

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

Resolución de 4 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga del Convenio colectivo de Telefónica Móviles de España, SAU.

Visto el texto del Acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo de la empresa Telefónica Móviles de España, SAU (Código de Convenio número 90009942011996), publicado en el «BOE» de 31-8-2009, suscrito con fecha 22 de diciembre de 2010, por la Comisión de Negociación Permanente de la que forman parte los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y miembros del Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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 Acuerdo de prórroga 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, 4 de febrero de 2011.- El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

ACUERDO DE PRÓRROGA V CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA 2009/2010 HASTA EL 31-12-2012

En Madrid, a 22 de diciembre de 2010, se reúnen los Representantes de los Trabajadores y los Representantes de la Empresa que se relacionan al final del texto, que son miembros de la Comisión de Negociación Permanente del V Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España, SAU, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos con la capacidad y legitimidad necesaria de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores y en



virtud de lo previsto en el artículo 3 del Convenio Colectivo vigente.

Considerando todos los avances conseguidos a lo largo de la vigencia del V Convenio Colectivo y los retos que se plantean para el futuro, ambas partes coinciden en que para la consecución de los mismos, la fórmula más adecuada es la de prorrogar el vigente Convenio Colectivo, hasta el 31 de diciembre de 2012, y en este sentido se articula el siguiente

Acuerdo de prórroga Convenio Colectivo

En el artículo 3 del vigente Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España para los años 2009/2010 (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 31 de agosto de 2009), se establece que la vigencia del mismo finalizará el 31 de diciembre de 2010, salvo que la Comisión de Negociación Permanente, acuerde expresamente la prórroga de su contenido hasta el día 31 de diciembre de 2012.

Teniendo en cuenta la citada previsión del Convenio Colectivo 2010/2012 y la evolución del desarrollo del mismo, ambas partes:

Acuerdan prorrogar la vigencia del V Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España, SAU, hasta el 31 de diciembre de 2012, de conformidad con la propuesta elevada por la Comisión de Interpretación y Vigilancia al amparo de las atribuciones establecidas en el artículo 3 del V Convenio Colectivo y que ha sido ratificada por esta Comisión de Negociación Permanente.

Se acuerda la modificación de los siguientes artículos y disposiciones del V Convenio Colectivo.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo, afecta a los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral excepto:

- a) Los de Alta Dirección, comprendidos en el artículo 1.3.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Los empleados que ocupen cargos en la estructura organizativa de la Empresa, entendiéndose por tales los que ostenten el cargo de Director, Gerente, Jefe y Coordinador.
- c) Los trabajadores que ocupen puestos 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:

Expertos Especiales que se determine por el contenido organizativo de su puesto de trabajo.





Expertos de la carrera de Gestor de Proyecto en los niveles P4 y P5.

Vendedores adscritos a Corporaciones y Grandes Empresas así como vendedores adscritos a determinadas Empresas y/o clientes que por sus excepcionales características y peculiaridades requieren un trato diferenciado.

Ejecutivos de Ventas de Mediana Empresa niveles V3 y V4

Empleados adscritos a la carrera Jefe de producto y comercialización en los niveles 3 y 4.

Empleados adscritos a la carrera de Jefe de Proyecto de Desarrollo de Servicios en los niveles 3 y 4.

d) Las personas que intervengan en operaciones mercantiles, cuya relación laboral especial se regula por el Real Decreto 1438/85 de 1 de agosto.

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.

La Dirección de la Empresa se compromete a reducir paulatinamente el número de empleados en situación de fuera de convenio de modo que al finalizar el período inicial de vigencia se produzca una rebaja en la cifra total respecto del número actual de empleados en esta situación.

Artículo 17. Adscripción a Grupos Profesionales.

1. La Dirección de la Empresa adscribirá a los Grupos Profesionales y dentro de éstos, en el Salario Mínimo Nivel/Salario Nivel intermedio que les corresponda a los empleados en los siguientes supuestos:

Trabajadores de nuevo ingreso.

Trabajadores que tuvieran reconocido en nivel sénior de su Categoría Profesional.

Trabajadores que accedan a Grupos Profesionales por cobertura de vacante.

2. Con independencia de lo expresado en el párrafo anterior, los empleados para pasar dentro de su Grupo Profesional del Salario Mínimo Nivel (SMN) que tengan reconocido al inmediatamente superior por transcurso del tiempo deberán permanecer:

En Grupo Profesional 2:

De SMN 1 a SMN 2: 3 años de permanencia.





De SMN 2 a SMN 3: 3 años de permanencia.

De SMN 3 a SMN 4: 3 años de permanencia.

De SMN 4 a SMN 5: 3 años de permanencia.

De SMN 5 a SMN 6: 4 años de permanencia.

De SMN 6 a SMN 7: 5 años de permanencia.

De SMN 7 a SMN 8: 5 años de permanencia.

En Grupos Profesionales 3, 4 y 5:

De SMN 1 a SMN 2: 3 años de permanencia.

De SMN 2 a SMN 3: 3 años de permanencia.

De SMN 3 a SMN 4: 3 años de permanencia.

De SMN 4 a SMN 5: 4 años de permanencia.

De SMN 5 a SMN 6: 5 años de permanencia.

De SMN 6 a SMN 7: 5 años de permanencia.

3. La antigüedad se computa siempre a partir del acceso al Grupo Profesional tanto en los casos de nuevo ingreso como en los de cambio de Grupo Profesional, siendo esa fecha la que se tendrá en cuenta para los correspondientes automatismos.

4. En los casos en que un trabajador se incorpore a otro Grupo Profesional Superior por reclasificación de la Comisión de Grupos Profesionales, se le encuadrará dentro de éste, manteniendo el mismo Salario Mínimo Nivel/Salario Nivel que el del Grupo de procedencia y tendrá como fecha de entrada en el nuevo Grupo aquella que la Comisión de Grupos determine.

5. En el supuesto de concurrir dos cambios de Grupo Profesional del mismo puesto, como consecuencia de reclasificaciones aprobadas por la Comisión de Grupos Profesionales, se respetará el primer automatismo económico de la primera promoción, a los años que corresponda, por el ingreso en el Grupo destino de la primera promoción.

Respecto de la segunda promoción, se respetarán todos los automatismos, que en su caso tuviera el trabajador, desde la fecha de ingreso en el Grupo destino de la segunda promoción.





6. El trabajador que tenga reconocido un salario base por encima del nivel 5 (o nivel 6 en el caso del Grupo 2) respecto de la tablas salariales del año 2008, se le adscribirá y reconocerá el Salario Mínimo Nivel 5 de su Grupo respectivo (o el Salario Mínimo Nivel 6 en el caso del Grupo 2) siempre y cuando esté en dicha situación por un periodo de al menos 4 años.

7. En el supuesto que un trabajador se incorpore como consecuencia de una cobertura de vacante, a un Grupo Profesional superior al que tuviera reconocido, se le garantizará al cambiar de Grupo un incremento de un 2% en su salario base reconocido con el límite del tope máximo establecido en el Grupo Profesional de destino.

Se exceptúa de la regla anterior el supuesto en que el cambio de Grupo Profesional por cobertura de vacante, conlleve un incremento salarial directo igual o superior al 2% del salario base reconocido.

No obstante, el trabajador que tenga previsto un cambio de nivel en el Grupo de origen en el plazo máximo de seis meses, a contar desde la fecha de efectividad del cambio de puesto a grupo superior, se le respetará el incremento salarial de dicho cambio de nivel y se nivelará económicamente, si procede, en el Grupo Profesional de destino y desde esa fecha comenzará el cómputo de permanencia para cambiar al nivel inmediatamente superior por transcurso del tiempo.

Capítulo VI. Formación.

Artículo 21. Principios generales.

1. La formación es un valor estratégico que permite la adaptación de la empresa y de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a la competencia y que debe desarrollarse dentro de un marco de igualdad con el fin de que todos los trabajadores tengan la misma oportunidad de formarse como elemento de desarrollo profesional.

2. Es deber de la Empresa y en concreto de quienes desempeñen funciones de mando, dedicar una constante atención a las necesidades formativas de los empleados bajo su dependencia, actuando en forma y manera que las unidades responsables de RRHH determinen en cada periodo. Todos los trabajadores de la empresa tienen la obligación de prestar el máximo nivel de aprovechamiento en cuantas actividades formativas constituyan su plan de formación y actuar, en el desarrollo de las mismas, ateniéndose a los horarios establecidos, desarrollando cuantas tareas le sean encomendadas y relacionándose con el máximo respeto hacia compañeros, instructores y cualquier otro miembro de la Compañía relacionado con dichas actividades.

3. Telefónica Móviles España, S. A., continuará participando en cuantos Acuerdos de Formación Continua sean convocados por la Administración Pública u



Organismos dependientes de ésta. Las causas que determinen la conveniencia de participación se analizarán en el Comité de Formación.

4. El actual modelo formativo de la Empresa gira en gran medida en torno a la figura del Profesor Interno. Por esta razón y siguiendo con el mandato establecido en el V Convenio Colectivo, la Comisión de Negociación Permanente con fecha 13 de mayo de 2010 alcanzó un acuerdo que sirve de marco para planificar las actividades orientadas hacia este colectivo, que posibilitan disponer de profesionales con conocimientos, habilidades y actitudes adecuadas para colaborar, con garantías de calidad, en el desarrollo de las acciones formativas necesarias en Telefónica Móviles España SAU. Asimismo, el citado acuerdo constituye la norma reguladora en esta materia respecto a las condiciones y compensaciones de la actividad desarrollada por los profesores internos.

5. Igualmente se acuerda que el Comité de Formación elabore una propuesta recogiendo los criterios para la concesión de los Permisos Individuales de Formación.

Capítulo VII. Jornada y horario.

Artículo 24. Jornada.

Con carácter general, el personal de la Empresa sujeto a este Convenio Colectivo tendrá una jornada de 39 horas semanales en horario de invierno y 35 horas semanales en horario de verano. Se exceptúa el personal de mantenimiento y los técnicos comerciales, que, por las características de su actividad, realizará durante todo el año la jornada de 39 horas semanales, con las condiciones establecidas en los artículos siguientes.

En el desarrollo del presente Convenio y derivado de los avances del proceso de convergencia se analizarán conjuntamente con la Representación de los Trabajadores las jornadas laborales actuales para evaluar la adaptación del marco de ordenación del tiempo de trabajo.

Artículo 25. Horario.

1. Personal de Ingeniería y Oficinas:

Lunes a jueves: Se realizarán 8,15 horas diarias de jornada, con el siguiente horario:

De 7,45 a 14,00 y de 15,00 a 17,15 horas.

Flexibilidad para la entrada en el inicio de la jornada desde las 7,45 horas y hasta las 9,00 horas, posponiendo la salida en el mismo tiempo en que se hayan demorado las entradas.





Si la entrada se realiza entre las 7,45 y las 8,00 horas, el tiempo mínimo de comida de 1 hora se incrementará en los mismos minutos en que se hubieran anticipado la entrada de la mañana.

Viernes: De 8,00 a 14,00.

(Flexibilidad para demorar la entrada en sesenta minutos, posponiendo la salida en el mismo tiempo en que se haya demorado la entrada.)

2. Unidades que requieren atención permanente (personal de Mantenimiento, Apoyo Comercial, Atención al Cliente y Sistemas de Información).

La jornada semanal será de 39 horas y se distribuirá en cinco días a la semana y se realizará mediante un sistema de turnos rotatorio al objeto de posibilitar la cobertura del servicio las 24 horas del día durante 365 días al año.

3. Personal de Ventas: El personal adscrito a Unidades de Ventas, que realice funciones comerciales, realizará jornada de 39 horas semanales en el horario normal de establecimientos comerciales.

4. Personal de Recepción y Servicios Auxiliares: Realizará jornada de 39 horas semanales en el horario adecuado a las necesidades existentes en los servicios a atender, que se fijará en cada caso, según las características del puesto, informando previamente al trabajador afectado y al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

El personal que trabaje en turnos de seis horas, como mínimo, en jornada diaria continuada, disfrutará de quince minutos de descanso en el centro de trabajo, que será computado dentro de jornada.

Capítulo X. Retribuciones.

Sección 2. Complementos salariales.

Artículo 39. Retribución variable. Incentivos.

Los trabajadores percibirán en función de los resultados de la revisión anual del desempeño, del periodo de prestación efectiva de servicios y del grado de cobertura tanto de los objetivos de negocio como de los objetivos individuales que se les asignen y al cumplimiento de los requisitos exigibles en cada caso, los incentivos de carácter anual que puedan establecerse.

Para el supuesto que como consecuencia de la revisión anual del desempeño correspondiente a la evaluación objetivos individuales, el trabajador no perciba los incentivos anuales, previa conformidad de éste, se informará al Comité Intercentros de esta situación.





Al cumplimiento del nivel de excelencia de todos los objetivos asignados estos incentivos tendrán una cuantía anual de hasta el 11 por ciento de la retribución fija de cada trabajador para el año 2011 y de hasta el 10 por ciento en 2012.

Estos incentivos se devengarán y abonarán, en su caso, dentro del primer cuatrimestre del año siguiente al que se refieren y para tener derecho a los mismos será condición inexcusable estar en situación de alta en la Empresa, en la fecha de su pago. A estos efectos las situaciones de baja por enfermedad, maternidad o accidente, y los permisos con o sin sueldo, se considerarán asimilados al alta.

Dado que hasta el año 2010 la cuantía anual por este concepto podía alcanzar hasta el 12% de la retribución fija, la diferencia entre el nuevo porcentaje del 11% ciento (para el año 2011) y el 12% anterior se acreditará como complemento salarial en el denominado «complemento consolidación variable» para todos aquellos trabajadores que estuvieran de alta a la firma del Convenio con un máximo de un punto porcentual por año sobre la retribución fija.

Dicho complemento tendrá la consideración a todos los efectos de retribución fija.

Para el año 2012, la diferencia entre el nuevo porcentaje de retribución variable de hasta el 10% y el 11% previsto para el año 2011, igualmente se acreditará como complemento salarial en el denominado «complemento consolidación variable» para todos aquellos trabajadores que estuvieran de alta a la firma del Convenio con un máximo de un punto porcentual para este año 2012 sobre la retribución fija.

Dicho complemento tendrá la consideración, a todos los efectos, de retribución fija.

Objetivos de Negocio:

La Empresa se compromete a informar al Comité Intercentros de los indicadores por los que se mide el resultado de Telefónica España, de su ponderación y de los criterios fijados para su valoración.

Asimismo, la Empresa informará, una vez cerrado y auditado el ejercicio contable, del valor alcanzado por cada uno de los indicadores y, en su conjunto, del grado de cumplimiento sobre objetivos resultante.

Igualmente, la Empresa se compromete, al cierre de cada trimestre del año, una vez hechos públicos los resultados de cada periodo, a trasladar a la Representación de los Trabajadores los resultados obtenidos por cada indicador, en aquellos en que hubieran datos publicados, y el grado de cumplimiento del resultado de Telefónica España de acuerdo con el siguiente criterio, sin que se especifique el porcentaje de cobertura presupuestaria:

Grado cumplimiento de objetivos:

0% a 50%	De 50% a 100%	Máx. 125%
No cumplimiento	Cumplimiento	Sobrecumplimiento

Carreras profesionales:

Los empleados adscritos a las carreras de gestión de proyecto (consultores P1, P2 y P3), Jefes de Producto y Comercialización en los niveles 1 y 2 y la de Jefes de Proyecto y Desarrollo de Servicios de niveles 1 y 2, mantendrán durante la vigencia de esta Prórroga los porcentajes de incentivos que tengan asignado en su carrera en función de su nivel profesional.

Artículo 40. Comisiones sobre ventas.

Es el complemento retributivo que se acreditará al personal que realice función de venta directa en función del cumplimiento de los objetivos comerciales que se asignen.

Para cada ejercicio o campaña de ventas, en función de la situación del mercado y de las características de los productos o servicios a promocionar, se determinará el modelo de liquidación de comisiones aplicable a la misma.

Se estudiará en el seno de la Comisión de Grupos Profesionales, el actual sistema de comisiones sobre ventas a fin de para racionalizar el modelo de retribución variable y su evolución hacia un modelo de incentivos comerciales más ajustado a la realidad actual, que unifique el sistema de retribución variable para el colectivo de vendedores en un solo plan con respeto en todo caso a la retribución total que vengan percibiendo.

Carrera Comercial:

La Carrera Comercial tiene como objetivo principal potenciar la profesionalidad de los empleados dedicados a las actividades de venta, definiendo un marco de carrera profesional, que facilite la evolución de los mejores profesionales en el ámbito comercial y sea además un elemento de motivación y crecimiento profesional vinculado a las competencias, así como poner a disposición de los gestores de las unidades comerciales, una cantera de profesionales que puedan asumir con total garantía la responsabilidad de atención a nuestros clientes en los distintos segmentos.

Sin perjuicio de que durante la vigencia de la Prórroga del V Convenio Colectivo la carrera comercial se vaya implantado a otros segmentos del negocio, la Comisión de Negociación Permanente de fecha 13 de Mayo de 2010 aprobó el modelo de

carrera comercial para los vendedores de Mediana Empresa, donde se especifican las condiciones de los puestos de ejecutivos de ventas de este segmento, estableciéndose tres niveles de puestos de trabajo (P1, P2 y P3), en el ámbito de afección de la presente Prórroga.

Adscripción: La adscripción de los comerciales a la carrera comercial de Mediana Empresa tendrá carácter voluntario.

Retribución: Cada uno de los niveles señalados tiene asociado una gratificación funcional, de carácter fijo y no sujeto a revalorización, que se percibe mensualmente en 14 pagas, cuyas cantidades para el año 2011 serán las siguientes:

P1: 1.800 euros. Esta cantidad es un anticipo a cuenta del módulo del incentivo (PIC).

P2: 2.592 euros.

P3: 3.110 euros.

Plan Incentivo Comercial (PIC):

La retribución variable de los profesionales de las Áreas Comerciales adscritos a Carrera Comercial vendrá determinada por las condiciones y requisitos de los Planes de Incentivos Comerciales, con los módulos de retribución que en el mismo se establezcan para los diferentes niveles de puesto de trabajo.

Se unifica en un único concepto la retribución variable, formada por la base de comisiones sobre ventas y el porcentaje de retribución variable establecido en los artículos 39 y 40 del V Convenio Colectivo, pasando a gestionarse toda la retribución variable por el plan de incentivos comercial correspondiente.

Desarrollo de la carrera:

Para los puestos de trabajo de venta presencial, se realizará anualmente una evaluación de resultados y competencias de todos los empleados adscritos a estas actividades, teniendo en cuenta el cumplimiento de objetivos, el perfil de competencias y la realización de los planes de formación asignados. El resultado de dicha evaluación, del que se informará a cada uno de los afectados, se utilizará para asignar acciones de desarrollo de acuerdo con los módulos de la Carrera Comercial y para determinar aquellos empleados que reúnen los requisitos adecuados para ocupar un puesto en el siguiente nivel de la carrera comercial.

La Comisión de Grupos Profesionales dispondrá con carácter previo de la información con los criterios que se van a tener en cuenta en el proceso de evaluación así como de los resultados del proceso.



La evaluación anual de los vendedores vendrá determinada por la disponibilidad de vacantes que se determinen por la empresa en los diferentes niveles de Carrera Comercial. No se podrá evolucionar más de un nivel dentro de un mismo ejercicio, y el nivel adquirido se debe consolidar, al menos, un año, antes del siguiente cambio de nivel.

La evolución en la carrera comercial de Mediana Empresa se efectuará de acuerdo con los siguientes criterios de evaluación, con la ponderación de los tres elementos de valoración que se detallan:

30% Última evaluación de competencias.

60% Resultados de los tres últimos años.

10% Experiencia comercial y formación.

La no consecución de los objetivos comerciales asignados al comercial durante un ejercicio, si además persiste la no consecución de los objetivos que se le fijen durante los 6 meses siguientes, podrá ocasionar el encuadramiento en un nivel inferior de la Carrera Comercial.

En caso de incumplimiento grave y reiterado de las obligaciones propias del puesto determinará la aplicación de los criterios y acciones establecidas convencionalmente.

En el seno de la Comisión de Grupos Profesionales podrán abordarse fórmulas voluntarias de movilidad que posibiliten el desarrollo profesional.

Sección 3. Conceptos extrasalariales.

Artículo 49. Ayuda Infantil y Ayuda Escolar.

Durante la vigencia de la presente Prórroga del V Convenio Colectivo se abonará en concepto de ayuda infantil la cantidad de 30,05 euros mensuales por cada hijo de trabajador menor de seis años que figure como beneficiario del empleado en el régimen de la Seguridad Social.

En concepto de ayuda escolar, para la vigencia de esta Prórroga se abonará por cada hijo cuya edad esté comprendida entre los 6 y los 16 años y que figure como beneficiario del empleado en el Régimen de la Seguridad Social, la cantidad de 30,05 euros mensuales.

Igualmente, y durante el año 2011, en concepto de ayuda extraordinaria escolar, se abonará en el mes de septiembre, en un pago único, la cantidad de 50 euros por cada hijo cuya edad esté comprendida entre los 17 y los 19 años y que figure como beneficiario del empleado en el régimen de la Seguridad Social.





Para el año 2012 se amplía la edad para percibir la ayuda extraordinaria escolar entre los 17 y los 20 años, siendo las condiciones para su percepción y los importes los mismos que para el año 2011.

Artículo 65. Teletrabajo.

El Teletrabajo es una forma innovadora de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, durante una parte de su jornada laboral semanal, utilizando las tecnologías de la información y comunicación. La Empresa y la Representación de los Trabajadores consideran necesario establecer un marco de acuerdo para la realización de esta forma de prestación del trabajo que permite una adaptación al cambio tecnológico como medio para conciliar la vida profesional con la personal.

Dentro de este marco y atendiendo a estas nuevas formas de trabajar, la Dirección de la Empresa se compromete a evolucionar en el incremento de los puestos avanzados. Para ello, adoptará las medidas oportunas para el avance progresivo en el equipamiento, herramientas y demás medidas necesarias para ello.

En desarrollo de lo previsto en el artículo 65 del V Convenio Colectivo la Comisión de Negociación Permanente con fecha 13 de mayo de 2010 suscribió un acuerdo marco de teletrabajo. Ambas representación declaran que es interés mutuo continuar progresando en los términos del citado acuerdo

Artículo 71. Prestaciones sociales.

Avales para la adquisición y alquiler de viviendas.

Todos los empleados fijos de Telefónica Móviles España podrán solicitar un aval para la adquisición de vivienda. Su cuantía máxima durante la vigencia de este Convenio será de 60.000 euros.

Igualmente, todos los empleados fijos de Telefónica Móviles España 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 esta prórroga será de 3.000 euros. La concesión de este aval será automática si el total de solicitudes no supera a 50 los avales anuales durante la vigencia de esta prórroga.

Artículo 87. Oferta de productos y servicios.

La tendencia convergente del mercado de telefonía debe orientarse también hacia los trabajadores de la Empresa, de forma que a la oferta actual de telefonía móvil vigente, se adicione una oferta para el uso y disfrute de los servicios de



ADSL e Imagenio.

Así, junto con la oferta para estos servicios para los empleados que contraten con Telefónica los servicios de ADSL e Imagenio, durante la vigencia de esta Prórroga se concretarán una oferta para que los empleados de TME puedan disfrutar de una bonificación del 50% de la cuota de abono de su línea individual.

Sólo será posible la petición y disfrute de una única línea bonificada en el domicilio del empleado, y siempre que mantengan estos servicios con Telefónica con los compromisos de permanencia que en cada caso se establezcan, perdiéndose la bonificación en el caso que se preasignen o porten el servicio con otras operadoras.

Igualmente, durante la vigencia de esta Prórroga se establecerán los mecanismos para que los empleados de TME dispongan de un descuento del 50% en la factura del contrato móvil Movistar con un importe máximo de 9 euros/mes, aplicable a una línea por empleado.

Se adoptarán medidas disciplinarias en los casos en los que se efectúe un uso abusivo de este derecho en detrimento de los intereses de la Empresa.

Disposición adicional primera. Tablas Salariales de Grupos Profesionales.

1. Año 2011.

Las tablas salariales del 2011 incorporarán un incremento en un 0,5% sobre las tablas salariales del 2010.

Sin perjuicio de lo anterior, ambas partes se comprometen a que una vez finalizado el primer semestre de 2011, la Comisión de Interpretación y Vigilancia analice la evolución del mercado, en concreto de nuestro Sector TIC, así como los progresos que puedan haberse producido para alcanzar la integración societaria, al objeto de avanzar hacia un marco que facilite el proceso de convergencia.

2. Año 2012.

Para el año 2012, en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, se acordará, en su caso, la revisión que proceda, que tendrá efectos de 1 de enero de 2012

Disposición adicional segunda. Tablas Salariales de Categorías Profesionales.

Las tablas salariales de las Categorías Profesionales, son aplicables con carácter exclusivo a los empleados que a la firma de la presente Prórroga del V Convenio Colectivo tengan reconocida su categoría profesional en los niveles de entrada o

medio, y hasta alcanzar éstos el nivel salarial sénior, momento en el cual les serán aplicables las tablas salariales establecidas para los Grupos Profesionales.

1. Año 2011.

Las tablas salariales del 2011 incorporarán un incremento en un 0,5% sobre las tablas salariales del año 2010.

2. Año 2012.

Para el año 2012, en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia se acordará, en su caso, la revisión que proceda, que tendrá efectos de 1 de enero de 2012

Disposición transitoria tercera. Plus de Productividad.

Con independencia de los incentivos por cumplimiento de objetivos y evaluación del desempeño, se establece con efectividad para los años 2011 y 2012 un Plus de Productividad medido en OIBDA por empleado según los ratios contemplados en los presupuestos generales de la Compañía y que tendrá la siguiente estructura:

% Cobertura Objetivo oibda	Plus Productividad
Superior al 105%	1.442,43 euros
103,6 al 105 %	721,21 euros
102 al 103,5 %	625,00 euros
100,1 al 101,9%	400,00 euros
< 0 = 100%	0,00 euros

(*) OIBDA: Resultado antes de impuestos, amortizaciones, gastos financieros y antes de Brand Fee.

La Empresa se compromete a que, una vez hechos públicos los resultados trimestrales, informará del cumplimiento o no del ratio, entendiéndose por cumplimiento una cobertura presupuestaria superior al 100%

Igualmente, al cierre del ejercicio, una vez auditadas las cuentas del año, la Empresa informará del resultado final y de su cobertura y de la cifra del plus asociada al mismo.

Este plus se devengará al cierre de los ejercicios 2011 y 2012, una vez conocido el resultado del Plus de Productividad, y según el grado de cobertura realmente alcanzado y en función del periodo de prestación efectiva de servicios; a estos efectos, las situaciones de baja por maternidad, enfermedad o accidente laboral e



incapacidad temporal de más de treinta días tendrán la consideración de prestación efectiva de servicios. La incapacidad temporal de menos de 30 días será considerada de prestación efectiva de servicios siempre que ésta se hubiera producido en un máximo de cuatro periodos de baja en cómputo anual.

El plus se abonará dentro del primer cuatrimestre del año siguiente al que se refiere y para tener derecho al mismo será condición inexcusable estar en situación de alta en la Empresa en la fecha de su pago.

En el supuesto de que durante alguno de los dos ejercicios de vigencia Prórroga del Convenio Colectivo se produjeran circunstancias excepcionales y ajenas a la propia gestión de la Compañía que aún comportando desviaciones negativas en el OIBDA real sobre los presupuestos, implicasen variaciones positivas en el volumen del parque de clientes o en el índice de satisfacción de los mismos, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia analizará la situación tratando de alcanzar un acuerdo con objeto de buscar una fórmula compensatoria.

Disposición transitoria cuarta. Consolidación del Plus de Productividad.

Ejercicio 2011.

Si al cierre del ejercicio 2011 se hubiera alcanzado el ratio de cobertura Objetivo Oibda en el tramo del 100,1 al 101,9%, del pago que corresponda se consolidarán 100 euros en el salario base anual del 2012; esta cantidad consolidada se incrementará en 150 euros si el objetivo de Oibda alcanza el tramo de cumplimiento del 102 al 103,5% y en 50 euros si el cumplimiento es igual o superior al 103,6% del objetivo Oibda.

Ejercicio 2012.

Si al cierre del ejercicio 2012 se hubiera alcanzado el ratio de cobertura Objetivo Oibda en el tramo del 100,1 al 101,9%, del pago que corresponda se consolidarán 100 euros en el salario base anual del 2013; esta cantidad consolidada se incrementará en 150 euros si el objetivo de Oibda alcanza el tramo de cumplimiento del 102 al 103,5% y en 50 euros si el cumplimiento es igual o superior al 103,6% del objetivo Oibda.

Disposición transitoria quinta. Supresión de la referencia a las Categorías Profesionales.

Durante la vigencia de la actual Prórroga del V Convenio Colectivo se procederá la Comisión de Negociación Permanente a la supresión de las referencias a las antiguas categorías profesionales cuando éstas ya no sean de aplicación por no estar ningún empleado adscrito a las mismas.

Disposición transitoria sexta. Mantenimiento de conceptos retributivos.



Todos los conceptos referidos en el capítulo X -Retribuciones- del V Convenio Colectivo mantendrán las condiciones y cuantías referidas en dicho Capítulo salvo las que hayan sido modificadas en el 2010 y, las que expresamente se recogen en el texto de esta Prórroga.

Vigencia: La presente prórroga del V Convenio Colectivo 2011/2012 iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2011, con excepción de aquellas materias para las que se establezca plazos distintos, y finalizará el 31 de diciembre de 2012.

Registro y publicación: El presente acuerdo de prórroga, cumpliendo los requisitos legales, será presentado para registro y publicación en los términos del artículo 90 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La Representación de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa en el seno de la Comisión de Negociación Permanente firman el presente texto de prórroga del V Convenio Colectivo 2009/2010 de Telefónica Móviles España, SAU, en prueba de conformidad y para la debida constancia, en Madrid a 22 de diciembre de 2010.

