que permite obtener los fundamentos (competencias y capacidades) que ha de reunir profesor de Telefónica España para poder impartir una formación eficaz a sus compañeros/as.

Una vez superada esta formación, el nuevo profesor tendrá acceso a la Comunidad de WorkPlace del Profesor Interno y a La Ficha de Profesor Interno.

Monitor Ocasional: el área de Formación mantendrá un registro de estas personas y les ofrecerá realizar la Capacitación Pedagógica completa pasar a formar parte al colectivo de Profesores Internos.

1.2.2 Bajas del colectivo. Para causar baja en el colectivo del Profesor Interno existen dos vías:

– A iniciativa del Profesor: cualquier Profesor Interno podrá manifestar en cualquier momento su voluntad de dejar de pertenecer al colectivo poniéndose en contacto con Formación, o bien, indicándolo en La Ficha del Profesor. En este caso se mantendrán sus datos en el Histórico de Profesores y podrá volver a integrarse dirigiéndose al equipo del Proyecto Profesor Interno.

– A iniciativa del área de Formación: en función de las evaluaciones obtenidas, cuando sucesivas evaluaciones de un profesor (derivadas del sistema formal de evaluación vigente) sean inferiores a un nivel mínimo exigido de 6,5 (este nivel se establecerá de forma anual y se presentará en la Comisión Central de Formación), el área de Formación propondrá la realización de un taller pedagógico especializado. Si posteriormente la nota del profesor se mantiene en un nivel bajo, Formación podría dejar de solicitar su colaboración para las imparticiones, pudiendo proponerle otros perfiles de colaboración. Estos casos se tratarán en la Comisión Central de Formación.

1.3 Rotación del colectivo y condiciones de impartición. Con la finalidad de favorecer la rotación en el colectivo de profesores, el área de formación dispondrá de herramientas para conocer todos los profesores que están en condiciones de impartir cada materia. También podrán conocer el dato del número de horas que cada profesor lleva impartidas en el año en curso.

La Ficha del profesor contendrá información sobre los mismos referida a Impartición (familias de conocimientos y cursos que el profesor está capacitado para impartir),

disponibilidad geográfica y horaria, tipo de Profesor y modalidades de colaboración, expediente docente, evaluaciones y contador de horas impartidas en el año en curso.

Con el mismo objetivo de favorecer la rotación se recomienda el límite máximo de horas que un Profesor Estable puede impartir y/o tutorizar en el año natural en 200 horas, en el caso de monitor ocasional este límite se establece en 150 horas.

Con carácter general se realizarán dentro de la jornada laboral, previa autorización del mando. En aquellos casos que no fuera posible la realización de dichas horas dentro de jornada laboral, será el mismo mando quien justificará la denegación de dicha autorización a Formación.

Si, excepcionalmente, fuera necesaria la colaboración de un Profesor o Monitor para impartir más horas de las contempladas anteriormente, sería necesaria la autorización de la persona responsable de Formación y se le comunicaría al Comité de Formación.

El área de formación contactará con el profesor que va a impartir el curso con una antelación suficiente, a fin de que pueda organizarse. Se recomienda que, para garantizar el adecuado rendimiento docente de los profesores internos, la jornada laboral realizada más el tiempo de impartición fuera de la misma no sobrepase las 10,30 horas.

Tal y como recoge la normativa vigente se recuerda la prohibición de impartir formación en días de libranza, vacaciones o periodo de descanso compensatorio.

Si, por circunstancias excepcionales, un profesor no va a poder impartir un curso, debe comunicarlo en la mayor brevedad al área de Formación para que se proceda a su sustitución.

Todas estas condiciones relativas a la impartición aplican por igual tanto al colectivo de Profesores Internos como al de Monitores Ocasionales.

2. Colaboración, compensación y formación.

2.1 Perfiles de Colaboración y Compensación. Dada la diversidad de perfiles de colaboración existentes en todas las acciones de formación, podemos definir los siguientes perfiles:

- Formador.
 - Presencial y virtual.
 - Online.
- Dinamizador de entornos online.
- Autor y Desarrollador de contenidos online.

En la Comisión Central de Formación, durante la vigencia de este Convenio, se podrán definir nuevos perfiles de colaboración.

2.1.1 Formador Presencial y Virtual. Profesional que imparte formación presencial reglada en aula/sala o a través de herramientas colaborativas.

La formación es síncrona, es decir, el profesor y los alumnos coinciden en aula o en las herramientas colaborativas compartiendo el mismo momento temporal.

Cuando la formación se realice a través de herramientas colaborativas (por ejemplo, Webex) la formación podrá ser grabada. Esta grabación será, en todos los casos, propiedad de Telefónica España.

La retribución se calculará en función de las horas impartidas (horas que figuran en el diseño del curso), e incluye tanto la preparación de la acción formativa, como su impartición, además de los trámites adicionales que se realicen: documentación administrativa, entrega de certificados, etc.

Para determinar la cuantía a percibir, se tendrá en cuenta la dificultad de la materia a impartir indicada en el nivel del curso. En la siguiente tabla se muestran las cuantías correspondientes a aplicar:

Niveles de cursos	Colaboración formación desplazamiento	Desplazamiento fuera de residencia
Avanzado.	21 € hora	3 € hora
Medio.	18 € hora	3 € hora

La impartición de un curso fuera de la residencia laboral por un profesor interno generará el derecho que se derive del Convenio Colectivo vigente por desplazamiento y dietas. Además, en esta situación el precario establecido para cada nivel será incrementado en tres euros hora, en los siguientes casos:

1.^a Cuando el profesor interno deba desplazarse, dentro de su provincia a una distancia mayor o igual a 90 kilómetros para realizar la impartición del curso.

2.^a Cuando el profesor interno deba desplazarse fuera de su provincia.

2.1.2 Formador online. Profesional que imparte formación a través de plataformas online de formación (Teletutor).

El formador online responde a las consultas y resuelve las dudas de los alumnos mediante los canales adecuados en un plazo máximo de 24 horas. Actúa como guía, estimulando el aprendizaje y proponiendo actividades y realiza el seguimiento individual del avance del alumno, entre otras funciones.

La retribución se calculará en función de las horas lectivas del curso y teniendo en cuenta la dificultad de la materia a impartir, especificada en el diseño del mismo, en base a la siguiente tabla:

Niveles de cursos	Colaboración formación
Avanzado.	21 € hora
Medio.	18 € hora

2.1.3 Dinamizador de entornos online. Profesional que facilita la evolución del aprendizaje, motivando a los alumnos a aprender y generando actividades en un entorno online (Dinamizador/Facilitador).

La formación es asíncrona, esto es, no existe correspondencia temporal entre la actuación del formador y el momento en el que los alumnos interactúan con los contenidos online.

En este entorno online el formador deberá fomentar la participación de los formados, utilizando las herramientas y recursos a su disposición, impulsando el autoaprendizaje del alumno.

De manera general, se establece como tiempo estimado de dedicación 1 hora diaria a la tarea de dinamización del entorno online en días laborables.

Dado que el contenido online estará vinculado a un proyecto de colaboración, éste tendrá fecha de inicio y una fecha fin y por lo tanto la retribución estará vinculada a «pago por proyecto». Por ello, se establece el siguiente criterio para el pago por las actuaciones de dinamización de contenido online por tiempo de actuación en el proyecto:

Por tiempo de actuación	Colaboración dinamización
Semana de dinamización	40 €
Mes de dinamización	160 €

El área de Formación será la responsable de supervisar y controlar que el dinamizador de entornos online está realizando adecuadamente su función, velando por la satisfacción de los alumnos, la resolución de dudas técnicas e incidencias, etc.

2.1.4 Autor de contenidos online y Desarrollador de contenidos online:

A) Autor: profesional que diseña y elabora contenidos online, aportando sus conocimientos técnicos y pedagógicos.

B) Desarrollador de contenidos: profesional que diseña y elabora contenidos online, aportando sus conocimientos pedagógicos y creativos:

- Formato SCORM.
- Formato Vídeo.
- Formato HTML.
- Etc....

2.1.4.1 Compromisos-Autor/Desarrollador. El autor/desarrollador se compromete:

A realizar el recurso con los criterios de calidad exigidos en la Comisión de Valoración de Contenidos, tanto a nivel técnico como didáctico y pedagógico, de manera que cumpla su función de ayuda al aprendizaje.

A entregarlo en el plazo de tiempo acordado.

A realizar las actualizaciones que se vayan produciendo en la materia que trate su proyecto en un plazo de 2 años, sin compensación alguna, siempre que éstas no supongan una revisión que afecte a los aspectos más importantes del contenido, siempre y cuando no supere el 20% del contenido.

Telefónica España se compromete:

- A facilitar el recurso a los alumnos de los cursos correspondientes.
- A compensar al autor/desarrollador según la valoración aprobada por la Comisión de Valoración de Contenidos. Se compartirán estos criterios en la Comisión Interempresas de Formación.

2.1.4.2 Requerimientos básicos. Técnicos: El autor o diseñador deberá dominar los contenidos de la materia a desarrollar. Se comprometerá a cumplir con los criterios técnicos para la elaboración de los recursos.

2.1.4.3 Compensación. El autor/ desarrollador será informado de la compensación aprobada por la Comisión de Valoración de Contenidos.

La valoración se realizará con criterios objetivos; dichos criterios se compartirán con la Representación de los Trabajadores en la Comisión Central de Formación.

Si el recurso hubiera sido elaborado por varios autores, se compensará a cada uno de ellos en hojas de pago individuales. En cualquier caso, serán siempre éstos quienes se pongan de acuerdo en los porcentajes de abono que les corresponda a cada uno.

2.2 Formación.

2.2.1 Capacitación Pedagógica Básica. El área de Formación diseñará, en función de las necesidades concretas de cada momento, la Capacitación Pedagógica que se requiera para la formación de los perfiles de colaboración.

Estará dirigida a la capacitación en habilidades y aptitudes para desarrollar correctamente su labor como profesor en cada uno de los perfiles de colaboración:

Presencial:

- Habilidades y competencias para el diseño de la acción formativa.
- Habilidades y aptitudes didácticas y pedagógicas para la impartición.

On line:

- Habilidades y competencias para el diseño de la acción formativa.
- Habilidades y aptitudes didácticas y pedagógicas durante el desarrollo de la acción formativa.

Autor:

- Habilidades y competencias para el diseño del contenido.
- Habilidades y competencias para el desarrollo del contenido y utilización de herramientas.

Se revisarán y actualizarán los contenidos y formatos que otorgan la capacitación pedagógica básica en función de las necesidades del colectivo.

2.2.2 Talleres Pedagógicos. Formación pondrá a disposición de los Profesores Internos talleres pedagógicos especializados que tendrá como objetivo el perfeccionamiento y la profundización en las habilidades pedagógicas y técnicas de cada uno de los perfiles de colaboración con Formación.

Se identificarán, según los perfiles de colaboración, contenidos que complementen la capacitación pedagógica básica aumentando el nivel de especialización, a modo de ejemplo:

Formación presencial:

- Gamificación.
- Manejo de la voz.

Formación virtual: Manejo de herramientas (Webex Training).

Formación online. Comunicación asíncrona.

Dinamizador. Uso educativo de redes sociales.

Creación de contenidos online. Derechos de autor.

Desarrollador de contenidos online. Herramientas de autor.

Finalmente, a aquellos Profesores Internos cuya calidad se encuentre significativamente por debajo de la media, se le ofrecerán talleres especializados permitiendo de esta manera la mejora de sus aptitudes y habilidades u otras posibilidades de colaboración más adecuadas a su perfil.

2.2.3 Niveles de cursos. La clasificación de los cursos a impartir se articula en función del nivel de dificultad de los mismos, apoyándose para ello en los siguientes criterios:

A cada curso del catálogo anual se le asignará un nivel 1 o 2 según los siguientes criterios:

- Avanzado (Nivel 1): cursos sobre conocimientos críticos y diferenciales para Telefónica España además de los dirigidos a la formación de formadores.
- Medio (Nivel 2): cursos relacionados con la actividad de Telefónica España, talleres de habilidades, programas asociados a la implantación de herramientas o metodologías de trabajo y, en general, todas aquellas acciones no encuadrables en el nivel 1.

2.2.4 Evaluaciones. El área de formación velará por la calidad de los cursos que gestionan. Los profesores podrán consultar las evaluaciones de los cursos que imparten.

3. Otras acciones.

3.1 Comunidad virtual. La Comunidad virtual en WorkPlace es un entorno colaborativo en el cual los Profesores Internos comparten experiencias, documentación, etc.

Es una plataforma de comunicación con las siguientes metas:

- Tener identificados a sus miembros difundiendo su experiencia y conocimientos.
- Disponer de una plataforma que permita y facilite el intercambio de ideas y experiencias.
- Identificar y difundir entre los miembros diferentes prácticas.

– Mantener informado y actualizado al colectivo en todo lo relacionado con la figura del profesor interno.

3.2 Reconocimientos. Se otorgarán reconocimientos a los profesores mejor valorados, por su labor docente, compromiso, creatividad e innovación.

3.3 Otras acciones de dinamización del colectivo. En la medida en que sea posible, el área de Formación y el equipo del Profesor Interno, mantendrán una serie de iniciativas, algunas de ellas ya consolidadas destinadas, entre otras cosas, a mantener constantemente informado al colectivo de Profesores Internos.

ANEXO IV

Acuerdos vigentes TdE en materia de formación

Alojamiento concertado cursos de formación fuera de la residencia

1. Objeto. El presente documento pretende regular el mandato del Convenio colectivo 2003-2005 en su cláusula 9.3 de proporcionar un sistema de alojamiento concertado a las personas trabajadoras dentro de Convenio de Telefónica de España que deban desplazarse de su lugar de residencia fuera de la provincia por motivos de cursos de formación.

2. Acuerdo. Se propone ofertar a las personas trabajadoras un doble sistema de compensación por desplazamiento a otra provincia fuera de su residencia para asistir a acciones formativas:

- Mantener voluntariamente la situación actual de dieta interprovincial.
- Sistema de alojamiento concertado sin percepción de dieta.

3. Detalle del acuerdo. En relación con la cláusula 9.3.2 del Convenio Colectivo 2003-2005 se acuerda:

– La persona trabajadora dentro de Convenio de Telefónica España que asista a un curso de formación organizado por la Empresa fuera de la provincia en la que reside, podrá optar por el modelo actual de dieta interprovincial o bien por el modelo de alojamiento concertado (la opción se ofrecerá en cada curso de formación al que asista la persona trabajadora).

– Le corresponderá hotel concertado cada noche que deba pernoctar fuera de su residencia (es decir, cada vez que según normativa le corresponda dieta interprovincial).

– Deberá usar los servicios de la agencia de viajes concertada a través del correspondiente autoservicio. Las personas de Telefónica España que no tengan acceso al autoservicio utilizarán los medios que la Empresa pone a su disposición con las mismas garantías que los demás.

– Una vez hecha pública y conocida la lista de hoteles concertados en las distintas localidades, la persona trabajadora en su solicitud hará constar su orden de preferencia. La asignación de hotel se hará intentando atender este orden de preferencia, en función de las disponibilidades existentes. Si por cualquier circunstancia no estuviera conforme con la asignación deberá optar por la dieta interprovincial. Los hoteles concertados serán de tres/cuatro estrellas. Las habitaciones serán de uso individual.

– Si en la localidad donde se realice el curso no existiera alojamiento concertado o existiéndolo no hubiera plazas libres deberá optar por la dieta interprovincial.

– La asignación de hotel comportará sólo alojamiento y desayuno. Además, la persona trabajadora tendrá derecho a la percepción de dos platos comida en concepto de manutención por cada día que pernocte fuera de su residencia habitual.

– Las condiciones de los desplazamientos para asistir al curso no se regulan en este acuerdo; permanecen como has ahora, aunque se recomienda el uso de la agencia de viajes concertada.

– Cuando el curso comience por la mañana de un lunes o al día siguiente a un festivo siempre que se elija la opción de hotel concertado, el alumno deberá viajar el domingo o festivo.

– Si por motivos de la asistencia a cursos de formación la persona trabajadora debiera pernoctar fuera de su residencia durante el fin de semana, podrá interrumpir voluntariamente el alojamiento concertado durante el viernes y sábado, abonándosele en dichos días la dieta interprovincial correspondiente.

La Comisión Central de Formación efectuará un seguimiento de todo el proceso en conjunto.

4. Horario de los cursos. En consonancia con lo estipulado en la cláusula 9.3.1 del Convenio Colectivo 2003-2005 y con objeto de optimizar el periodo en que las personas trabajadoras se encuentren fuera de su provincia por motivos de asistencia a cursos de formación al tiempo que se facilita su desarrollo profesional, la duración de los mencionados cursos se ampliará hasta la jornada laboral establecida, salvo en los casos que este horario sea contraproducente para un correcto aprendizaje.

Este acuerdo fue modificado en la cláusula 9 del Convenio colectivo 2011-2013 que introduce una nueva redacción en las condiciones de asistencia a cursos de formación fuera de la provincia:

«Aquellas las personas trabajadoras que opten por el sistema de alojamiento concertado a través del procedimiento habilitado con la agencia de viajes, la estancia en el hotel podrá concertarse en régimen de alojamiento y desayuno, o si así lo solicita expresamente, en régimen de media pensión durante el tiempo de permanencia a que dé lugar la acción formativa.

En el supuesto de que el empleado se acoja al régimen de media pensión, sólo tendrá derecho a la percepción de un plus comida en concepto de manutención por cada día que pernocte fuera de su residencia habitual.»

Asistencia a cursos de formación dentro de la provincia

1. Objetivo. El presente documento regula los desplazamientos que los empleados de Telefónica de España realizan a otras localidades dentro de la provincia en la que residen, para asistir a cursos de formación con el objetivo de compensar en forma adecuada aquellos gastos extraordinarios en que pudieran incurrir los alumnos y alumnas por este motivo. Igualmente se regulan las posibles compensaciones a las personas trabajadoras que asisten a cursos de formación en su localidad de residencia.

2. Acuerdo.

2.1 Desplazamientos Interinsulares de tipo provincial. Cuando el desplazamiento para asistir a cursos de formación se efectúa entre islas de la misma provincia y cuando la persona trabajadora la corresponda la percepción de dieta, por tener que pernoctar fuera de su residencia, podrá de forma voluntaria optar por el sistema de alojamientos concertados, en los términos contemplados en el acuerdo de enero de 2004. Hay hoteles concertados en Palma de Mallorca, Ibiza, Mahón, Las Palmas y Santa Cruz de Tenerife.

2.2 Desplazamientos entre localidades que distan más de 90 kilómetros. Cuando el desplazamiento para asistir a cursos de formación se efectúa entre localidades de la misma provincia que distan entre sí más de 90 kilómetros y en función de la duración lectiva del curso y del medio de transporte en el que se desplaza al curso, al empleado le corresponde:

1) Cursos de duración lectiva igual o menor a cuatro horas:

- Transporte público: Le corresponde los gastos de desplazamiento diario.
- Vehículo de la compañía: No le corresponde compensación.

2) Cursos de duración lectiva mayor de cuatro horas:

– Transporte público: Le corresponde el coste del desplazamiento el primer día del curso, dieta interprovincial cada día del curso que pernocte fuera de su domicilio y, el último día, el coste del desplazamiento de vuelta y un plus comida (si el curso finaliza después de las 21 horas, se abonará un segundo plus comida).

– Vehículo de la compañía: Le corresponde un plus comida cada día que asiste al curso.

2.3 Desplazamientos entre localidades que distan entre 30 y 90 kilómetros. Cuando el desplazamiento para asistir a cursos de formación se efectúa entre localidades de la misma provincia que distan entre sí entre 30 y 90 kilómetros y en función de la duración lectiva del curso y del medio de transporte en el que se desplaza al curso, al empleado le corresponde:

1) Cursos de duración lectiva igual o menor a cuatro horas:

– Transporte público: Le corresponde los gastos de desplazamiento diario.

– Vehículo de la compañía: No le corresponde compensación.

2) Cursos de duración lectiva mayor de cuatro horas:

– Transporte público: Le corresponde el coste del desplazamiento el primer día del curso, dieta provincial cada día del curso que pernocte fuera de su domicilio y, el último día, el coste del desplazamiento de vuelta y un plus comida (si el curso finaliza después de las veintiuna horas, se abonará un segundo plus comida).

– Vehículo de la compañía: Le corresponde un plus comida cada día que asiste al curso.

2.4 Desplazamientos entre localidades que distan menos de 30 kilómetros. Cuando el desplazamiento para asistir a cursos de formación se efectúa entre localidades de la misma provincia que distan entre sí menos de 30 Kilómetros y en función de la duración lectiva del curso y del medio de transporte en el que se desplaza al curso, al empleado le corresponde:

1. Cursos de duración lectiva igual o menor a seis horas:

– Transporte público: Le corresponde los gastos de desplazamiento diario.

– Vehículo de la compañía: No le corresponde compensación.

2. Cursos de duración superior a seis horas lectivas:

– Transporte público: Le corresponde los gastos de desplazamiento diario y un plus comida cada día del curso.

– Vehículo de la compañía: Le corresponde un plus comida cada día que asiste al curso.

2.5 Asistencia a cursos de formación en la localidad de residencia de la persona trabajadora. En los supuestos en que una persona trabajadora asista a un curso en su residencia habitual y tiene que simultanear en el mismo día la asistencia al curso de formación con la asistencia a su puesto de trabajo, se la abonarán las locomociones que excedan de las que habitualmente realiza para acudir a su puesto de trabajo.

Tabla resumen

Medio de TTE	Más de 90 km		Entre 30 y 90 km		Menos de 30 km	
	TTE público	Vehículo compañía	TTE público	Vehículo compañía	TTE público	Vehículo compañía
Cursos de duración lectiva superior a cuatro horas.	Dieta Interprovincial ⁽¹⁾ .	Plus Comida ⁽³⁾ .	Dieta Provincial ⁽²⁾ .	Plus Comida ⁽³⁾ .	Coste del desplazamiento ⁽⁴⁾ . * Plus Comida ⁽⁵⁾ .	No corresponde compensación. * Plus Comida ⁽⁵⁾ .
Cursos de duración lectiva igual o menor de cuatro horas.	Coste del desplazamiento ⁽⁴⁾ .	No corresponde compensación.	Coste del desplazamiento ⁽⁴⁾ .	No corresponde compensación.	Coste del desplazamiento ⁽⁴⁾ .	No corresponde compensación.

⁽¹⁾ Desplazamiento el primer día del curso, dieta interprovincial cada día del curso excepto el último y desplazamiento y plus comida el último día del curso.

⁽²⁾ Desplazamiento el primer día del curso, dieta provincial cada día del curso excepto el último y desplazamiento y plus comida el último día del curso.

⁽³⁾ Un Plus Comida cada día del curso.

⁽⁴⁾ Desplazamiento de ida y vuelta cada día del curso.

⁽⁵⁾ Excepcionalmente, en los supuestos en que el curso tenga una duración lectiva superior a seis horas se abonará un plus comida cada día del curso.

Notas comunes a los desplazamientos. Con carácter general, el viaje se iniciará con el tiempo necesario para estar en el lugar de impartición a la hora de comienzo del curso y el viaje de vuelta se iniciará lo más pronto posible una vez terminado el curso. Excepcionalmente, en los desplazamientos a localidades que disten entre sí más de 90 kilómetros, cuando el curso comience antes de las diez horas, podrán desplazarse los empleados el día anterior al comienzo del curso.

Con carácter general, podrá utilizarse el uso del vehículo de la compañía para la asistencia a los cursos de formación, previo permiso expreso del jefe inmediato y con la voluntariedad de la persona trabajadora.

En el caso de que no haya infraestructura y/o frecuencia de transporte público adecuado para asistir diariamente al curso y con el permiso explícito del jefe inmediato, la persona trabajadora podrá utilizar el vehículo propio para desplazarse a la acción formativa, percibiendo la compensación económica correspondiente.

ANEXO V

Nuevas formas de trabajo: Teletrabajo y flexwork

Acuerdo de teletrabajo en TdE, TME y TSOL

Ámbito de implantación

Continuando con la ya larga tradición de las Empresas en esta materia, definimos el teletrabajo, en el ámbito del Convenio de Empresas Vinculadas Telefónica de España S.A.U., Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, como «una forma flexible de realización de la actividad laboral desde el domicilio fijado por la persona teletrabajadora utilizando medios telemáticos y nuevas

tecnologías de la información y comunicación, una herramienta estratégica en nuestra organización».

Ámbito objetivo: Perfil de las actividades. Se implantará con carácter general en las unidades de las tres Empresas en las que las actividades que se realizan son susceptibles de esta modalidad.

Para ello, en el seno de la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo se informará con carácter previo de las actividades susceptibles de teletrabajar así como, de la incorporación paulatina de otras actividades, efectuará el seguimiento de estas nuevas actividades y de las personas trabajadoras a las que afecta la realización del Teletrabajo y han aceptado esta modalidad.

Se implantará con carácter general en las unidades de las tres Empresas en las que las actividades que se realizan son susceptibles de esta modalidad.

Ámbito personal: Perfil de la persona teletrabajadora. Este aspecto deberá considerarse por las personas responsables a la hora de acceder a la petición de teletrabajo atendiendo a los criterios objetivos que puedan definirse y adecuando el perfil a las necesidades del puesto y de la actividad desempeñada, considerando la habituación a los equipos informáticos y acceso en remoto.

Ambas partes se comprometen en el seno del Grupo de Trabajo dependiente de la comisión Interempresas de ordenación del tiempo de trabajo, a definir los criterios objetivos de aplicación que sirvan para resolver las situaciones que puedan producirse cuando se tenga que priorizar la asignación de la modalidad de teletrabajo. Las reclamaciones que pudieran surgir se analizarán igualmente en el seno de dicho Grupo de Trabajo.

En el seno de la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo se analizará la posibilidad de establecer un día de teletrabajo para todas aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos referidos en este Anexo del presente Convenio y especialmente referidos a los de actividad, igualmente se desplegará la herramienta que permita el seguimiento del teletrabajo a lo largo de 2020.

Condiciones de implantación del teletrabajo

Para establecer estas condiciones, se ha tomado como referencia obligada el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo. La modalidad de teletrabajo no puede generar situaciones de discriminación y a tal efecto, se considera:

1. Efectividad. Con la firma del II Convenio de Empresas Vinculadas se potencia su desarrollo, considerando las particularidades que puedan derivarse de los propios centros de trabajo y conexiones de acceso remoto, y la disponibilidad real de los medios y herramientas.

2. Carácter voluntario. Tendrá siempre carácter voluntario para la persona teletrabajadora, formalizándose mediante un Acuerdo individual de teletrabajo. Para permitir una estabilidad en el desarrollo de esta modalidad de prestación laboral y contribuir a su implantación y mejoras en su práctica, dicho acuerdo tendría una duración de un año.

Transcurrido un año desde el inicio del teletrabajo, podrá ser objeto de prórroga salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes, con un preaviso de un mes de antelación (a través del jefe inmediato y comunicación a RR.HH.).

3. Carácter reversible. Este principio de reversibilidad que garantiza la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial se aplicará durante los dos primeros meses, transcurrido el cual el trabajador quedaría sometido al desarrollo de su actividad laboral mediante teletrabajo hasta transcurrido un año de la firma del Acuerdo Individual.

En cuanto a la reversibilidad, esta puede ser tanto a iniciativa de la persona trabajadora como de la Empresa:

– A iniciativa de la Empresa, en cualquier momento de su vigencia, siguiendo los trámites de información a la Representación de los Trabajadores, cuando concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de

actividad de la persona teletrabajadora, cambio de puesto de trabajo y cuándo no se adecua al perfil requerido para el teletrabajo.

– A instancia de la persona trabajadora, podrá tener lugar durante los dos primeros meses o, en su caso, al finalizar el período del año, salvo que concurran circunstancias excepcionales que serán convenientemente valoradas por RR.HH. en coordinación con su Unidad de pertenencia.

En ambos casos el plazo de preaviso será de quince días.

De estas situaciones de reversibilidad se informará a la Representación de los Trabajadores conforme a lo previsto en el apartado de Seguimiento del presente documento.

4. Vigencia. Como regla general la condición de persona teletrabajadora tendrá una vigencia de un año, transcurrido el cual podrá prorrogarse una vez que se realice con la persona trabajadora la valoración del período bajo criterios de productividad y cumplimiento de las actividades asignadas. No obstante, la continuidad en el mismo estará supeditada a los posibles porcentajes de personas teletrabajadoras que se puedan establecer en las unidades y la posibilidad de que otras personas trabajadoras adscritas a esa unidad que cumplan los requisitos, y no hayan accedido hasta ese momento al teletrabajo, pueden acceder también al mismo.

5. Tiempo de teletrabajo. El tiempo será entre 1 y cuatro días semanales. Su duración se determinará de común acuerdo por ambas partes, persona teletrabajadora y responsable inmediato. Podrá realizarse también en tiempo de jornada equivalente que no debe suponer situaciones diferenciales entre las personas trabajadoras que realicen teletrabajo.

En el contrato a suscribir será suficiente con la determinación inicial del número de días de teletrabajo semanales. Salvo en aquellos casos, en que por razón de la actividad necesariamente se precise la determinación de los días y horario concreto de teletrabajo.

Por último, para favorecer la comunicación, evitar situaciones de aislamiento o de no pertenencia, será preciso establecer con carácter obligatorio reuniones de contacto bien con el equipo de trabajo, con los colaboradores o con el responsable directo. Estas reuniones tendrán lugar con una periodicidad semanal, garantizando al menos una jornada de trabajo presencial.

6. Formación. Recibirán una formación adecuada y específica sobre las características de esta forma de organización laboral.

7. Protección y confidencialidad de datos. Las personas teletrabajadoras seguirán vinculadas a los derechos y obligaciones establecidos por cada una de las tres sociedades del ámbito de este Convenio de Empresas Vinculadas en relación con la protección y confidencialidad de los datos y el acceso a datos de carácter personal, que figurarán incorporados en el acuerdo individual.

Por otra parte, las Empresas adoptarán las medidas oportunas para asegurar la protección de los datos utilizados y tratados por la persona teletrabajadora para fines profesionales.

8. Equipos y comunicaciones. Los equipos que se empleen para la realización del teletrabajo podrán ser tanto propiedad de la persona trabajadora, en cuyo caso dicho equipo debe cumplir todos los requisitos de normalización y certificación exigidos por la legislación vigente, como de La Empresa, en tal caso no podrán ser utilizados para fines particulares.

La resolución de incidencias que tengan relación directa con la realización del teletrabajo se asumirá por la Empresa mediante la atención desde el soporte técnico de Sistemas de Información.

La persona trabajadora deberá de contar con los servicios de telecomunicaciones precisos de conectividad para poder desempeñar, en remoto, las funciones a desarrollar por medio del teletrabajo.

Todos los costes asociados a la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias, a las condiciones de trabajo y ambientales, así como los gastos de electricidad, agua, calefacción, etc., correrán por cuenta del empleado.

Condiciones laborales de las personas teletrabajadoras

El teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de las personas trabajadoras, ni supone discriminación respecto al resto de las personas trabajadoras. En este sentido, del Acuerdo Individual que regula la modalidad del teletrabajo se informará a los organismos competentes.

1. Jornada y horarios. La jornada es la establecida en el Convenio Colectivo. En cuanto al horario, el marco dentro del cual debe desarrollarse el teletrabajo vendrá determinado por el horario general de su Unidad de pertenencia que servirá para determinar los derechos económicos que le corresponden; en concreto, por el horario de la persona teletrabajadora en la oficina, sin que pueda utilizar el teletrabajo como instrumento para generar derecho a nuevas compensaciones económicas por este motivo.

Por otro lado es preciso compaginar un control del teletrabajo (días y horarios prefijados), con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo igual que si se trabajase en la oficina (asistencia a reuniones, a cursos, sustitución de compañeros de baja o de vacaciones, imprevistos, variaciones de actividad, por ejemplo por colaboración en proyectos transversales..., etc.), partiendo del principio de que el trabajo debe realizarse como si se estuviera en la oficina, de tal forma que el teletrabajo no puede suponer una limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo.

Por todo ello, los días y horarios pactados en acuerdo actuarán como regla general siempre que no impida la normal realización de la actividad, permitiéndose las variaciones que sean precisas en atención a las necesidades organizativas, siempre con pleno respeto a la jornada laboral y horarios de oficina.

Las reiteradas variaciones y modificaciones en este sentido deberán ser tenidas en cuenta en el planteamiento de la reversibilidad.

En el Acuerdo Individual se reflejarán horas de teletrabajo semanales y los días, en los que cómo regla general, se teletrabaja.

En los trabajos que no permitan flexibilidad alguna, se determinará exactamente el horario con los descansos reglamentarios.

Teletrabajo fuera del horario habitual. Será siempre a instancia de la persona teletrabajadora, y podrá admitirlo su Unidad con carácter excepcional si el tipo de trabajo desempeñado así lo permite y en tanto organizativamente sea posible, teniendo en cuenta el impacto en la organización de la Empresa y sin que en ningún caso pueda repercutir negativamente sobre el resto de compañeros. Estos cambios deberán constar por escrito, y anexarse al acuerdo inicial de teletrabajo, con respeto a la legislación y normativa interna sobre duración de jornada, descanso entre jornada, duración máxima de la jornada diaria, pausas de descanso y descanso semanal.

En todo caso, no generarán compensación económica distinta de la que correspondiera a la persona trabajadora por razón de su puesto de trabajo en forma presencial.

Trabajo a turnos. Cuando un puesto de trabajo sometido a turnos se realice mediante teletrabajo, el régimen de turnos no experimentará variación por realizar la actividad en régimen de teletrabajo.

2. Condiciones económicas. La retribución de la persona trabajadora no se verá alterada por realizar la modalidad de teletrabajo. A tal efecto, no sufrirán modificación el salario base y los complementos personales. Respecto a los devengos circunstanciales, se percibirán aplicando las mismas condiciones que corresponden a su trabajo presencial, así como las circunstancias que generan el derecho a percepción. Este mismo criterio regirá para los complementos extrasalariales.

En cuanto a la retribución variable a través de planes de incentivos se mantiene en sus actuales términos conforme a lo específicamente establecido en cada uno de ellos, adaptándose a lo que en el futuro pudiera establecerse.

Los cambios de horarios que tengan lugar a instancia de la persona teletrabajadora no darán lugar a compensación económica alguna. Del mismo modo, el teletrabajo

tampoco tiene que provocar perjuicios económicos a la persona trabajadora por razón del horario.

3. Recomendaciones en materia de Prevención y Salud Laboral:

a) Recomendaciones de Prevención y Seguridad Laboral en Teletrabajo. En líneas generales, los puestos de teletrabajo deberán al menos cumplir las siguientes condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos:

1. El puesto de trabajo deberá tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.

2. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.

3. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 40 y 60 cm y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.

4. La altura ideal de la pantalla es aquella tal que pueda ser visualizada dentro del espacio comprendido entre la línea de visión horizontal y la trazada a 60 ° bajo la horizontal.

5. Es conveniente, asimismo, sobre todo en los trabajos de entradas de datos en base a listados o cualquier otro tipo de documentos, la instalación de un portadocumentos al lado de la pantalla y a su misma altura para evitar posturas incorrectas, ya que el movimiento del cuello cuando se mira a la pantalla y los documentos se realiza en un plano horizontal que es menos perjudicial que el vertical.

6. Es muy importante dejar espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las «muñecas al aire» es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superior, espalda y cuello.

7. El asiento de trabajo deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable, regulable en altura o en su defecto con ajuste lumbar.

8. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.

9. La Empresa realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estas personas trabajadoras.

10. A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como: No sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas.

Además y particularmente, en materia de seguridad y salud laboral y de prevención de riesgos laborales queda expresamente autorizada la Empresa para que mediante los técnicos y/o delegados de prevención pueda acceder al domicilio antes señalado para las comprobaciones que estime oportunas, previa notificación a la persona interesada con 48 horas de antelación al menos y autorización de la persona teletrabajadora, y con respeto a las garantías constitucionales de inviolabilidad del domicilio, con la observancia de las comunicaciones legales oportunas.

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución.

Además se tomarán en consideración las posibles recomendaciones derivadas de las Directivas europeas en esta materia. Ambas partes se comprometen a estudiar y definir las implicaciones del teletrabajo en materia de prevención de riesgos, dentro del marco legal y en el seno de la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo.

b) Recomendaciones de Prevención y Seguridad Laboral en Flexwork. En líneas generales, los puestos de flexwork deberán al menos cumplir las siguientes condiciones:

1. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.

2. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 40 y 60 cm y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.

3. La altura ideal de la pantalla aquella en es aquella tal que pueda ser visualizada dentro del espacio comprendido entre la línea de visión horizontal y la trazada a 60 ° bajo la horizontal.

4. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.

5. La Empresa realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estas personas trabajadoras.

6. A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como: no sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas.

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución.

Además, se tomarán en consideración las posibles recomendaciones derivadas de las Directivas europeas en esta materia. Ambas partes se comprometen a estudiar y definir las implicaciones del flexwork en materia de prevención de riesgos, dentro del marco legal y en el seno de la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo.

4. Derechos sindicales. El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales de la persona teletrabajadora, rigiéndose las comunicaciones con sus Representantes conforme a lo pactado en el Convenio Colectivo y la normativa laboral. Estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores. A estos efectos, y al objeto de garantizar la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical del teletrabajador, en caso necesario se arbitrarán las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de este derecho por las personas teletrabajadoras, en función de la organización del trabajo y el tiempo establecido para el desarrollo de esta modalidad.

La concreción y aplicación de este derecho, deberá ser objeto de análisis y desarrollo en el Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo, para garantizar su efectiva aplicación.

5. Formación. El teletrabajo no debe suponer menoscabo en su formación, y además debe potenciarse una formación específica en esta materia, tanto para las personas teletrabajadoras, como para sus responsables directos, a cuyo efecto la Empresa dispondrá los medios oportunos para facilitar dicha formación.

El objetivo de este Plan Formativo sería garantizar una formación adecuada y de calidad que facilite y capacite a la persona trabajadora para el uso de las herramientas básicas de la persona Teletrabajadora haciendo especial énfasis en el Correo Electrónico, en los entornos de trabajo «Corporativos» y en las cuestiones psicosociales precisas para una correcta adecuación al nuevo entorno laboral.

Procedimiento

El procedimiento para la tramitación de un nuevo contrato individual de teletrabajo se iniciará a instancia de la persona trabajadora, para cuyo registro y seguimiento, a lo largo del año 2020, la Empresa desarrollará un sistema informático que permitan recoger de manera automática y uniforme un procedimiento de solicitud, tramitación, autorización y formalización, en su caso, del acuerdo individual, así como las sucesivas prórrogas y el

control de las personas teletrabajadoras, con el fin de que este nuevo proceso sustituya a los actuales procedimientos en cada una de las Empresas. De todas las fases del procedimiento (solicitud, concesión y denegación y sus causas) se dará información a la RRTT.

Efectividad del acuerdo

La efectividad del presente acuerdo se producirá a partir de la entrada en vigor del Convenio de Empresas Vinculadas que lo origina.

Con carácter transitorio, se mantienen en vigor los contratos individuales de teletrabajo formalizados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo y dentro del ámbito de implantación del mismo, manteniendo las mismas condiciones con las que se hubieran establecido y se estuvieran aplicando. Dichas condiciones se mantendrán vigentes hasta que varíen las circunstancias que dieron lugar a la aprobación del anterior contrato individual, de forma que su modificación deberá formalizarse en un nuevo contrato que se registrará en todo por el presente Acuerdo de Teletrabajo.

Seguimiento del acuerdo

En el seno de Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo se facilitará información sobre las personas teletrabajadoras existentes en cada momento, evolución de las solicitudes, prórrogas, al objeto de que la Representación de los Trabajadores pueda ejercer sus derechos y garantías sindicales y se abordará la problemática que pudiera surgir de la interpretación del presente documento. Asimismo y para un adecuado seguimiento en la evolución de esta modalidad, periódicamente se tratarán las situaciones de reversibilidad del teletrabajo y circunstancias excepcionales, así como los supuestos de denegación de las peticiones individuales de teletrabajo o las solicitudes para desarrollar el teletrabajo en tiempo de jornada equivalente o fuera de los horarios establecidos, incluida la evolución en la dotación de medios. Todo ello con las debidas garantías de confidencialidad previstas en la legislación.

ANEXO VI

Carrera comercial

1. Antecedentes. La Carrera Comercial fue la primera Carrera Profesional implantada en el ámbito de Telefónica de España y surgió como necesidad de adaptar a nuestros profesionales, en el momento en el que el sector de las telecomunicaciones se liberaliza en España, y la Compañía deja de ser operador único, entrando en un mercado de competencia, donde concurre con otros operadores y los abonados pasan a ser clientes que pueden elegir con quién contrata sus servicios. El Convenio Colectivo 2001/2002 crea la figura del ejecutivo de ventas con el objetivo de profesionalizar nuestra fuerza de ventas: «los mejores vendedores para los mejores clientes» y a la vez conseguir un entorno atractivo y motivador definiendo un marco de Carrera Profesional que facilitara la evolución de los mejores profesionales en el ámbito comercial.

Ulteriores desarrollos en sucesivos Convenios colectivos para el ámbito de Telefónica de España, potenciaron el diseño de una Carrera Comercial adaptándola a la segmentación del mercado, con el objetivo de responder a las necesidades que permitieran impulsar el crecimiento del negocio y obtener las máximas cuotas de satisfacción de los clientes.

Por otra en Telefónica Móviles España, S.A.U., en el año 2010 se extendió la Carrera Comercial al colectivo de vendedores de Empresas. Asimismo en el VI Convenio colectivo se regula el desarrollo de la Carrera Comercial en similares términos a los establecidos en el modelo de Telefónica de España.

El actual proceso de transformación tanto del mercado de las TIC, como de nuestra organización empresarial, exigen una Carrera Comercial enfocada al cumplimiento de los siguientes objetivos que permanecen inalterados desde el I CEV:

- Colocar al cliente en el centro de nuestros procesos para dar respuesta a sus necesidades y obtener las máximas cuotas de satisfacción por la calidad de nuestros servicios.
- Impulsar el crecimiento del Negocio.
- Promover la motivación y el compromiso de los vendedores para que sean referente de valor en la atención comercial del cliente.
- Potenciar el desarrollo profesional de los todos comerciales para que sea real, efectivo y atractivo.
- Solventar las disfunciones del actual modelo en cuanto a desajustes de segmento y ordenación territorial.

Sin embargo, el área Comercial viene experimentando un progresivo y cada vez más acelerado proceso de cambio, debido a factores a los que no podemos estar ajenos que reclaman una evolución de los modelos de atención hacia la especialización, por ello y de manera paralela, la Carrera Comercial debe continuar siendo un instrumento de motivación, tanto profesional como económico, para mantener la primacía y liderazgo comercial de Telefónica, siendo aconsejable su actualización, de forma que podamos atender adecuadamente a nuestros clientes utilizando apropiadamente las capacidades de nuestros profesionales y potenciando sus habilidades mediante un adecuado programa de Formación, que debe convertirse en el pilar de la transformación, debiendo profundizar en la extensión de las herramientas formativas de mayor calidad y apostando siempre por la formación presencial como piedra angular de la adaptación de los vendedores a los nuevos servicios y productos digitales, de forma que podamos generar internamente el perfil necesario para triunfar en la revolución tecnológica.

Por ello en materia de formación, la empresa garantizará los procesos de formación y capacitación necesarios para que todos los profesionales pertenecientes a Carrera Comercial puedan desarrollarse profesionalmente en la misma así como para garantizar adecuadamente los compromisos y niveles de atención asumidos con nuestros clientes, motivo por el que se facilita el acceso a los diferentes programas formativos contenidos en el portal Campus TI, si bien merece especial mención la venta presencial por las especiales características de su actividad.

Como desarrollo y actualización de las previsiones establecidas en el actual de marco regulador de Carrera Comercial contenido en el presente Anexo, se regulan con carácter complementario los siguientes aspectos:

Con el objeto de garantizar el respeto del tiempo de descanso, así como de su vida personal y familiar de los trabajadores que se dedican a la actividad de venta presencial, se modifica el horario de atención en los términos del artículo 73.2, apartado a), del presente Convenio.

Dentro de esta flexibilidad horaria, especial relevancia adquiere para el colectivo de venta presencial el derecho a la desconexión como herramienta fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, que garantizando los compromisos asumidos con nuestros clientes permita desarrollar y favorecer el equilibrio entre la calidad de vida profesional y personal y la salud de todas las personas trabajadoras. Dentro de la propia Comisión de Comercial se analizarán aquellas propuestas que se consideren convenientes con el fin de facilitar y promover el derecho a la conciliación y desconexión digital sin afectación a los intereses y compromisos derivados de su actividad comercial.

En cuanto a los Planes de Incentivos Comerciales para los periodos de descanso por nacimiento de hijo durante el periodo de suspensión del contrato, se adoptarán las medidas adecuadas para que no se produzca ningún perjuicio económico como

consecuencia del disfrute de este permiso. Este mismo criterio se aplicará a los supuestos de acumulación en jornadas completas del descanso por cuidado del lactante. Por su especial trascendencia e implicación, ambos criterios entrarán en vigor a partir del segundo semestre de 2019.

Conscientes del compromiso de homogeneización de condiciones económicas, se acuerda proceder a la homogeneización de Los módulos de los incentivos comerciales de los Asesores de Cuenta del CGC a partir del 1 de enero de 2020.

2. **Ámbito de aplicación.** Será de aplicación la regulación contenida en este Capítulo a los profesionales de Telefónica de España que realizan las actividades comerciales previstas en el mismo, así como a los profesionales de Telefónica Móviles España, adscritos a la Carrera Comercial que desempeñan las funciones de Responsables de Ventas 3.

Igualmente, y con el objetivo de conseguir una carrera actual más homogénea, se procederá a la adscripción de todos los Responsables de Ventas de la Empresa Telefónica Móviles España S.A.U., que desarrollen su actividad profesional en el segmento de Canal Indirecto, a la Carrera Comercial en el nivel RV2 para el ejercicio 2020, con efectos a 1 de enero de dicho año. Las propuestas de adscripción a cada uno de los niveles de desarrollo se harán conforme a los criterios vigentes en el apartado Desarrollo de Carrera Comercial de este mismo Convenio, teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de objetivos acreditado en cada caso, siéndoles de aplicación los incentivos comerciales propios del segmento.

Durante la vigencia de este Convenio se adquiere el compromiso de abordar la revisión del modelo Comercial, con el que podamos dar mejor respuesta a los clientes y alcanzar los niveles máximos de satisfacción con los productos y servicios ofertados, acorde a las necesidades de la Empresa y de las personas trabajadoras, procurando buscar encaje de los profesionales, la simplificación de la actividad de cada segmento, la evolución profesional, la movilidad voluntaria, el desarrollo profesional objetivo y posibilitando el tratamiento y la solución de problemas o disfunciones desde una Mesa de Comercial centralizada. Este nuevo modelo nos debe permitir potenciar el impulso comercial que necesita las Empresas, incrementando la visión comercial de toda la Organización para conseguir una red de ventas más efectiva y eficiente.

No obstante, el compromiso reflejado en el párrafo anterior, se refiere a continuación, los aspectos esenciales y descripción del modelo de Carrera Comercial actual.

El modelo de Carrera Comercial está alineado con el resto de Carreras Profesionales, donde la valoración del puesto de trabajo viene ponderada por los distintos modos de atención comercial, la interrelación con el cliente y la diferente tipología del mismo, distinguiéndose:

– **Atención Comercial:** Estarán encuadrados los profesionales que realicen actividades de atención a clientes con el fin de proporcionar un soporte eficaz y contribuir a la satisfacción de los clientes.

Todas las tareas enfocadas a la mejora constante de la atención al cliente adquieren una mayor relevancia en estos momentos de entorno competitivo, por lo que se impulsará la atención comercial personalizada intentando dotarla de mayores recursos.

– **Comercial Venta:** Quedarán englobados todos los profesionales que realizan actividades relacionadas con venta de productos y servicios, así como con la atención comercial a los clientes. Dentro de la misma se distinguen las siguientes modalidades:

- **Venta no presencial o telemarketing:** integrada por los Segmentos de Gran Público y Pymes.

- **Venta presencial:** con las distintas peculiaridades de venta directa (que exige relación inmediata, cercana y continua con el cliente), y la venta indirecta (que se realiza a través de los distintos canales o tiendas de distribución). En esta modalidad se integran los Segmentos de Canal Indirecto, NTT, Empresas y Grandes Cuentas.

Puestos y niveles de desarrollo en Carrera Comercial. El modelo se articula en diferentes puestos asociados al valor del puesto de trabajo en función de diferentes palancas que se determinen según la segmentación y modalidad de atención; y niveles asociados al desempeño del comercial.

Este esquema de gratificaciones sólo será aplicable a los Grupos Profesionales III, IV y V.

Niveles de carrera y gratificaciones. Los puestos y gratificaciones fijas asignadas a cada nivel quedan establecidos de acuerdo con los siguientes niveles de desarrollo e importes:

Atención Comercial: Integrado por tres niveles de desarrollo:

- Base: Sin gratificación.
- Senior: Sin gratificación.
- Máster: 1.800 € anuales (gratificación anual que se paga mensualmente como anticipo a cuenta de incentivos).

Comercial Venta: RV1: Responsable Ventas 1 (telemarketing): Integrado por cuatro niveles de desarrollo:

- Base: Sin gratificación.
- Senior: 1.800 € anuales (gratificación anual que se paga mensualmente como anticipo a cuenta de incentivos).
- Máster: 2.160 € anuales.
- Executive: 2.592 € anuales.

RV2: Responsable Ventas 2 (Canal Indirecto): Integrado por tres niveles de desarrollo:

- Base: 1.800 € (gratificación anual que se paga mensualmente como anticipo a cuenta de incentivos).
- Senior: 2.592 € anuales.
- Máster: 3.110 € anuales.

RV3: Responsable Ventas 3 (Empresas y NTT): integrado por 4 niveles de desarrollo:

- Entrada: 1.800 € (gratificación anual que se paga mensualmente como anticipo a cuenta de incentivos).
- Base: 2.160 € anuales: El pase al nivel base de RV3 será anual y los objetivos que se consulten para hacer la promoción automática se realizarán con un cumplimiento del 100 % en todos los períodos del último ejercicio.
- Senior: 2.800 € anuales.
- Máster: 3.350 € anuales.

Desarrollo de Carrera Comercial (Evolución e Involución). Partiendo de que la finalidad de todas las Carreras Profesionales es conseguir el máximo potencial de las personas, diseñándose en sentido ascendente, el presente modelo de Carrera Comercial debe permitir dotarnos de mayor dinamismo y flexibilidad. De un lado, el Negocio dispondrá de mecanismos que le permitan dar respuesta ágil y eficiente a las necesidades de los clientes y a la estrategia empresarial, y por otro el profesional adscrito a Carrera Comercial que por su nivel de contribución a resultados y por su desempeño profesional, dispondrá con este Modelo de mayores palancas para acelerar su trayectoria.

Para conseguir estos objetivos de evolución y favorecer dicha rotatividad y crecimiento profesional, es necesario partir de las siguientes premisas:

- Existencia de vacantes en los diferentes niveles de la carrera (por crecimiento y/o derivado de la gestión de las involuciones por no cumplimiento de los objetivos previstos en los PIC durante un período de doce meses).
- Cumplimiento del Nivel Competencial requerido para la posición (Puesto/Nivel).
- Cumplimiento de objetivos en el último año.
- Mínimo de dos años de Experiencia en Ventas.
- Consolidación de dos años en el nivel para poder evolucionar dentro del mismo Segmento, con la excepción de los RV3 Base.
- Consolidación, con carácter general, de un mínimo de tres años para cambiar de Segmento.

Se mantienen los mismos criterios de evaluación y ponderación que son:

- 60 % Cumplimiento del PIC de los dos últimos años.
- 30 % Competencias: Se procede a la simplificación de los perfiles competenciales reduciendo el número de parámetros a evaluar, con la finalidad de obtener un alineamiento a las necesidades del negocio, del cliente y las nuevas tecnologías de información y comunicación. Con carácter general se procurará que el proceso de evaluación de competencias se realice dentro del primer trimestre, con la finalidad de acercarlo al proceso de evolución.
- 10 % Formación y experiencia: Ligada al puesto de trabajo y el Área de Negocio.

La no consecución de los objetivos comerciales asignados en un período de doce meses (un ejercicio comercial completo) determinará el encuadramiento del profesional en un nivel inferior de la Carrera Comercial. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa asume el compromiso de revisar los antecedentes y trayectoria del vendedor antes de proponer la involución.

Asimismo con el objetivo de dotar de mayor dinamismo a este Modelo de Carrera Comercial, la Dirección de la Empresa asume el compromiso de que cada involución genere una nueva vacante que posibilite la evolución y desarrollo de otros vendedores, procurando que la misma se dote en el centro o provincia donde se haya producido la involución.

Movilidad/pasarelas. Se mantiene la movilidad ascendente que rige en todas las Carreras Profesionales de la Empresa a través de los procesos de evolución definidos anteriormente.

Sin perjuicio de lo anterior, siempre que se garantice la estabilidad y satisfacción de nuestros clientes, se arbitrarán los mecanismos oportunos para implementar las pasarelas rotatorias que permitan la circularidad voluntaria intersegmentos, incluso en sentido descendente con las premisas y requisitos que a continuación se desarrollan:

1. La garantía de estabilidad y cumplimiento con los compromisos adquiridos con nuestros clientes.
2. Se condiciona la aplicación de este mecanismo de movilidad intersegmento a que existan peticiones de cambio dentro de la Carrera Comercial entre los diversos modos de atención, de tal manera que no se produzcan desequilibrios en la composición actual de los mismos.
3. Periódicamente se informará en la Comisión Interempresas de Comercial y a los empleados que forman parte de la Carrera Comercial los plazos de apertura para la realización de estas peticiones de cambio.
4. Cualquier cambio que se lleve a cabo contará con la validación previa de la Empresa de la idoneidad de las peticiones.

Los movimientos supondrán la adecuación tanto de las condiciones laborales, como a las condiciones económicas asociadas al nuevo modelo de atención y nivel.

– Gratificación fija asignada a cada nivel: Se adecuarán al nivel igual o inmediatamente inferior en el caso de movilidad descendente y al igual o inmediatamente superior en caso de movilidad ascendente.

– Plan de Incentivos Comerciales. En todos los casos se llevará a cabo el correspondiente ajuste aplicándose el módulo correspondiente al PIC del nivel de destino.

ANEXO VII

Plan de igualdad y protocolo de actuación en los supuestos de acoso laboral para TdE, TME y TSOL

1. Principios generales: Compromiso empresarial y fomento de valores

Compromiso de la Dirección y representantes de los trabajadores. La Dirección de Telefónica España y los representantes de los trabajadores, renuevan su compromiso de garantizar la igualdad real de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Empresa y a todos los efectos, no permitiendo discriminación por razón de sexo u otra índole y promoviendo unas condiciones de trabajo respetuosas con la diversidad como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, en línea con el cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y de Hombres de 22 de marzo 2007.

Declaración de intenciones. La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal y un derecho fundamental recogido en el artículo 14 de nuestra Constitución que proclama que los españoles y españolas son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, asignando a los poderes públicos la obligatoriedad de promover las condiciones necesarias para que esa igualdad sea efectiva.

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y de Hombres, de 22 de marzo de 2007, que incorpora al ordenamiento jurídico español dos directivas comunitarias sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos, propone una acción normativa encaminada a la eliminación de todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, promoviendo la igualdad real entre mujeres y hombres con remoción de los obstáculos que impiden alcanzarla, instando la creación de un conjunto de políticas activas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad.

Adicionalmente hay que destacar los continuos esfuerzos legislativos tales como el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, cuyo objetivo es eliminar toda discriminación directa o indirecta de las mujeres y, en definitiva, hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos proclamado en la Ley Orgánica de Igualdad.

Empresa y representación de los trabajadores comparten el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación, consideran un valor la incorporación del talento femenino en la realidad de las Empresas y en concreto abogan por la necesidad de sensibilización en políticas de integración real de la mujer así como la erradicación de cualquier «barrera oculta» que pudiera existir y contravenga el principio de Igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de sexo.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores vela por el cumplimiento de este derecho fundamental en el ámbito de las relaciones laborales, encontrando manifestaciones de ello a lo largo de su articulado.

Contexto histórico y empresarial. En Telefónica España proclamamos como parte de nuestros valores y principios de actuación la igualdad de oportunidades y la no discriminación y realizamos una apuesta clara, decidida y contundente por la conciliación de la vida personal y familiar.

Existe una larga trayectoria histórica en la adopción de medidas de políticas de igualdad y conciliatorias que así lo demuestran a través de la negociación colectiva. Tanto es así, que muchas de ellas forman parte de nuestra historia con el orgullo de ser pioneros y abanderados cuando se incorporaron en nuestra realidad empresarial, constituyéndonos como referencia para el resto de Empresas en España y de la sociedad en su conjunto.

De este modo, tanto la política de la Compañía como los procesos de negociación colectiva, hemos sido conscientes de la profunda modificación de los valores de la sociedad, del cambio de roles en el ámbito familiar y, vinculado a ello, el acceso femenino al mercado laboral.

No obstante lo anterior, y a tenor de las últimas novedades legislativas en este punto y concretamente el Real Decreto 6/2019 que establece la obligatoriedad de negociar los planes de igualdad en un comisión negociadora creada al efecto; en base a los criterios de legitimidad del Convenio Colectivo, las partes consideran idóneo abordar esta materia en el seno de esta negociación colectiva. En cualquier caso, se atenderán los desarrollos reglamentarios que se determinen en su momento según lo dispuesto Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

De igual manera y dado que el presente Convenio Colectivo en su anexo XI regula el Programa Voluntario de Suspensión Individual de la Relación Laboral, las partes consideran necesario una vez finalizada la vigencia del mismo, adecuar el presente Plan de igualdad a la realidad de plantilla existente en ese momento, empezando a realizar un diagnóstico en el seno de la Comisión Interempresas de Igualdad, alcanzando sus resultados, y su actualización si procediese, en el primer trimestre del 2020. Por aplicación del artículo 46.6 de la Ley de Igualdad 3/2007 (RD Ley 6/2019) se atenderá al desarrollo reglamentario en materia de diagnóstico, contenidos, materias, auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad.

Las partes acuerdan que de las conclusiones derivadas de este diagnóstico podrán adaptarse o desarrollarse todas las medidas que se consideren necesarias, así como las posibles nuevas medidas de conciliación y de adaptación de jornada que fueran precisas.

El Plan de igualdad y su desarrollo debe garantizar la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Diagnóstico. En línea con los compromisos manifestados por ambas partes y para avanzar con los temas de Igualdad y conciliación, se acuerda el presente Plan de igualdad, dando continuidad a los objetivos generales del anterior Plan e incorporando nuevas medidas que complementas y perfecciones los objetivos perseguidos.

La fase de Diagnóstico toma como punto de partida la información, resultados y conclusiones de la situación real en cada una de las Empresas que se han ido recogiendo en las diferentes Actas de la Comisión Interempresas de Igualdad durante la vigencia del anterior Plan, extrayendo como principales conclusiones:

a) Proceso de selección y contratación: Se han revisado los procesos de Recursos Humanos, potenciando la diversidad en la gestión de talento para asegurar criterios de igualdad y diversidad de género en los procesos de selección, garantizando la transparencia de oportunidades, presencia de ambos géneros en las candidaturas y formación de los equipos de selección.

Se ha formado en sesgos y decisiones tanto a los equipos de selección como a los tribunales evaluadores del proceso de selección y se asegura, siempre que sea posible, que el equipo evaluador sea mixto.

Se ha utilizado un lenguaje no sexista y neutro tanto en las convocatorias, denominaciones de puestos, ofertas de empleo y anuncios.

b) Clasificación profesional: Las personas trabajadoras de Telefónica España se rigen por un modelo de clasificación profesional recogido en el II Convenio colectivo de Empresas Vinculadas, en el que se establece una serie de niveles retributivos en cada

Puesto Profesional en función de los años de servicio efectivo en el mismo, que se aplican por igual a todas las personas trabajadoras del mismo sin que quepa discriminación por razón de sexo y edad.

c) Formación, promoción profesional e Infrarrepresentación femenina: Telefónica España fomenta la formación en todos sus niveles y modalidades como instrumento básico para el desarrollo permanente. Con el objetivo de sensibilizar y concienciar a todos los profesionales sobre la responsabilidad que todas tenemos y conseguir que la diversidad sea parte de nuestro día a día, en Telefónica España hemos puesto en marcha una formación on line dirigida a todas las personas trabajadoras:

1. «Elegimos Diversidad», dirigido al personal dentro de Convenio, que pretende concienciar y comprometer a todos nuestros profesionales con la diversidad en su sentido más amplio.

2. «Elegimos Diversidad y Liderazgo Inclusivo», dirigido a gestores de equipos poniendo foco en las habilidades del líder inclusivo.

En las promociones a puestos de fuera de Convenio, se ha garantizado que todos los procesos haya diversidad asegurando la presencia de ambos géneros mediante la publicación de manera abierta y transparente. Se ha querido destacar y fomentar el acceso de las mujeres a cursos relacionados con el desarrollo directivos potenciando el acceso a puestos de responsabilidad.

Igualmente se ha promovido que las mujeres participen en procesos que supongan una promoción profesional, poniendo foco en el desarrollo del talento femenino interno a través de los siguientes programas de desarrollo internos y externos.

d) Condiciones de trabajo: Con el objeto de difundir y dar valor a todos los avances conseguidos a favor de la igualdad, conciliación y de los compromisos suscritos con los representantes de los trabajadores, durante la vigencia del I CEV, se recopiló todas las medidas en un catálogo:

i. Jornada laboral con carácter general de 37,5 horas que se realiza en jornada continua o partida función de la actividad y necesidad del servicio.

ii. Distribución de jornada más eficiente homogeneizando los horarios y distribución de la jornada en los equipos convergentes de las tres jurídicas.

iii. Extensión del teletrabajo hasta cuatro días, siempre considerando la actividad y el perfil de la persona trabajadora.

iv. Flexibilidad diaria al inicio y finalización de la jornada, tanto en jornada partida como en jornada continuada.

v. Jornadas reducidas voluntaria de cuatro horas, cuando las necesidades de la organización lo permitieran sin necesidad de justificar ninguna causa legal.

vi. Jornada reducida por guarda legal o cuidado de familiar hasta los doce años del menor o del familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

vii. Permiso de lactancia acumulado en quince días laborables/tres semanas, teniendo en este caso la consideración de laborable de lunes a viernes.

viii. Más días en caso de fallecimiento de familiares en los términos previstos convencionalmente, cuatro días para asuntos propios y uno de ellos se puede disfrutar fraccionado, permiso de un día por matrimonio de familiar.

ix. Incremento en los días de permiso cuando existe desplazamiento, si está entre 100 km y 300 km de la localidad de trabajo se concederá un día natural y, si fuera más de 300 km se concederán dos días naturales.

x. Dos días naturales por traslado de domicilio si se trasladan enseres.

xi. Permisos sin sueldo de hasta treinta días y de uno a seis meses.

e) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: Desde Telefónica España se ha impulsado acciones que impulsan la conciliación y la

corresponsabilidad a través de la sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres mediante «píldoras informativas» a través de la Intranet sobre los derechos de las personas trabajadoras. Igualmente se ha difundido medidas conciliatorias y mejores prácticas para toda la plantilla.

f) **Retribuciones:** La retribución de los profesionales dentro de Convenio en Telefónica España están basados en un modelo de Clasificación Profesional pactado convencionalmente. Se establece una serie de niveles retributivos en función del Grupo y Puesto Profesional según los años de servicio efectivo en el mismo, que se aplican por igual a todas las personas trabajadoras del mismo puesto sin que quepa discriminación por razón de sexo y edad.

g) **Infrarrepresentación femenina:** Se aprecia una menor presencia porcentual de mujeres en puestos de dirección.

h) **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:** Se incorporó en el anterior Plan, el Procedimiento de Actuación en supuestos de Acoso Moral y Sexual y por razón de sexo en el trabajo, dando cumplimiento al objetivo de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención.

La conclusión final es que del conjunto de acciones realizadas en las distintas áreas de actuación, se manifiesta un compromiso claro y constante en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Empresa, no permitiendo discriminación alguna en los mencionados procesos.

Sin embargo, esto no debe ser un impedimento para seguir avanzando pues lo que se ha evidenciado es la menor presencia de la mujer en puestos de responsabilidad por lo que somos conscientes que ambas partes debemos continuar trabajando en la eliminación de cualquier barrera que impida seguir avanzando en la conciliación de la vida profesional y personal favoreciendo el desarrollo profesional de la mujer, así como la incorporación de talento femenino en la Empresa.

Por último, ambas partes destacan el buen funcionamiento del protocolo de acoso que ha permitido de manera rápida la solución en tiempo y forma de las denuncias recibidas.

2. *Ámbito de aplicación*

El Plan de igualdad es de aplicación para todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta y bajo dependencia de las Empresas firmantes del Convenio, incluyendo así al colectivo denominado «Fuera de Convenio» recogido en su artículo segundo.

Vigencia. En esta línea de trabajo y compromiso se desarrolla el presente Plan de igualdad, al menos la vigencia del II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas.

En el seno de la Comisión de Igualdad se buscarán fórmulas que garanticen la continuidad de las medidas y objetivos consensuados mediante la adopción de un reglamento de funcionamiento o calendario de reuniones que permitan realizar un seguimiento del mismo.

3. *Objetivos generales*

El objetivo fundamental del presente Plan es promover y garantizar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres así como evitar cualquier situación de discriminación por razón de sexo u orientación sexual, en materias de promoción, procesos de selección, contratación y retribución salarial, favoreciendo la integración plena de las mujeres.

Adicionalmente, Telefónica España cuenta con un protocolo de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo que permita prevenir y combatir cualquier comportamiento o conducta que pueda ser considerado como un supuesto de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo.

Telefónica España pretende con la confección de este nuevo Plan de igualdad establecer una serie de acciones encaminadas a conseguir nuestro objetivo fundamental de garantizar la igualdad real de oportunidades, mejorar la productividad y mejorar la calidad de vida de las personas empleadas, bajo las siguientes premisas:

- Asegurar igualdad de trato que garantice las mismas oportunidades para mujeres y hombres de tal forma que permitan aportar lo mejor de cada uno en sus puestos dentro de la organización y que a su vez favorezca la formación de equipos según nivel de competencias.
- Garantizar oportunidad de Desarrollo para todos sus profesionales y promover el acceso a la mujer a puesto de responsabilidad, mejorando el equilibrio de género en este ámbito.
- Favorecer la incorporación en plantilla de mujeres y hombres jóvenes y asegurar la retención del talento en todos los niveles de la Empresa.
- Garantizar un seguimiento adecuado de las medidas adoptadas con objeto de asegurar su cumplimiento mediante el nombramiento de una persona Responsable de Igualdad que será designado por las Empresas y que cuente con el impulso necesario interno en la Organización.

Definiciones de conceptos. Telefónica España asume las definiciones que vienen recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 así como en el Real Decreto 6/2019 de uno de marzo y que pueden ayudar a entender el presente plan.

Plan de igualdad: los Planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas adoptadas y después de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y de oportunidad entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Discriminación directa e indirecta: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas por la ley.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

4. Áreas de actuación

- Empleo y selección.
- Clasificación profesional.
- Promoción, formación y desarrollo profesional.

- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Salud laboral.
- Comunicación y publicidad.
- Retribución.
- Prevención y exclusión de conductas de acoso.
- Víctimas violencia de género.
- Seguimiento.

5. *Objetivos y acciones específicos en las áreas de actuación*

5.1 Empleo y selección.

Objetivo: Utilizar criterios de capacidad, competencia, méritos e igualdad de oportunidades que garanticen la objetividad y transparencia en todos los procesos de selección, así como prevenir cualquier elemento de discriminación en la selección y contratación.

Acciones en materia de empleo y selección:

- Promover una representación equilibrada de ambos sexos en los equipos de reclutamiento y selección.
- Continuar con la implantación de medidas que aumenten gradualmente la presencia de mujeres en las líneas de negocio menos representadas.
- Mantener y extender, de acuerdo a lo manifestado en los Principios de Actuación Responsable, el compromiso con la aplicación de criterios no discriminatorios en los procesos de selección a Empresas colaboradoras, subcontratistas, proveedores y terceros en general. Asegurar la presencia de ambos sexos en los procesos de selección, salvo causas de carácter objetivo que lo impida y esté justificada.
- Formación en sesgos inconscientes para todas las personas (negocio, RR.TT., Técnicos de selección...) que participan en un proceso de selección.

Ámbito de difusión: Se aplicará a toda la plantilla.

Indicadores:

- Cuantificar formación en materia de Igualdad para todos aquellos que intervienen en los procesos de Formación, ya sea alumnado o profesorado.
- Siempre que sea posible se asegurará la presencia de la mujer en las ternas finalistas así como en los equipos de selección.
- Seguimiento de procesos de selección y contratación desagregada por sexo y grupo profesional para la adecuada gestión de igualdad.

5.2 Clasificación profesional. Las personas trabajadoras de Telefónica España están adscritas al sistema de Clasificación Profesional recogido convencionalmente con independencia del sexo y edad que tengan, garantizando la igualdad de oportunidades.

5.3 Promoción, formación y desarrollo profesional. Continuidad por la apuesta permanente por el desarrollo de todos los profesionales y bajo la exigencia de la mejora continua se impartirá una formación de calidad a través de:

- Planes de formación: Personalizados y dinámicos.
- Catálogos de formación y espacios formativos.
- Permisos individuales de formación.
- Escuelas de Excelencia: Liderazgo, Comercial, Empresarial y Técnica.
- Universidades Telefónica: El desarrollo continuo.

Objetivo: Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales garantizando los criterios de transparencia, idoneidad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de promoción,

desarrollo y formación del personal, posibilitando acceso a puestos de mayor responsabilidad.

Acciones en materia de formación y desarrollo profesional:

- Dar continuidad a los programas de empoderamiento específicos y de «mentoring», que ayudan a mujeres que ya están en puestos de Dirección o que muestran el potencial para estos cargos a generar un intercambio de experiencias y conocimientos.

- Establecer un «pool» de mujeres con alto potencial cercanas a los colectivos de Dirección y Gerencia, para enfocar acciones de formación y desarrollo con objeto de aumentar su representación en estos colectivos.

- Formar a las nuevas incorporaciones en materia de igualdad de oportunidades, informando de todos los derechos y oportunidades que ofrecen el marco legal así como las mejoras recogidas en nuestro Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas.

- Procurar en la medida de lo posible que las acciones formativas se desarrollen dentro del horario de trabajo y sean compatibles con las responsabilidades familiares y personales.

- Garantizar que el personal con reducción de jornada mantenga sus responsabilidades y competencias profesionales, no siendo en ningún caso una limitación para su desarrollo profesional.

- Incluir en la formación recomendada un módulo sobre prevención y exclusión de conductas de acoso.

Ámbito de difusión: Toda la plantilla.

Indicadores:

- Cuantificar horas de formación dirigida a motivar y potenciar la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad.

- Número de mujeres que participan en programas de formación y desarrollo.

- Cuantificar la participación de mujeres en programas de formación y desarrollo con las promociones.

- Informe anual del número de promociones realizadas desagregadas por sexo y áreas y grupos profesionales, a fin de promover políticas activas que favorezcan la promoción, a igualdad de méritos y capacidades, del sexo menos representado.

5.4 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomento de la corresponsabilidad.

Objetivo: Establecer medidas que permita a la mujer y al hombre compatibilizar responsabilidades y obligaciones laborales y personales que facilite el desarrollo profesional dentro de la Empresa garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Acciones en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

- Informar a los hombres de sus derechos para fomentar la utilización de los permisos parentales que otorga la legislación vigente como vía para avanzar en la corresponsabilidad.

- Informar y asegurar que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no tiene consecuencias negativas con la posibilidad de promocionar internamente.

- Las reuniones de trabajo se desarrollarán, preferentemente, durante la jornada laboral, de tal forma que su duración no impacte de forma negativa en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Se fomentará asimismo el uso de medios de comunicación a distancia que faciliten la asistencia no presencial a las mismas.

- Difundir, a través de la Site de Igualdad, las medidas de conciliación reconocidas en el Convenio Colectivo.

– En el seno de la Comisión Interempresas de Igualdad se analizarán y en su caso se acordarán la adopción de medidas de acción positiva en materia de corresponsabilidad.

Ámbito de difusión: Toda la plantilla.

Indicadores:

- Número de personas desagregadas por sexo con reducción de jornada.
- Número de personas desagregadas por sexo con excedencias por razones familiares.
- Cuantificar los permisos que faciliten la conciliación y la corresponsabilidad
- Número de campañas de información de las medidas de flexibilización que permiten la conciliación y la corresponsabilidad.
- Número de mujeres con derechos de conciliación que se presentan a puestos con promoción profesional.

5.5 Salud laboral.

Objetivo: garantizar una protección adecuada para la salud y prevención de riesgos laborales.

Acciones en materia de salud laboral:

- Formación en materia de prevención de riesgos laborales y salud.
- Prevenir de cualquier situación de riesgo laboral para aquellas mujeres trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente incluido periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

Ámbito de difusión: Toda la plantilla.

Indicadores: Cuantificar horas de formación en materia de prevención de riesgo laboral y salud.

5.6 Comunicación-publicidad.

Objetivo: Divulgar, tanto en la comunicación interna como externa, medidas que contribuyan al avance en materia de igualdad de oportunidades así como sensibilizar y fomentar el uso no sexista y discriminatorio del lenguaje.

Acciones en comunicación Interna:

- Seguir con las campañas de información y divulgación de las medidas adoptadas en materia de igualdad de oportunidades, en el espacio de Igualdad del Canal de Recursos Humanos de la Intranet.
- Seguir informando y divulgando iniciativas que se lanzan en la Compañía, tanto a nivel global como en Telefónica España, sobre los distintos ejes del Plan de Diversidad. (Genero, Generacional, Discapacidad e Identidad Sexual...).
- Poner a disposición de la plantilla un buzón habilitado en el Site de igualdad para canalizar posibles sugerencias y comunicaciones de las personas trabajadoras en este ámbito.
- Difundir el compromiso por la Dirección de Empresa de garantizar la igualdad de oportunidades.
- Garantizar el uso del lenguaje inclusivo en todos los contenidos y piezas de comunicación en los canales internos.

Acciones en comunicación externa:

- Extender el uso de lenguaje no sexista en los contenidos de los mensajes en el material de merchandising (posters, carteles...) que se utilicen en la promoción de productos y servicios.

– Aumentar la participación en foros de igualdad y la colaboración con diferentes organismos (sector público, académico, empresarial, fundaciones...) en los que la Empresa tenga una posición proactiva de promoción de la igualdad de oportunidades.

Ámbito de difusión: Publicación en la Intranet para conocimiento de toda la cadena de mandos y de toda la plantilla.

Indicadores:

- Seguimiento de los comunicados para asegurar que no exista lenguaje e imágenes sexistas publicados en las campañas y comunicaciones.
- Número de denuncias por incumplimiento de la Ley de Igualdad.

5.7 Retribución. La retribución de los profesionales dentro de Convenio en Telefónica España está basada en un modelo de Clasificación Profesional atendiendo a los criterios del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores. Los grupos profesionales pactados convencionalmente encuadran a los empleados dentro de la organización, y los Puestos profesionales se asignan según las funciones, actividades, tareas y responsabilidades dentro de los objetivos de la organización.

La retribución salarial es asignada dentro de los puestos profesionales en conformidad con las tablas salariales vigentes en cada momento. En las tablas salariales se relacionan todos los salarios por niveles con independencia del sexo y la edad.

De tal forma, cada persona trabajadora, con independencia de su sexo y de su edad, en relación con su categoría y nivel que ostenta y en función de la antigüedad, tiene asignado el sueldo base que se fija en Convenio colectivo en las respectivas tablas salariales que corresponderán a la jornada completa en cómputo anual.

Todos los profesionales tienen acceso a las tablas salariales y a un histórico de los últimos 18 meses percibidos puesto que se pueden consultar y descargar telemáticamente en nuestros canales de la Intranet.

En el ámbito de la Comisión de Igualdad se avanzará en el análisis de aquellos indicadores que podrían impactar en la brecha salarial indirecta, para verificar el grado de incidencia y establecer medidas correctoras.

5.8 Prevención y exclusión de conductas de acoso. Se incorpora al presente Plan, el Procedimiento de Actuación en supuestos de Acoso Moral y Sexual y por razón de sexo en el trabajo.

Objetivos: Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo, orientación sexual y arbitrar procedimientos específicos para su prevención.

Acciones: Incorporación del procedimiento de Actuación en supuesto de Acoso Moral y Sexual y por Razón de Sexo en el trabajo. Código de Conductas, protocolo de actuaciones para dar cauce a las denuncias en materia de acoso.

Ámbito de difusión: Se aplicará a todas las personas trabajadoras.

Indicadores:

- Número de denuncias o reclamaciones en materia de Acoso y resoluciones adoptadas.
- Número de medidas de sensibilización y formación de la plantilla.

5.9 Víctimas de Violencia de Género Queremos difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género, contribuyendo en mayor medida a su protección, cuando esta circunstancia esté debidamente acreditada mediante orden de protección o sentencia judicial.

– En las situaciones acreditadas legalmente, garantizar el traslado de centro que permita su protección a la víctima de violencia de género.

– Realizar sesiones informativas sobre los derechos laborales reconocidos por la ley a las mujeres víctimas de violencia de género.

– Establecer un permiso retribuido de cuatro días laborables al año, en el caso de las mujeres víctimas de violencia de género, cuando por ese motivo necesiten cambiar

su domicilio o tengan hijos menores a su cargo o hijos con una discapacidad superior al 65 %.

– No computar como absentismo las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, tanto de la víctima como de hijos menores a su cargo, considerándose en consecuencia, justificadas las ausencias por esta situación así lo determinan los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Empresa.

– Considerar como faltas justificadas, las que se deriven de la realización de los trámites motivados por la situación de violencia, concretamente asistencia a juzgados, comisaría, servicios asistenciales, siempre que se acrediten fehacientemente.

– Continuar con las campañas del Día Internacional de la Violencia de Género.

6. Seguimiento

La Comisión de Igualdad velará por el cumplimiento de los objetivos pretendidos en este Plan de igualdad. En su seno se realizará el seguimiento de las acciones contempladas en este Plan, y posibles ajustes o correcciones al mismo, así como nuevas propuestas de medidas que persigan la extensión de la cultura de igualdad a todos los ámbitos de la Empresa.

Objetivos: Garantizar un seguimiento adecuado de las medidas adoptadas con objeto de asegurar su cumplimiento mediante el nombramiento de un responsable de igualdad. Para ello se asignará una persona con formación específica en materia de igualdad y género, dentro del organigrama de la Empresa que actúe como personal técnico responsable de la gestión del Plan, siendo la figura de referencia y coordinación en esta materia.

Acciones:

– Se responsabilizará del impulso, coordinación y seguimiento de los indicadores establecidos en el Plan de igualdad, que deberá llevar a cabo su tarea de forma regular, continua y permanente.

– Resolución de conflictos interpretativos que pudiera derivarse del Plan de igualdad.

– Hacer de nexo de unión entre la Comisión de Igualdad y el conjunto de la Empresa.

– Colaborar en la traslación de información estadística u otro tipo de documentación para su análisis por la Comisión, y en la elaboración de los informes que por ella se estimen necesarios, respetando siempre la Ley Orgánica de Protección de datos.

Adicionalmente como figura de apoyo y asesoramiento a la plantilla se cuenta con la figura de los asistentes sociales cuya misión principal es velar por los empleados o empleadas que puedan estar siendo objeto de conducta de acoso.

Procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo

1. Introducción/preámbulo

Ambas partes reiteran su compromiso de actuar con toda diligencia para prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo que puedan producirse, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos.

Los empleados y empleadas de las Empresas incluidas dentro del ámbito del I Convenio colectivo de Empresas Vinculadas tienen derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguarda de sus derechos fundamentales.

En base a este principio, la Dirección de las Empresas, manifiestan que el acoso laboral y sexual y por razón de sexo supone un grave atentado contra la dignidad de la persona y consecuentes con la decisión de no permitirlos, ni tolerarlos. Los responsables deberán garantizar un entorno laboral libre y al objeto de que se pueda avanzar en la implantación eficaz de esta política.

Todas las personas, y especialmente, aquellas personas trabajadoras que gestionan equipos deben evitar y comunicar a los responsables de RR.HH. todo tipo de conductas que violen la misma. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.

El acoso es un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones, que puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres. Sin embargo, y siendo conscientes que la mujer se convierte en principal víctima del mismo, las Empresas están obligadas a impulsar medidas para tratar casos de este tipo, por lo que este protocolo deberá ofrecer información para conocer y entender que es el acoso sexual y por razón de sexo, así como consejos y orientación para prevenirlos, articulando vías de protección y respuesta.

La Comisión de Derechos Humanos así como la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una discriminación directa que vulnera derechos fundamentales: derecho a la intimidad de las personas, a la dignidad, igualdad y no discriminación por razón de sexo; derecho a la seguridad, salud e integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y finalmente de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

En el marco y a través del procedimiento establecido en el presente Protocolo, la Dirección se compromete a investigar las denuncias sobre acoso que puedan plantearse por las personas trabajadoras de la Empresa. Este procedimiento garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen. Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a acudir al procedimiento regulado en este Protocolo con garantías de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en el mismo.

Por su parte, el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, incorpora la definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo y establece que:

- Se considerarán en todos casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Asimismo, el artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres establece que:

1. Las Empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la Empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarla.

La Directiva 2002/73/CE y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fechas 23 de septiembre de 2002 y de 5 de julio de 2006 respectivamente,

recogen que el acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación.

2. Objeto

Ambas partes, la Dirección de las Empresas y la representación de los trabajadores firmes en su empeño de mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad de los trabajadores, se comprometen a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo, arbitrar un procedimiento específico para su prevención y actuar según se establece en el presente protocolo en los casos de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Por este motivo se elabora el presente procedimiento cuyo objetivo es establecer las pautas de actuación que identifiquen situaciones que pudieran suponer acoso laboral, sexual o por razón de sexo solventando la situación discriminatoria y garantizando los derechos de la víctima, cualquiera que sea la persona de la que proceda y siempre que ambas mantengan una relación laboral con la Empresa (en los términos definidos en el punto 3).

Asimismo, la Dirección de las Empresas toma especial conciencia de la gravedad del fenómeno del acoso sexual y se compromete a asumir un papel activo en la prevención y actuación ante este tipo de acoso, desde su responsabilidad en procurar a todas las personas trabajadoras de las tres Empresas un ambiente de trabajo seguro.

En este sentido se deberán tomar las medidas oportunas para contribuir a la elaboración de códigos de conducta en los que se establezcan medidas de prevención del acoso sexual y protección a las víctimas potenciales y se indiquen los pasos a seguir en el caso de que éste se produzca.

3. Ámbito de aplicación

Se aplicará a todas las personas trabajadoras de las tres Empresas, con independencia de su inclusión o no en el ámbito del II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas. Dado que el fin de este protocolo es preventivo y correctivo, se considerará de forma absolutamente excepcional, la inclusión de los becarios en su ámbito de aplicación, sin que ello modifique en ningún caso la naturaleza formativa y extralaboral de su relación con la Empresa.

4. Definiciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo

El acoso laboral: También conocido como «mobbing» es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, intentando someterla emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan conductas tales como la exclusión de la persona trabajadora de las relaciones con sus compañeros, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o notoriamente por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona trabajadora o la humillación, desprecio o minusvaloración en público de la persona trabajadora.

Quedarán excluidos del concepto de acoso laboral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo pero que no tienen por finalidad destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

Acoso sexual: De conformidad con el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona o de su identidad de género, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Con el objeto de dar cumplimiento al mandato legal recogido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se arbitra el siguiente protocolo con un doble objetivo:

1. Como acción específica para la prevención del acoso, dando a conocer a todas las personas trabajadoras, la existencia de un protocolo de actuación lo que evitará conductas reprobables. En este sentido se publicará este protocolo en la intranet de las Empresas, de forma que toda la plantilla conozca y sepa la intervención a seguir ante los casos de acoso.

2. Como procedimiento para dar cauce a las reclamaciones que puedan formular quienes consideren están siendo objeto de acoso sexual o acoso moral.

5. Principios esenciales para la prevención del acoso

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, en el ámbito de las relaciones laborales, quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones arriba recogidas.

Los gestores y responsables de equipos tienen la doble obligación de cumplir con estas directrices y de vigilar el cumplimiento de las mismas por las personas que se encuentren a su cargo. En este sentido, deberán tener en cuenta que se asume el compromiso de evitar cualquier tipo de situación de acoso y que deben asegurar y velar por su cumplimiento. Así, cualquier persona trabajadora y, en especial, cualquier persona responsable que tuviera conocimiento de una conducta que pudiera ser calificada de acoso, deberá ponerlo, a la mayor brevedad, en conocimiento de las personas responsables de RR.HH.

Se enumeran unos principios cuya finalidad es facilitar una serie de directrices que permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral:

1. Respeto: Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.
2. Comunicación: No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre las personas trabajadoras.
3. Dignidad de la persona: No se tolerará ninguna actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquiera de las personas trabajadoras.
4. Discreción y reserva: Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona trabajadora o llamarle la atención por su inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.
5. Uniformidad y reparto equitativo del trabajo: No arbitrariedad en la asignación o distribución de trabajo, tanto en la asignación excesiva como en la no atribución de actividades.
6. Comportamientos de naturaleza sexual: Se fomentará las conductas igualitarias reprobándose los comportamientos sexistas, ya sea a través de actos, gestos o palabras.
7. Regalos o gratificaciones: No se permite recibir regalos u obtener cualquier género de lucro por la realización o desempeño de la actividad asignada.
8. Evitar hostigamiento: Se prohíben específicamente cualquier actitud de hostigamiento o burla por razón, directa o indirecta, de género.

9. Oportunidades de formación y promoción: se velará para que todas las personas trabajadoras en igual situación de mérito, nivel y capacidad tengan similares oportunidades de formación y promoción laborales.

10. Conciliación de la vida familiar y laboral: El disfrute de medidas de conciliación no será causa de discriminación laboral, ni de obstáculo en el desarrollo profesional.

6. Competencias de la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad tendrá conocimiento del número y contenido general de las denuncias existentes en esta materia, de la resolución que se adopte en cada uno de los casos (estimación o desestimación), así como en su caso de las medidas acordadas para la resolución del conflicto, sin que de los datos aportados se pueda inferir la identidad de los implicados.

Todos los miembros que componen la Comisión se comprometen a proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

7. Comité Técnico para la prevención y erradicación de las conductas de acoso

Se crea un Comité Técnico dependiente de la Comisión de Igualdad, que estará constituido por tres miembros designados por la Dirección y que pertenezcan a Recursos Humanos: el Mediador, un representante de la Dirección de Relaciones Laborales y Coordinación Territorial y un representante del Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales. La composición de este Equipo debe atender al principio de paridad de mujeres y hombres.

Este Comité tendrá como finalidad implementar todas las acciones que contribuyan a prevenir y erradicar los comportamientos y factores organizativos para combatir estas conductas. Asimismo, realizará la investigación de las denuncias que se presenten en esta materia, adoptando las medidas cautelares que pudieran ser necesarias.

El Mediador, figura esencial en el Comité Técnico, será designado por la Dirección, atendiendo a su cualificación, trayectoria profesional y formación especializada en Psicología o Asistencia Social, actuando con total independencia como canalizador y receptor de las denuncias. Igualmente será la persona encargada de la investigación preliminar de los hechos denunciados en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo; de realizar un informe previo y citar al Comité Técnico para la aplicación del procedimiento.

A tal efecto y a través del buzón genérico, se canalizarán las denuncias. Este buzón estará dotado con las máximas garantías de confidencialidad y prescripciones de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, de modo que en ningún caso se vulnere el derecho a la intimidad de las partes que intervengan en el desarrollo de todo el proceso.

Con el fin de preservar la intimidad de las víctimas, sólo se informará a la Comisión de Igualdad del número de denuncias existentes, del resultado de las resoluciones emitidas (estimación o desestimación), así como en su caso de las medidas acordadas para la resolución del conflicto, sin que de los datos aportados se pueda inferir la identidad de los implicados.

8. Procedimiento para la resolución de conflictos en materia de cualquier tipo de acoso

El procedimiento deberá ser ágil, rápido, garantizando la protección de la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas. Asimismo garantizará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación. Este procedimiento consta de las siguientes fases:

8.1 Inicio. Cualquier persona trabajadora que considere que está siendo objeto de acoso (laboral, sexual o por razón de sexo) lo deberá poner en conocimiento del mediador a través de un escrito que enviará al buzón genérico creado al efecto. Excepcionalmente también podrán iniciar el procedimiento los representantes de los

trabajadores o cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de la existencia de hechos de esta naturaleza. En todos los casos, deberá acompañarse a la queja o denuncia indicios racionales serios y veraces para la investigación de los hechos.

El escrito deberá contener la siguiente información mínima:

- Identificación de la persona trabajadora que suscribe el escrito.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso (sexual, laboral o por razón de sexo).
- Persona/s que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos (testigos, escritos, correos electrónicos, etc...).
- Identificación de la persona trabajadora que está siendo objeto de acoso si es que fuera distinto del que suscribe el escrito.

Con carácter general, no se admitirán denuncias anónimas, genéricas o dirigidas a personas no identificadas de forma concreta.

Una vez se reciba el escrito, el mediador realizará un estudio previo de la denuncia y documentación que, en su caso, se acompañe. Además confeccionará un informe/resumen de la situación y determinará la convocatoria urgente del Comité Técnico para celebrar una entrevista con el empleado afectado al objeto de esclarecer los hechos

Asimismo el Mediador puede decidir la celebración de entrevistas previas con el denunciante si considera que pueden coadyuvar a la rápida resolución del conflicto sin necesidad de convocar al Comité Técnico.

8.2 Desarrollo. Las reuniones se celebrarán en el plazo de siete días naturales siguientes a la recepción del escrito en el buzón, salvo que existan razones justificadas que aconsejen la extensión del plazo, sin que pueda rebasar el plazo de quince días.

El Grupo Técnico previamente a la celebración de la entrevista, habrá tenido conocimiento del informe/resumen emitido por el Mediador, así como de cuanta información pueda ser útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos y averiguar la veracidad de los mismos.

Las entrevistas entre las partes implicadas (denunciante/denunciado) se realizarán de forma independiente y sucesiva, con el máximo tacto y respeto a las partes, informando a todos los afectados en el procedimiento de la obligación de secreto y confidencialidad de todos los datos que se revelen en el curso de las reuniones. Excepcionalmente y, si todos los miembros del Comité lo estiman oportuno para el esclarecimiento de las conductas, podrá celebrarse un careo entre las partes.

De todas las reuniones de investigación se levantará acta, siendo firmada en el acto por todos los presentes (denunciantes, denunciados, testigos y/o comparecientes).

Dada la especial naturaleza de los temas a tratar, las personas trabajadoras implicadas (presunta víctima como personas trabajadoras denunciadas) podrán, si así lo desean, acudir a las entrevistas acompañados de un Representante de los Trabajadores con las mismas obligaciones de secreto y confidencialidad, referidas anteriormente.

8.3 Informe y resolución. Finalizadas las entrevistas, el Comité Técnico elaborará un informe detallado en el plazo máximo de diez días laborables en el que se recogerán:

- Las actuaciones realizadas.
- La valoración de la situación.
- La resolución de la reclamación en sentido estimar o desestimar la existencia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- Las medidas propuestas para dar solución al problema.

Este documento de mediación será comunicado, dentro de los tres días laborables siguientes, a las partes y a Recursos Humanos para la aplicación de las medidas propuestas así como la adopción de las medidas que procedan.

Asimismo, el Comité Técnico informará a la Comisión de Igualdad del número y naturaleza de las denuncias existentes en esta materia, así como del resultado de la resolución (estimatoria o desestimatoria) que se adopte en cada uno de los casos.

Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que pueden interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial y podrán ser ejercitadas por cualquiera de las personas trabajadoras implicadas en el proceso.

8.4 Medidas cautelares. Cuando las circunstancias lo aconsejen y antes del cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima del presunto acosador (cambio de acoplamiento provisional), así como la adopción de otro tipo de medidas preventivas. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo de las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Si en el transcurso del proceso la víctima causará baja por situación de Incapacidad Temporal derivada de la situación que viene padeciendo, el representante del Servicio Mancomunado de Prevención integrante del Comité Técnico podrá derivar o propondrá la derivación del trabajador a los facultativos médicos, expertos y profesionales que puedan prestarle el apoyo necesario.

9. Medidas disciplinarias

Si de la tramitación del procedimiento interno se concluye que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de conducta calificable de acoso laboral, sexual o por razón de sexo (y con independencia de las acciones legales individuales aludidas anteriormente), se procederá a la apertura de un expediente disciplinario de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente Convenio Colectivo, frente a el/los trabajador/es denunciado/s, por falta laboral de carácter muy grave.

En caso de resolución de expediente disciplinario con sanción que no conlleve traslado forzoso o despido, se tomarán las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o posibilidad de solicitar un traslado que será resuelto de excepcional, no pudiendo suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

Si el resultado del procedimiento para la resolución de conflictos en materia de acoso es de sobreseimiento, y no habiéndose apreciado por el Comité Técnico mala fe en el denunciante, con el objetivo de preservar el buen clima laboral de la Unidad, se valorará la conveniencia de adoptar medidas de separación física de ambas personas trabajadoras, sin que ello suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales. Se garantiza que no se producirán represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre si mismos o frente a terceros.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a su presunción de inocencia, y a su derecho al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otra persona trabajadora.

En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, serán igualmente constitutivas de falta laboral de carácter Muy Grave dando lugar a la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio del ejercicio de otro tipo de acciones que pueda interponer el denunciado falsamente.

ANEXO VIII

Acuerdo compensación económica fiestas autonómicas y locales

Introducción

El tema de la búsqueda de una solución específica a la situación que se plantea en determinadas unidades, cuya actividad tiene un ámbito de actuación superior al de la provincia, en relación con el porcentaje de las personas trabajadoras de dichas unidades que tienen que trabajar durante los festivos autonómicos y locales, ya fue planteado en el proceso de negociación del Convenio Colectivo 2003/2005 por parte de la representación de los trabajadores. Igualmente en el acuerdo alcanzado el 12 de julio de 2005 para prorrogar el Convenio Colectivo 2003/2005 hasta el 31 de diciembre de 2007, en la modificación de la cláusula 3 del citado Convenio se establece que durante la vigencia de la prórroga del Convenio se abordarán alternativas de compensación para, entre otros, el concepto de compensación festivos autonómicos y locales.

Delimitación ámbito de aplicación compensación adicional festivos autonómicos y locales

Esta situación se produce fundamentalmente en aquellas unidades, que por razones técnicas y/u organizativas, tienen un ámbito de actuación que excede el de la provincia de la localidad en cuestión, por estar centralizada la actividad a nivel nacional o territorial. Ello conlleva que el día de los festivos autonómicos y locales correspondientes a la residencia laboral de estas personas trabajadoras, tiene que trabajar un número importante de personas trabajadoras del centro (muy superior al que es necesario que trabajen durante los domingos y festivos de ámbito nacional), dado que en el resto de localidades para las que prestan servicio son días laborables. Durante dichos festivos autonómicos y locales se procura aplicar los desarrollos tecnológicos disponibles, al objeto de que tengan que trabajar el menor número de personas trabajadoras posible.

Aun así, hay algunas unidades en las que el número de personas trabajadoras que tiene que trabajar algunos de los festivos autonómicos y locales supera significativamente el número de personas trabajadoras que trabajan regularmente durante los domingos y festivos de ámbito nacional. La propuesta planteada, limita la percepción de la compensación adicional que se propone a las unidades que tienen que incrementar el número de personas trabajadoras que trabajan durante alguno de los festivos autonómicos y locales, en un porcentaje significativo, al menos en un 50 %, en relación con el número de personas trabajadoras que habitualmente tienen que trabajar en dichas unidades durante los domingos y festivos nacionales, así como en aquellas unidades que de media anual incrementan las guardias en festivos locales y autonómicos en un porcentaje igual o superior al 30 % en relación con el número de personas trabajadoras que habitualmente tienen que trabajar en dichas unidades durante los domingos y festivos nacionales. Igualmente se aplicará en aquellas unidades en las que, aunque habitualmente no se trabaje durante los domingos y festivos de ámbito nacional, durante algunos festivos locales o autonómicos tenga que trabajar un número importante de personas trabajadoras adscritas a ellas, al menos el 30 % de la plantilla.

Compensación económica festivos autonómicos y locales

Al objeto de buscar una solución a esta situación, se acuerda una compensación adicional para las personas trabajadoras que trabajen durante los festivos autonómicos (que no sean festivos en todas las Comunidades Autónomas) y festivos locales y estén adscritos a las unidades que cumplen los requisitos establecidos, que son las relacionadas en el punto anterior. Esta compensación se suma a las compensaciones contempladas con carácter general para las personas trabajadoras que trabajan en sábados, domingos y festivos, que consisten en un día de libranza y la compensación económica correspondiente de «Horas trabajadas en sábados, domingos y festivos».

Esta compensación adicional se concreta en una compensación económica adicional cuya cuantía es de 3,05 € por hora trabajada en festivo autonómico o local. La presente regulación respeta lo establecido en la Normativa Laboral y Convenios Colectivos respecto a la regulación de Turnos y Trabajos en sábados, domingos y festivos, no suponiendo ninguna modificación salvo en lo específicamente recogido en esta propuesta respecto de la compensación económica adicional para los festivos locales y autonómicos.

Fecha de efectividad de aplicación de este nuevo concepto

La fecha de efectividad de aplicación de este nuevo concepto económico es la de la firma de la prórroga del vigente Convenio Colectivo, esto es, a partir del 12 de julio de 2005.

Seguimiento de la implantación de este acuerdo

En el Grupo de Trabajo de «Adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades del mercado» se realizará un seguimiento de la aplicación de este acuerdo y resolución de la problemática que se pudiera plantear y se revisarán y actualizarán las unidades que en cada momento reúnan los requisitos contemplados en el Acuerdo.

Relación actualizada de unidades a las que se aplica el acuerdo de compensación adicional de festivos locales y autonómicos, en las condiciones previstas en el presente anexo

Dirección Operaciones y Red.
Dirección Postventas Empresas.

043948 Soporte Provisión Empresas.
043984 Centros de Gestión y Serv. Internacional.
043947 Centro Gestión Empresas AA.PP.
043979 Administración Central del Estado.
043989 Gestión AA.PP.
044392 IDS Cataluña.
043980 Ocio, Turismo y Media.
047833 Cuentas Key.
043968 Banca, Cajas y Serv. Financieros.

Dirección Soporte y Operación de la Red.

041835 Cno. Att. Serv. Operadoras y Prov. Servic.
043680 Cno. Mant. Serv. Acceso Operadoras.
041417 Cno. Serv. Redes y Trans Operadoras.
042958 CT Conectividad Empresas Prov.
047720 CT Conectividad Empresas Mto.
042989 Centro Técnico Servicios Móviles II.
042065 Centro Técnico Servicios Móviles III.
037599 Mesa de Control Nacional.
037376 Centro Nacional Energía.
046541 Mant. y Automat. Redes IP y Agregación.
042001 Sop. y Automatización Acceso Inalámbrico.
037418 Sop. y Oper. Acceso Banda Ancha Fija.
037600 Conectividad Redes y Soporte Circuitos.
030747 Control Red y Operaciones.
046842 Soporte Redes Ópticas y Radio.
038341 Oper. Redes Priv. Cliente y Portad Ópticos.

- 041830 Operación Redes Ópticas y Radio.
- 046640 Sop. Gest. Elementos y Calidad Red Transp.
- 046345 Sop. y Oper. Redes Conmut Ericsson y NGN.
- 044525 Sop. y Oper. Redes Conmutadas ALU.
- 030750 Transp. Mallas Ópticas e Internacional.

Dirección Transporte y Conectividad IP.

- 046849 Configuración de Redes.

Dirección Supervisión y Operación de los Serv.

- 042154 Centro Técnico Banda Ancha I.
- 041453 Centro Técnico Banda Ancha II.
- 043682 Centro Técnico Televisión.
- 042969 Centro Técnico Centralitas.
- 038425 Centro Técnico Stb y Rdsi.
- 047661 Servicios Corporativos de Voz Empr.
- 047704 Sop. y Oper. Serv. Roaming y Conm Intern.
- 047678 S+O Plataformas de Seguridad.
- 044859 Sop. y Oper. Elementos de Seguridad.
- 046542 Sup. y Oper. Servicios de Voz.
- 041999 Soporte de Servicios de Voz.
- 042024 Sop. y Oper. Televisión.
- 042057 Operaciones Nuevas Tecnologías Empresas.
- 042058 Gestión Puesto de Trabajo Empresas.
- 043672 Puesto de Trabajo Empresas.
- 038345 Provisión y Proyectos Clientes B.A.
- 038574 Atención Técnica Provisión.
- 043998 Provisión de Red y Servicios de Empresas.
- 038578 Provisión de Servicios Masivos.
- 038689 Activación Transmisión Circuitos.
- 038691 Asignación de Circuitos I.
- 045097 Asignación de Circuitos II.

ANEXO IX

Sin contenido.

ANEXO X

Gratificaciones en TdE por cargo y/o función

- Encargado/a.
- Asesoría Base.
- Consultoría.
- Jefatura de Proyecto de Desarrollo de Servicios.
- Jefatura de Producto y Comercialización.
- Complemento OSME.
- Conductor/a.
- Idiomas.
- Profesor/a Adjunto/a.
- Función de Secretariado.
- Verificador-Receptor.
- Responsable de Equipo Remoto (REOR).
- Responsable Unidad de Servicio (RUS).

ANEXO XI

Programa voluntario suspensión individual de la relación laboral y bajas incentivadas

A. Programa voluntario de suspensión individual de la relación laboral (2019)

En el ámbito de las tres Empresas que suscriben este II Convenio de Empresas Vinculadas Telefónica (TdE, TME y TSOL), las partes en el mismo han decidido promover un Plan de medidas para la suspensión individual de la relación laboral para 2019, bajo los principios de voluntariedad, universalidad y no discriminación, y responsabilidad social.

En dicho Plan, basado en el mutuo acuerdo de Empresa y la persona trabajadora, se incentivará la baja en la Empresa con fórmulas suspensivas que mantengan el vínculo con el empleado y a su vez promuevan en las personas trabajadoras de mayor edad la conciliación de la vida laboral y personal.

Por tanto, se trata de facilitar la voluntaria suspensión individual del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, en virtud del art. 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, de forma que, sin perjuicio del ofrecimiento colectivo de esta opción, dicha suspensión del contrato de trabajo tenga naturaleza plenamente individual.

a) Vigencia. El programa voluntario de suspensión individual de la relación laboral tendrá su vigencia únicamente desde la firma del presente Convenio hasta el 31/12/2019.

b) Requisitos. Podrán acogerse a este programa, mediante la suscripción del correspondiente Pacto Suspensivo Individual (PSI) todos los empleados en activo en fecha 1 de enero de 2019, con una antigüedad reconocida igual o superior a quince años en el momento de la baja, con cincuenta y tres años o más años cumplidos durante 2019. Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos para acogerse a este programa podrán solicitarlo hasta el 31 de octubre de 2019.

La Empresa podrá condicionar la concesión de las solicitudes en función de la actividad estratégica que esté realizando la persona trabajadora, la situación de la plantilla en la localidad o provincia, a las posibilidades de sustitución de la persona trabajadora afectada y a las dificultades de reorganización del área afectada.

Respecto a la fecha de inicio de suspensión de la relación laboral se producirá de la siguiente forma:

– Nacidos antes de 1966 y entre enero y octubre (inclusive) de 1966, su último día trabajado será el 31 de octubre de 2019. Iniciando por tanto la suspensión de la relación laboral el 1 de noviembre.

– Las personas nacidas en noviembre y diciembre de 1966 podrán iniciar la suspensión en el mes de cumplimiento de los cincuenta y tres años.

Estas fechas podrán ser modificadas por la Empresa, atendiendo a las razones que concurran en el caso, no excediendo el 31 de diciembre de 2019 y, excepcionalmente, solo por necesidades empresariales podrá diferirse al año siguiente la efectividad de la suspensión.

c) Asistencia sanitaria. A todas las personas trabajadoras que se acojan al presente programa mediante la suscripción del correspondiente PSI y mientras tengan suspendida la relación laboral, tendrán derecho a la póliza básica de asistencia sanitaria complementaria de Antares (cuadro médico y servicio dental franquiciado), la Empresa asumirá el 100 % del coste de la misma.

La póliza incluirá al cónyuge o pareja de hecho, e hijos de la persona trabajadora que figuren como beneficiarios de asistencia sanitaria conforme a los criterios que se determinan por la Seguridad Social.

d) Salario regulador. A efectos del cálculo de las rentas que se contemplan en este punto, se entenderá por salario regulador la suma de devengos fijos anuales acreditados

en el momento de la baja, que la persona trabajadora tenga acreditados en el momento de la baja, dividida por 12.

e) Condiciones económicas. Se garantiza la percepción de una renta mensual equivalente al 68 % del salario regulador acreditado en el momento de la suspensión hasta que cumpla sesenta y cinco años.

Asimismo, se reintegrará a las personas trabajadoras el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social que acrediten haber suscrito hasta los sesenta y cinco años o fecha en que puedan acceder a la jubilación ordinaria.

La persona trabajadora se mantendrá de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo hasta la fecha en que cumpla sesenta y cinco años, con cuotas a cargo de Telefónica. No obstante, las personas trabajadoras de Telefónica de España, ingresadas antes del 1-7-92, no adheridos al Plan de Pensiones, que mantengan el derecho a la prestación de supervivencia, continuarán de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo, con cuotas a cargo de Telefónica, hasta tanto perciban dicha prestación.

Igualmente, hasta que cumpla sesenta y cinco años, Telefónica aportará a ATAM las cuotas correspondientes a la Empresa siempre que la persona trabajadora permanezca de alta en dicha Asociación, asumiendo la propia persona trabajadora el pago de su cuota de socio correspondiente.

Para aquellas personas trabajadora de Telefónica de España que se adhieran al Plan de Suspensión Individual de la Relación Laboral y no hubieran solicitado en cualquiera de los períodos establecidos durante la vigencia del anterior CEV la compensación de su expectativa de percepción del Premio de Servicios Prestados se procederá a la liquidación de dicha expectativa de derecho en el momento del inicio de la suspensión de la relación laboral de acuerdo a la siguiente proporcionalidad:

– Para los que tengan menos de veinticinco años de servicio, en el momento de inicio de la suspensión de la relación laboral, una veinticincoava parte por cada año de servicio de tres mensualidades,

– Para los que hayan percibido la mitad del premio y tengan más de veinticinco años de servicio, en el momento de inicio de la suspensión de la relación laboral, percibirán una quinceava parte de tres mensualidades por cada año transcurrido desde la percepción del anterior premio.

En ambos casos se prorratearán los periodos inferiores al año y con el percibo de dichas cantidades, se considerarán liquidadas las expectativas generadas.

La Empresa realizará las aportaciones obligatorias del Promotor al Plan de Pensiones, en función de las retribuciones fijas acreditadas en el momento de la baja, en los porcentajes a los que el empleado tuviera derecho.

Por su parte, la persona trabajadora continuará realizando sus aportaciones obligatorias en los mismos términos que se indican en el párrafo anterior.

f) Otras obligaciones y derechos del empleado suspenso:

– Las personas trabajadoras que se acojan a esta medida, se comprometen al no desarrollo de cualquier tipo de actividad, ya sea por cuenta propia o ajena, directamente o a través de tercero interpuesto, que suponga competencia con las que han realizado o realizan las Empresas del Grupo Telefónica. A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entenderán comprendidas dentro del Grupo Telefónica, aquellas Empresas dedicadas a la prestación de Servicios de Telecomunicación, tal como se definen en la Ley General de las Telecomunicaciones y disposiciones de desarrollo.

– Se comprometen a suscribir en el momento de la firma del correspondiente PSI y suspensión del contrato un Convenio especial con la Seguridad Social, que será reintegrado por la Empresa en los términos previstos en el apartado e) antes mencionado.

– Las personas trabajadoras expresamente renuncian durante la suspensión a solicitar prestaciones, subsidios o ayudas, especialmente las relacionadas con situaciones de desempleo, derivados de su relación laboral con Telefónica.

– En caso de fallecimiento o incapacidad absoluta de la persona trabajadora con el contrato suspenso éste recibirá el mismo tratamiento que si de una persona trabajadora en activo se tratase.

g) Extinción del pacto de suspensión. El Pacto Suspensivo Individual, incluido el derecho de reincorporación en la empresa, se extinguirá en los siguientes supuestos:

– Por reunir los requisitos legales necesarios para acceder a la jubilación ordinaria. En tal caso se extinguirá asimismo el contrato de trabajo suspendido en los términos previstos en el correspondiente Pacto de Suspensión Individual (PSI).

– Por desistimiento de la persona trabajadora o de la Empresa del PSI en los términos previsto en este Anexo y efectiva reincorporación de aquél a la Empresa.

– Por mutuo acuerdo entre Empresa y la persona trabajadora.

– Por incumplimiento de la obligación de no concurrencia u otras obligaciones contractuales vigentes durante la suspensión del contrato de trabajo.

– Por extinción del contrato de trabajo basado en cualquiera otro de los motivos legalmente contemplados como causa extintiva.

– Por incumplimiento de la persona trabajadora de la renuncia expresa a solicitar prestaciones, subsidios o ayudas, especialmente las relacionadas con la prestación por desempleo.

– Por incapacidad permanente en los grados de absoluta y gran invalidez o por fallecimiento de la persona trabajadora.

– Por acceso a la jubilación anticipada o declaración de incapacidad total para la profesión habitual, en ambos casos se mantendrá el abono hasta los 65 años de una renta equivalente a la comprometida en el apartado e).

h) Reingreso. La persona trabajadora tendrá la opción de reincorporarse a la Empresa transcurridos tres años desde la fecha de la suspensión o de la finalización de cualquiera de sus prórrogas, debiendo en tal caso preavisar a la Empresa con una antelación mínima de un mes.

De no mediar denuncia por ninguna de las partes, el Pacto se prorrogará de tres años en tres años hasta que se dé algunas de las causas de terminación del Pacto previstas en el apartado g) anterior.

La persona trabajadora suspendida en base al PSI no tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo, conservando un derecho preferente de acceso a las vacantes que se produzcan en su Grupo Profesional o, en su defecto, en otro Grupo Profesional. En el caso que se inste la solicitud de reincorporación en la Empresa por parte de la persona trabajadora, y por tanto se quiera extinguir el PSI, se mantendrán las condiciones de dicho Pacto hasta que se produzca la efectiva reincorporación. En este caso de efectiva reincorporación, no podrá considerarse que la persona trabajadora mantiene ningún tipo de derechos adquiridos respecto de las condiciones que ostentaba con anterioridad a la suspensión, no computándose tampoco el tiempo de suspensión como de antigüedad a ninguno de los efectos legal o convencionalmente previstos.

Si la reincorporación se produce a instancia de la Empresa, aquélla se producirá en términos idénticos a los previstos en los casos de excedencia forzosa y en las condiciones que contemple el PSI.

i) Comisión de Seguimiento. Al objeto de realizar el seguimiento de cuantas cuestiones pudieran plantearse en el desarrollo de este Plan, se constituirá una Comisión compuesta por dos representantes por cada sindicato firmante del presente documento y otros tantos por la Dirección de la Empresa.

Esta Comisión, se reunirá con una periodicidad anual y de forma extraordinaria en aquellas circunstancias que así pudieran requerirlo.

j) Vicisitudes. A lo pactado en el presente Plan se le aplicará lo dispuesto en el art. 4 del CEV, de forma que la anulación por parte de la jurisdicción laboral de cualquiera de las previsiones esenciales de este Plan o de las cláusulas del PSI que

represente un manifiesto desequilibrio contractual implicará la obligación de negociar de buena fe para restablecer el equilibrio de intereses de las partes.

Lo anterior también será de aplicación cuando aquel desequilibrio sea fruto de una intervención del legislador que afecte sustancialmente a las previsiones del Plan o del PSI.

B. Programa de bajas incentivadas

a) Requisitos. Podrán solicitar a lo largo de la vigencia del Convenio la baja incentivada todas aquellas personas trabajadoras en activo que ya lo estuviesen el 1 de enero de 2019, que cuenten con una antigüedad mínima en la Empresa de cinco años y menos de cincuenta y cinco años de edad, que no puedan acogerse al resto de los programas de este Plan.

Podrá denegarse la solicitud cuando la personas trabajadora esté desarrollando trabajos de carácter estratégico para el negocio.

b) Condiciones económicas. Se abonará una compensación económica equivalente de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio efectivo, con un máximo de tres anualidades y media. El cálculo del salario/día se efectuará dividiendo los conceptos salariales fijos anuales por 365 días, entendiendo por retribución anual bruta la suma de devengos fijos que la persona trabajadora tenga acreditados en el momento de la baja.

El pago del total de la compensación podrá realizarse en tres fracciones iguales; la primera de ellas, en el momento de causar baja en la Empresa.

c) Incompatibilidades. La persona trabajadora que se acoja a esta baja se comprometerá a la no realización de cualquier tipo de actividad durante el tiempo previsto en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores, ya sea por cuenta propia o ajena, que suponga competencia con las que realizan las Empresas del Grupo Telefónica.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entenderán comprendidas dentro del Grupo Telefónica, aquellas Empresas dedicadas a la prestación de Servicios de Telecomunicación, tal como se definen en la Ley General de las Telecomunicaciones y disposiciones de desarrollo.

El pago de la segunda fracción, que se efectuará una vez transcurrido un año desde la baja y la tercera, que lo será a los dos años desde esa fecha, estarán condicionadas al cumplimiento por la persona trabajadora del compromiso de no competencia asumido por éste, quedando la Empresa, en caso de incumplimiento por parte de la persona trabajadora, liberada de hacer efectivos los pagos comprendidos en este apartado que puedan estar pendientes y legitimada para reclamarlos en caso de que hubieran sido abonados con anterioridad.

A estos efectos, Telefónica, tan pronto tenga conocimiento de la participación del empleado en dichas actividades, le comunicará expresamente su intención de no realizar tales pagos y, en su caso, de reclamar las cantidades indebidamente pagadas.

Aquellas personas trabajadoras que se hallen vinculados por un pacto de no concurrencia de seis meses, podrán percibir el importe de la compensación expresada en el apartado b), bien en la forma descrita en los párrafos precedentes o bien en dos fracciones iguales, la primera a percibir en el momento de la baja y la segunda una vez transcurrido el citado período de seis meses.

ANEXO XII

Registro diario de jornada

El pasado 17 de julio de 2019 los representantes de las Organizaciones Sindicales mayoritarias UGT y CC.OO., firmaron conjuntamente con la Dirección del Grupo mercantil Telefónica en España un acuerdo en materia de registro diario de jornada, conforme a la legislación vigente.

Se incorpora dicho Acuerdo al presente texto, reproduciéndose en su literalidad y se adapta al ámbito funcional del presente Convenio en consonancia con lo dispuesto en el mismo.

De igual manera la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo será la competente para conocer de tantas cuestiones se deriven de la aplicación o interpretación del mismo.

Instrucciones sobre registro diario de jornada en Telefónica

I. Instrucción y objeto.—El pasado 12 de marzo de 2019, se publicó en el «Boletín Oficial del Estado», el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (de aquí en adelante, «RD-ley 8/2019»).

Según su propia exposición de motivos, el RD-ley 8/2019 incluye, entre otras, disposiciones dirigidas a establecer el registro de la jornada de trabajo, «a los efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las Empresas y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.»

Así, el artículo 10, apartado dos, del RD-ley 8/2019 modifica el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, añadiendo un nuevo apartado 9, con la siguiente redacción:

«9. La Empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de Empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la Empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La Empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.»

Con base a lo anterior, el Grupo mercantil Telefónica en España, en su compromiso de cumplimiento estricto de la legalidad vigente, se ve en la obligación legal de establecer un sistema de registro diario de jornada, de conformidad con las premisas e indicaciones que se contienen en estas instrucciones.

Para ello firma, conjuntamente con los representantes de las Organizaciones Sindicales mayoritarias UGT y CC.OO., este documento de instrucciones que pretende cumplir con la legislación vigente sin limitar el desarrollo de formas de trabajo que estén basadas en la flexibilidad laboral y permitan el desarrollo de las nuevas formas de trabajo del siglo XXI.

No obstante lo anterior, se deberán respetar los acuerdos que mediante negociación colectiva pudieran establecerse o se establezcan en el futuro en las distintas entidades jurídicas pertenecientes al Grupo mercantil Telefónica en España.

II. Ámbito de aplicación.—El sistema de registro diario de jornada establecido en este documento será de aplicación en todas las compañías pertenecientes al Grupo mercantil Telefónica en España (en adelante, "Telefónica").

III. Sistema de registro diario de jornada.—De conformidad con la exigencia legal prevista en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, el sistema de registro diario de jornada que Telefónica viene a implementar por medio de estas instrucciones se basa en las siguientes directrices:

– La obligación del registro de la jornada diaria se aplica a todas las personas trabajadoras de Telefónica al margen de su grupo o puesto profesional, siempre y

cuando estén incluidas en el ámbito de aplicación que define el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, deben de estar incluidos tanto el personal de dentro de Convenio como el de fuera de Convenio.

– Telefónica reconoce la plena responsabilidad de las personas trabajadoras para cumplir, como vienen haciendo, con los horarios y jornada que les sean aplicables, de acuerdo a sus funciones profesionales.

– Por lo general, las personas trabajadoras de Telefónica gozan de flexibilidad y de facultades de auto organización para el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

– Las personas trabajadoras deberán registrar tanto el inicio como la finalización de su jornada, en cumplimiento de la legislación vigente.

– En relación con el registro de los tiempos de presencia en el centro de trabajo que no son de trabajo efectivo, precisamos que el tiempo que transcurre entre la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada diaria podría no ser considerado tiempo de trabajo efectivo, dado que, durante ese intervalo de tiempo, las personas trabajadoras podrían disfrutar de descansos o podrían acceder a servicios o actividades no relacionadas con sus obligaciones laborales (tales como acceso a la zona comercial, policlínico, gimnasio, etc.).

En todo caso, no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo el tiempo invertido para la pausa de la comida cuando se preste servicios en régimen de jornada partida, tiempo que será descontado de manera automática del tiempo resultante entre la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada.

– Adicionalmente, precisamos que, en el caso de que el centro de trabajo de la persona trabajadora sea móvil o itinerante, así como en aquellos supuestos en los que los desplazamientos se deban a instrucciones u órdenes efectuadas por un superior jerárquico, con carácter general, estos desplazamientos se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

– Telefónica opta por utilizar, con carácter general, el fichaje de seguridad que las personas trabajadoras realizan cuando acceden al centro de trabajo por medio de su Tarjeta de Identificación Personal (TIP) como sistema de registro diario de la jornada, a los efectos de acreditar la hora de inicio y la hora de fin de dicha jornada diaria.

– En relación con los supuestos especiales en los que las personas trabajadoras no prestan sus servicios físicamente en el centro de trabajo (por ejemplo, teletrabajo, trabajo en cliente, viajes profesionales, etc.) u otros supuestos en los que, por cuestiones técnicas, no se pueda utilizar la Tarjeta de Identificación Personal, Telefónica se compromete a la implementación de un sistema de registro telemático, el cual no implicará, necesariamente, geolocalización, mediante el cual la persona trabajadora procedería al registro diario de su jornada.

La falta de disposición del referido sistema de registro no impactará negativamente en las condiciones en las que las personas trabajadoras realizan su desempeño a distancia.

No obstante lo anterior, cuando la persona trabajadora acuda a prestar servicios al centro de trabajo registrará su entrada y salida con el sistema de fichaje allí instalado.

– Telefónica se compromete a garantizar el cumplimiento de la normativa de protección de datos personales y garantía de derechos digitales, a fin de que así se respeten, en todo caso, los derechos de las personas trabajadoras previstos en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, que remite a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales.

– Cualquier comunicación de datos personales que Telefónica realice en el ámbito de la presente obligación respetará, en todo momento y, entre otros, los principios de minimización de datos, limitación de la finalidad, transparencia y exactitud del tratamiento de los datos de carácter personal, de conformidad con la legislación vigente de aplicación.

– En relación con los sistemas de registro de la jornada, Telefónica garantiza la fiabilidad e invariabilidad de los datos almacenados y la imposibilidad de manipulación y/o alteración a posteriori de los datos que consten en los citados registros.

– De conformidad con lo estipulado en el RD-ley 8/2019, Telefónica conservará, durante cuatro años, los registros diarios de las jornadas, estando a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De esta forma, tanto las personas trabajadoras como sus representantes podrán solicitar a la Dirección de Personas la información relativa al registro de jornada. Desde la Dirección se establece el compromiso de poner a disposición de ambos colectivos la información requerida en el plazo máximo de dos días laborables.

Quedará a disposición de lo pactado en negociación colectiva en cada una de las entidades jurídicas que forman parte del Grupo mercantil Telefónica la periodicidad con la que los representantes de las personas trabajadoras puedan requerir dicha información.

– Telefónica quiere remarcar que, pese a la exigencia legal de la implementación de estas medidas, la Empresa mantiene sus principios de confianza hacia sus personas trabajadoras en cuanto al cumplimiento de sus jornadas laborales, así como que, mantendrá su espíritu innovador, tratando de fomentar formas de flexibilidad laboral basadas en la confianza mutua, generadoras de un alto compromiso y productividad.

– A efectos del seguimiento y supervisión de lo dispuesto en el presente acuerdo, se constituirá un grupo de trabajo de carácter paritario entre las partes firmantes del mismo.

IV. Horas extraordinarias.–Es política de Telefónica evitar, salvo casos muy excepcionales, la realización de horas extraordinarias.

A pesar de lo anterior, cuando la persona trabajadora, habiendo cumplido su horario de trabajo, necesite prolongar el mismo para la atención de necesidades laborales inaplazables, deberá solicitar autorización y recibir, previamente a su realización, autorización expresa (salvo causa de fuerza mayor) de su superior jerárquico, para la realización de dicha prolongación, sin que, por lo tanto, el mero exceso unilateral de la jornada por parte de la persona trabajadora deba considerarse como jornada extraordinaria. Dicha autorización expresa deberá ser concedida por escrito por parte del superior jerárquico.

De igual forma, en caso de que el superior jerárquico solicite a la persona trabajadora la realización de horas extraordinarias, deberá solicitar por escrito la ejecución de estas de forma previa (salvo causa de fuerza mayor), motivando las razones acerca de la necesidad de su realización.

Para el caso de que, previa autorización del superior jerárquico, la persona trabajadora requiriese prolongar su jornada, las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria se compensarán o retribuirán, según esté previsto en el marco laboral de referencia o en la legislación vigente.

V. Entrada en vigor y vigencia.–Las presentes instrucciones entrarán en vigor y surtirán plenos efectos, a partir del día de la firma del presente documento y tendrán carácter indefinido.

Dicho lo anterior, ambas partes son conscientes de la novedad de la norma que justifica y da origen a la obligación del registro diario de la jornada de trabajo y del carácter no definitivo –y, por tanto, necesariamente revisable o perfeccionable– de las presentes instrucciones, en función de las necesidades organizativas existentes en cada momento, así como de los posibles desarrollos o modificaciones legislativas que sobre la obligación del registro diario de la jornada se puedan producir en un futuro.

Consecuentemente, ambas partes convienen en interpretar las presentes instrucciones con base en los principios de buena fe y mutua confianza, emplazándose a su revisión y perfeccionamiento en beneficio de la organización de la actividad empresarial y de las propias personas trabajadoras, en el seno del grupo de trabajo de carácter paritario que se conformará al efecto.

ANEXO XIII

Acuerdo desconexión digital

El pasado 17 de julio de 2019 los representantes de las Organizaciones Sindicales mayoritarias UGT y CC.OO., firmaron conjuntamente con la Dirección del Grupo mercantil Telefónica un acuerdo en materia de derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras.

Se incorpora dicho Acuerdo al presente texto, reproduciéndose en su literalidad y se adapta al ámbito funcional del presente Convenio en consonancia con lo dispuesto en el mismo.

De igual manera la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo será la competente para conocer de tantas cuestiones se deriven de la aplicación o interpretación del mismo.

Política interna reguladora del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras de Telefónica

1. Antecedentes

Con fecha 7 de diciembre de 2018, entró en vigor la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, «Ley Orgánica de Protección de Datos»), por la que se modifica, entre otras disposiciones legales, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante «Estatuto de los Trabajadores»), mediante la inclusión de un nuevo artículo, el 20 bis.

Con motivo de la regulación de los derechos y libertades predicables al entorno de Internet, así como los derechos de seguridad y educación digital, se reconoce por primera vez en la regulación española, el derecho a la desconexión digital en el marco del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

En este sentido, en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos se recoge la obligación de la Empresa de establecer una política interna sobre las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras.

En este artículo se establece el derecho a la desconexión digital como procedimiento que ha de garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente.

Además, contiene la obligación de establecer una política interna dirigida a las personas trabajadoras, sin exclusión del personal directivo y prevé que se preserve el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Esta política interna tendrá que contener acciones formativas y campañas de sensibilización sobre la utilización de las herramientas tecnológicas con el objetivo de evitar la fatiga informática.

La disposición final decimotercera de la Ley Orgánica de Protección de Datos añade un nuevo artículo al Estatuto de los Trabajadores, el 20 bis, según el cual, se reconoce, de forma muy amplia y genérica, el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales de las personas trabajadoras, el derecho a la desconexión digital y el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, dejando un amplio margen de libertad a las partes para proceder a su regulación.

Para dar respuesta a la necesidad de establecer una clara delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso del personal de Telefónica, con fecha 23 de noviembre de 2018, Telefónica y las organizaciones sindicales mayoritarias, UGT y CC.OO., firmaron un manifiesto de intenciones de ámbito nacional con el compromiso de hacerlo extensivo a todos los países en los que Telefónica realice su actividad.

Telefónica se compromete así a impulsar medidas para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

Con fecha 28 de enero de 2019, Telefónica, el sindicato Internacional UNI Global Unión, así como las organizaciones sindicales españolas UGT y CC.OO. firmaron un anexo al Acuerdo-Marco Internacional que tienen suscrito, en el que se recogen los principios sobre el derecho a la desconexión aplicable a las operaciones globales de Telefónica y mediante el que se formalizó, a nivel internacional y para todas las entidades jurídicas o negocios de Telefónica, el compromiso público firmado el pasado 23 de noviembre de 2018.

En aras de dar cumplimiento a la normativa reguladora del derecho a la desconexión digital en España, las presentes disposiciones tendrán por objeto el establecimiento de las medidas que tiendan a asegurar el respeto del tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras, así como el respeto a su intimidad familiar y personal, fuere cual fuere la jornada ordinaria de trabajo, resultando de obligatorio cumplimiento por parte de la Empresa empleadora.

No obstante lo anterior, se deberán respetar los acuerdos que mediante negociación colectiva estén establecidos o se establezcan en el futuro en las distintas Empresas pertenecientes al Grupo mercantil Telefónica en España.

2. Medidas

Primera. El Grupo mercantil Telefónica en España (en adelante, «Telefónica») garantizará a sus personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

Las personas trabajadoras de Telefónica tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, whatsapp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren las circunstancias señaladas en la medida quinta de este documento.

Segunda. Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la Empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada.

Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. Por ello, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

Tercera. A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

Con carácter excepcional, y siempre que concurren las circunstancias establecidas en la medida quinta, el apartado anterior no será de aplicación.

Cuarta. Telefónica garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias, en los mismos términos, incluido para el personal fuera de Convenio.

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de «ausente», indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada por la Empresa para su reemplazo, así como las fechas de duración de los periodos antes referidos.

Quinta. No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata.

En dichos supuestos, la Compañía que requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación. De esta forma, el tiempo de trabajo así requerido podría calificarse como hora extraordinaria, de conformidad con lo establecido en cuanto a jornada y/o política de horas extraordinarias en el marco laboral de la Empresa propia de la persona trabajadora.

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la Compañía y perciban, por ello, un complemento de «disponibilidad» u otro de similar naturaleza, en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, la persona trabajadora tendrá la obligación de atender las comunicaciones de Telefónica, de conformidad a las normas que regulen el correspondiente régimen de disponibilidad en cada una de las Empresas.

Sexta. Telefónica garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Séptima. Telefónica implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

Octava. Telefónica no podrá sancionar disciplinaria mente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a desconexión digital en los términos establecidos en esta política. El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Novena. Telefónica reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior. Las únicas excepciones serán las reconocidas en la medida Quinta

de esta política, por lo que, para procurar la intervención o respuesta de alguna persona trabajadora, deberían aplicarse los mecanismos previstos en dicha medida.

Décima. **Ámbito de aplicación.**—Esta política será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras en todas las compañías pertenecientes al Grupo mercantil Telefónica en España, con la excepción prevista en la medida Quinta para las personas trabajadoras que cobran un complemento de disponibilidad o de similar naturaleza.

Undécima. A efectos del seguimiento y supervisión de lo dispuesto en el presente acuerdo, se constituirá un grupo de trabajo de carácter paritario entre las partes firmantes del mismo.

Duodécima. **Vigencia.**—La vigencia de esta política se iniciará con la firma del presente acuerdo y se renovará anualmente de modo tácito. Para incluir cualquier modificación, las partes deberían acordarlo, como mínimo, un mes antes de la fecha de vencimiento anual.

ANEXO XIV

Programa de desarrollo profesional para jóvenes

Descripción del programa

La Dirección de las Empresas junto con los representantes de los trabajadores, sensibilizados y comprometidos con los empleos estables y de calidad consideran el empleo joven como la principal fuente de enriquecimiento y renovación de la Compañía, por lo que debe considerarse de manera específica en la negociación colectiva.

Ante los cambios culturales, las necesidades laborales y sociales de las nuevas generaciones, el compromiso asumido con la creación de empleo de calidad debe renovarse para adecuarse a un escenario más innovador, flexible, digital y ambicioso que aúne las expectativas laborales de los más jóvenes. Por este motivo, surge la necesidad de desarrollar un programa más específico que comprometa a todos los agentes intervinientes y garantes del empleo, con el objetivo de impulsar la carrera profesional a jóvenes cualificados y multidisciplinares que tendrán la oportunidad de obtener una visión transversal del negocio de la compañía y una expectativa de desarrollo más rápida en función de su desempeño.

Nuestras personas trabajadoras más jóvenes, han cambiado sus prioridades profesionales, laborales e incluso personales, motivo por el cual es necesario que los entornos de trabajo y concretamente Telefónica España, a través de la negociación colectiva, pueda recoger y entender sus expectativas:

- Flexibilidad.
- Autonomía.
- Nuevas formas de trabajar.
- Implicación en proyectos.
- Formación diferencial.
- Desarrollo profesional.

Es vital mantener a los equipos motivados, comprometidos y satisfechos. Por esta razón, nace el creciente interés por diagnosticar la situación y desarrollar el talento joven.

El programa y sus condiciones pretende desarrollar y retener el talento joven, e instruir a jóvenes con grandes capacidades, desarrollar y potenciar sus conocimientos y habilidades, para conseguirlo se define este programa de desarrollo específico, lo que constituye un plan integral que les ayude a avanzar en su carrera profesional, a la vez que se potencian sus aptitudes basándose en su valía y el desempeño de sus tareas, ofreciéndoles la posibilidad de adquirir un perfil multidisciplinar mediante una formación y rotaciones transversales con visión global de la Compañía, desarrollándose para desempeñar futuros puestos clave de la Compañía. Todo ello fomentará su movilidad dentro de la Empresa, lo cual supone una gran palanca para el desarrollo profesional.

Objetivos del programa

La misión del programa es identificar y desarrollar a los jóvenes talentos en las fases iniciales de su carrera profesional, destacando entre sus objetivos los siguientes:

Objetivos para la compañía:

- Identificar jóvenes profesionales dentro de Convenio, con alta contribución y potencial para transformar la compañía.
- Fomentar una cultura de gestión diferencial de este colectivo.
- Impulsar el desarrollo de este colectivo como agentes de transformación de la compañía.
 - Fomentar agentes impulsores del cambio hacia la nueva cultura deseada.
 - Ser origen de los futuros gestores de equipo o expertos de nuestra actividad.
 - Objetivo para el participante.
 - Aumentar su visibilidad y fomentar su reconocimiento a nivel de compañía.
 - Desarrollar sus capacidades ampliando su visión de negocio e impulsando sus habilidades de liderazgo y competencias transversales.
 - Desarrollar sus capacidades de gestión del cambio para que se conviertan en auténticos agentes de transformación.
 - Potenciar su implicación y compromiso.

Duración. El programa se iniciará a lo largo de 2020 y tendrá una duración de nueve meses, durante los cuales los empleados tendrán la oportunidad de recibir una formación y desarrollar una actividad a través de un proceso de mentoring que les proporcione una visión transversal de la compañía.

En función del perfil, se establecerán itinerarios personalizados y voluntarios que faciliten su desarrollo en diferentes áreas. La superación del programa no implica modificación alguna de las condiciones de trabajo, que continuarán siendo las contempladas en el Convenio colectivo.

Las diferentes ediciones del programa se convocarán según las necesidades del negocio en cada momento.

Destinatarios y requisitos. Los componentes que lo diferencian de otras iniciativas de desarrollo y lo hacen especialmente relevante en el desarrollo profesional de los profesionales son:

- Itinerarios personalizados: El programa contará con una serie de acciones troncales y otras voluntarias que cada participante podrá seleccionar en función de sus intereses.
- Cada participante es el responsable último de su desarrollo, cada uno de ellos podrá trabajar en su propio plan de desarrollo individual.

Este programa está dirigido a:

- Jóvenes profesionales incluidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas, especialmente referido a los profesionales de los grupos I y II para que puedan ver ampliadas sus expectativas de crecimiento y desarrollo dentro de la Compañía.
 - Hasta 35 años inclusive.
 - Nivel alto de inglés.

Proceso de selección. Se seleccionarán las personas candidatas que se considere con mejor ajuste a los objetivos del programa y la compañía definirá las pruebas más adecuadas en función de los objetivos del mismo. Tras la superación del proceso de selección se realizará la correspondiente comunicación a las personas candidatas seleccionadas. Ambas partes adquieren el compromiso de realizar una selección que garantice la igualdad de oportunidades, facilite y fomente la participación de la mujer en programas de desarrollo.

Se valorará el desempeño profesional de las personas candidatas durante su trayectoria profesional.

Estructura del programa. El programa de jóvenes se estructura en torno a cuatro ejes fundamentales que configurarán el desarrollo integral de los jóvenes participantes:

- Programa específico de formación y desarrollo.
- Programa de Mentoring.
- Acciones de movilidad-rotación temporal.
- Desarrollo de Proyecto de mejora.

Programa específico de formación y desarrollo. Para poder llevar a cabo este ambicioso proyecto se necesita estar inmerso en un ambiente de innovación continua y multidisciplinar constante, en donde la formación de equipos se convierte en una de las prioridades estratégicas, mediante el establecimiento de actuaciones dentro de un plan de formación específico de desarrollo que consta de diferentes etapas en el que los propios alumnos colaborarán en el diseño de su propio programa de formación.

La oferta formativa se agrupa en torno a los siguientes bloques temáticos:

- Formación visión de negocio: Formación que transmite los principales conocimientos sobre la cadena de valor del negocio de Telefónica España.
- Formación Corporativa: Formación de acciones consideradas como estratégicas o transversales a toda la compañía.
- Desarrollo de competencias: Incluye los programas en los que se entrenan las habilidades necesarias para aportar valor en la actividad de cada profesional (comunicación, gestión de proyectos, impacto personal, hablar en público, etc.).
- Escuela de excelencia cuyo principal objetivo es disponer del mejor talento en el ámbito tecnológico y comercial, con las capacidades necesarias para abordar los retos del negocio y asegurar el proyecto de transformación y estrategia de futuro.

Programa Mentoring. Se constituye como la palanca clave que garantiza las capacidades de nuestros jóvenes profesionales.

Con este proceso se pretende desarrollar las capacidades de gestión, aprovechando el propio conocimiento y expertise interno, así como evolucionar el perfil de este colectivo considerado clave, de manera que desarrolle más visión y más recursos para adaptarse a los continuos cambios y mayores exigencias que se van encontrando los profesionales.

Sus objetivos son:

- Potenciar las relaciones de networking generando vínculos y relaciones que refuercen y faciliten el desarrollo profesional y capacidad de liderazgo.
- Acompañar y guiar al participante en este programa para definir sus objetivos profesionales.
- Acortar la curva de aprendizaje en el partícipe, aprendiendo lo máximo en el menor tiempo posible.
- Desarrollar el potencial para acelerar el desarrollo profesional del participante.

Especial relevancia adquiere la figura de los mentores en cuanto serán los responsables de supervisar de forma permanente la evolución del mentorizado y al mismo tiempo verificarán el cumplimiento de los objetivos marcados para cada área.

En este sentido hay que diferenciar las figuras del:

- Tutor: Responsable o jefe de la persona trabajadora en todo momento.
- Mentor: Apoyo y guía de esa persona es su desarrollo profesional, perteneciente a otra área.

Acciones de movilidad-rotación temporal. Considerada como aquel cambio de funciones y/o actividad estarán orientadas a favorecer el desarrollo través de la participación/colaboración mediante la asignación de un puesto diferente que tiene como

objetivo detectar sus fortalezas y debilidades con el objetivo de mejorarlas y desarrollarlas y formar una persona trabajadora idóneo y cualificado.

Estas rotaciones podrán tener lugar dentro de la misma área, o en Direcciones diferentes. Se analizará la posibilidad de realizar rotaciones internacionales.

Desarrollo de Proyecto de mejora: Los participantes tendrán la oportunidad de desarrollar los contenidos del programa y poner en práctica sus capacidades a través de la realización de un proyecto de mejora que tendrán que diseñar e implantar en su ámbito de actuación.

Finalización del programa. La superación del programa quedará supeditada a la presentación por parte de los empleados seleccionados de un proyecto/medida de mejora/transformación para la Compañía, que serán objeto de valoración por la Empresa emitiéndose el correspondiente reconocimiento que acreditará la finalización y aprovechamiento del Programa. Las acciones formativas y de desarrollo que reciban los participantes en este programa se recogerán en los expedientes profesionales de cada una de las personas trabajadoras.

La representación de los trabajadores y la Dirección de las Empresas firman el presente texto del II Convenio colectivo de Empresas Vinculadas para Telefónica de España S.A.U., Telefónica Móviles España S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España S.A.U. con sus anexos, en prueba de conformidad y para la debida constancia, firmando asimismo la Sra. Presidenta de las deliberaciones y el Secretariado.

Madrid, a 27 de septiembre de 2019.