

III. OTRAS DISPOSICIONES MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

Resolución de 20 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicación de España, S.A.U.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Telefónica Soluciones de Informática y Comunicación de España, S.A.U. (Código de Convenio n.º 90006402011989) para el año 2011, que fue suscrito con fecha 14 de octubre de 2011, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros 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 1/1995, de 24 de marzo, 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, 20 de diciembre de 2011.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

VII CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES DE ESPAÑA, S.A.U.

Capítulo I. Normas de configuración.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, S.A., Sociedad Unipersonal (en adelante Telefónica Soluciones) y a sus empleados en todos los centros de trabajo de la empresa en el territorio nacional actuales, o que puedan constituirse en el futuro.

Quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio Colectivo:

- a) Los empleados comprendidos en el artículo 1.3.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Los considerados como relación laboral de carácter especial, conforme al artículo 2.1.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Los que ostenten puestos de trabajo incluidos en la estructura jerárquica de la empresa, así como de especial responsabilidad y confianza, incluidos en el Grupo



Profesional IV, tales como Director, Gerente, Jefe, Consultor Director y Consultor Gerente.

La empresa podrá declarar excluidos, previa comunicación a la Representación de los Trabajadores y aceptación de los interesados, a otros empleados con otros puestos de responsabilidad. A estos puestos les será de aplicación su contrato de trabajo, la normativa interna de la Empresa para este colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

La Representación de los Trabajadores tendrá conocimiento, a través de la Dirección, de la relación de personas excluidas de Convenio.

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 reducción en la cifra total respecto del número actual de empleados en esta situación.

Artículo 2. Vigencia y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y tendrá una vigencia de 1 año, desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011.

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.3 e) en la redacción dada por el Real Decreto Ley 7/2011, el plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo Convenio será de seis meses a contar desde el 1 de enero de 2012 y el plazo para la constitución de la mesa negociadora será de dos meses a partir de la recepción de la comunicación de inicio del proceso negociador.

El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio Colectivo será de 14 meses contados a partir del 1 de enero de 2012, fecha de la pérdida de su vigencia.

Transcurrido el plazo máximo establecido de 14 meses para lograr un acuerdo de negociación de un nuevo Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora del Convenio dispondrá de un plazo adicional de 4 meses para fijar los mecanismos oportunos que permitan resolver las discrepancias existentes con la finalidad de llegar a un acuerdo. Finalizado dicho plazo sin acuerdo, las partes estudiarán la instrumentación de un sistema de mediación o arbitraje para los supuestos de desacuerdo total o parcial.

Los incrementos salariales se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2011, salvo en los casos que se indican en el presente Convenio. En los capítulos o materias donde se prevea una fecha de vigencia distinta, se estará a la misma.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones acordadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

2. Por lo tanto, el Convenio se considerará nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que las Autoridades Administrativas o Jurisdiccionales, en el ejercicio de las funciones que les sean propias, alterasen o anulasen alguno de los artículos o no aprobaran la totalidad de su contenido.

En este caso, los componentes de la Comisión Paritaria de Interpretación y



Vigilancia serán los encargados de procurar alcanzar en un plazo máximo de 30 días naturales un acuerdo consensuado que subsane las cuestiones planteadas al efecto de preservar la aplicación indivisible y única del presente Convenio.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas y de trabajo, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a la totalidad de las hasta ahora aplicadas en la empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia, y expresamente al VI Convenio Colectivo de Telefónica Soluciones.

Artículo 5. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

1. Siguiendo los principios inspiradores de la reciente reforma sobre la negociación colectiva, con posterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo se constituirá, en un plazo máximo de 20 días naturales, una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia compuesta, por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros tres designados por la Representación de los Trabajadores.

2. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes, siendo competencia de la misma regular su propio funcionamiento de conformidad con lo establecido en las presentes normas.

Serán, entre otras, funciones de la Comisión:

- a) La vigilancia y el control de la aplicación del contenido del Convenio.
- b) El seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del Convenio.
- c) La interpretación y la resolución, con carácter previo, de los conflictos colectivos que puedan derivarse de la aplicación del clausulado del Convenio.
- d) Cualquier otra consulta que pudiera plantearse a través del Comité y las Secciones Sindicales relacionada con la interpretación y aplicación del presente Convenio.

3. Las funciones se ejercerán con carácter previo y sin merma de la competencia que a la Jurisdicción Laboral o a la Administración le corresponda en cada caso.

4. La Comisión publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, facilitando una copia de los mismos a la Dirección de la Empresa y otra a la Representación de los Trabajadores, en el plazo que en cada caso se señale. Dichos acuerdos tendrán la misma fuerza vinculante que lo pactado en Convenio Colectivo.

Artículo 6. Prelación de normas laborales.

La prestación del trabajo entre Telefónica Soluciones y sus empleados, se regirá por lo establecido en el presente Convenio y, en todo lo no estipulado expresamente en el mismo, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales de ámbito general.

Artículo 7. Comisión de Negociación Permanente.

Ambas partes acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria de Negociación Permanente compuesta por cinco miembros de la Representación de los Trabajadores y otros cinco por la Dirección de la Empresa.

Dicha Comisión abordará todas aquellas cuestiones contempladas en el presente



Convenio Colectivo que requieran un desarrollo posterior sirviendo como punto de encuentro y de diálogo para acordar las soluciones oportunas cuando las circunstancias lo requieran.

Además de ello, tendrá atribuidas las siguientes funciones:

- a) Adaptación y en su caso modificación del presente Convenio Colectivo durante su vigencia para adaptarlo a la realidad social de la empresa.
- b) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de las discrepancias surgidas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que hayan concluido sin acuerdo tras la finalización del período de consultas. Con objeto de garantizar la efectividad y salvaguarda de los derechos de los afectados, esta Comisión deberá ser convocada en el plazo máximo de siete días desde la comunicación de la finalización del período de consultas y deberá llegar a un acuerdo en el plazo de siete días desde que las discrepancias les hubiesen sido presentadas.
- c) Negociación y acuerdo en su caso de todas aquellas cuestiones que pudieran surgir durante la vigencia del Convenio que precisen la intervención de este foro de negociación

Los acuerdos alcanzados en el seno de esta Comisión Paritaria de Negociación Permanente 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.

Capítulo II. Organización del Trabajo.

Artículo 8. Facultad de organización.

1. La organización del trabajo y asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa que, en cada caso, dictará las instrucciones y directrices pertinentes con sujeción a la legislación vigente y al presente Convenio Colectivo.
2. La Dirección de la Empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, informatización y modernización considere necesarios, así como cuantos métodos o procedimientos de trabajo puedan conducir al progreso técnico y económico de la Empresa, asegurando la formación profesional a la que el personal tiene el derecho y deber de completar mediante la práctica laboral y la actualización de conocimientos.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, la Representación de los Trabajadores tendrá los derechos que en esta materia vienen establecidos en la legislación vigente.

Artículo 9. Garantía de empleo.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores consideran necesario contar con un marco, que garantice el mantenimiento y estabilidad del empleo y posibilite el desarrollo profesional del colectivo existente mediante la mejora de las capacidades de los trabajadores.

Por lo expuesto, durante la vigencia de este Convenio durante el año 2011, la Dirección de la Empresa se compromete a que en la reorganización del trabajo por causas tecnológicas, económicas, técnicas, organizativas o de producción no



será causa de baja en la empresa con carácter forzoso mediante la aplicación de mecanismos previstos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo, y durante la vigencia de este Convenio hasta el 31 de diciembre de 2011 en el caso que se produzca una reestructuración de actividades que pudiese afectar al volumen de empleo, se establecerán los foros de diálogo y negociación con la Representación de los Trabajadores, en consonancia con los compromisos de estabilidad y garantía de empleo, asumidos por las partes.

Capítulo III. Clasificación Profesional.

Artículo 10. Sistema de Clasificación Profesional.

1. El sistema de Clasificación Profesional de la Empresa se estructura en torno a cuatro grupos profesionales. El ámbito del presente Convenio se articula en torno a los Grupos Profesionales I, II y III, definidos conforme a los criterios generales de responsabilidad, complejidad, formación y nivel de contribución que engloba a varios Puestos Tipo, quedando reservado el Grupo IV para el personal fuera de Convenio.

2. El Grupo Profesional define las funciones generales comunes a los distintos Puestos Tipo que lo forman y constituye el contenido básico de la prestación laboral pactada entre el trabajador y la empresa.

3. El Puesto Tipo es la agrupación de puestos de trabajo distintos y pertenecientes a un Grupo Profesional, dentro del cual el desarrollo se adquiere fundamentalmente por la incorporación de nuevos conocimientos (formales y/o informales), la experiencia y el ámbito de la gestión de la cual se le responsabiliza.

4. Evolución del modelo de carrera profesional: durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección de la Empresa diseñará e implantará un nuevo modelo de carrera profesional dentro de los Grupos Profesionales recogidos en este Convenio. En el nuevo modelo se definirán nuevos Puestos tipo, para cada Carrera profesional y los Puestos tipo a su vez tendrán distintos niveles de desarrollo que se corresponderá con un referente salarial.

5. La adscripción de los actuales trabajadores al nuevo modelo se realizará respetando en todo caso su pertenencia al Grupo Profesional y teniendo en cuenta su actual Puesto Tipo de referencia. De todo ello se informará previamente a la Representación de los Trabajadores, con el fin de que puedan realizar las aportaciones que por su experiencia y conocimiento profesional, sirvan de mejora del sistema de desarrollo inicialmente presentado.

Artículo 11. Grupos profesionales.

1. Grupo profesional I.

a) Criterios generales: Se incluyen en este Grupo Profesional aquellos trabajadores cuyas funciones implican, bajo la supervisión de mandos o profesionales de más alta cualificación, la realización/ejecución de trabajos de carácter operativo bien relacionados con el soporte técnico de equipos y aplicaciones o bien con actividades administrativas soporte/apoyo a posiciones y/o unidades organizativas.

Los puestos a los que se refiere este Grupo Profesional operan habitualmente dentro de un marco de iniciativa y responsabilidad determinada.

b) Titulación mínima: Formación Profesional de segundo grado o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos a través de una experiencia profesional acreditada.

c) Puesto Tipo:

- Técnico Auxiliar.

2. Grupo Profesional II.

a) Criterios generales: Se incluyen en este Grupo Profesional aquellas funciones con carácter técnico especializado que ejecutan actividades y tareas técnicas complejas relacionadas con:

- El desarrollo y ejecución de determinadas fases de proyecto.

- La supervisión de equipos dentro de una determinada fase de un proyecto.

- El control de niveles de servicio.

- La realización de actividades de control de recursos materiales y humanos.

- La ejecución de actividades de compra o venta de productos.

- La prestación de actividades de soporte técnico especializado.

- La ejecución de actividades de diseño, implantación y control de metodologías de soporte a la gestión del resto de áreas (análisis económico, gestión de recursos, etc.)

- Son expertos técnicos en una determinada solución.

Estos puestos requieren de criterios propios para solucionar los problemas que se les plantean, extrapolando soluciones previas anteriores.

Deben responsabilizarse de la calidad de las actividades o análisis realizados dentro de los proyectos en los desarrollan su actividad pudiendo ejercer de responsables de fases de proyectos e integrar sus resultados en proyectos de magnitud superior o dirigir pequeños proyectos dentro de un área muy específica. Tienen una visión completa del proceso/actividad en la que trabajan y de la forma en la que esta se integra en la organización.

Son puestos técnicos con un amplio nivel de autonomía en las formas de trabajo que deben aplicar.

b) Titulación mínima: Titulación media o superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos a través de una experiencia profesional acreditada.

c) Puestos tipo:

- Técnico.

- Analista.

- Consultor.

3. Grupo profesional III.

a) Criterios generales:

Se incluyen en este Grupo Profesional aquellas funciones que, con un alto nivel de especialización y experiencia:

Dirigen y gestionan el desarrollo de todas y cada una de las fases de proyectos (selección, análisis, definición, planificación, arranque, desarrollo, negociaciones de las incidencias, seguimiento, aceptación, y puesta en servicio) de soluciones, en los que entran en juego distintas tecnologías, con un horizonte temporal significativo, en el que el coste del proyecto o el volumen de recursos asociados



es significativamente alto, y con un impacto transversal en la organización, asegurando la rentabilidad final del mismo.

Deben poseer los conocimientos y experiencia necesarios, por tanto, para participar y dirigir todas y cada una de las fases, desde la de diseño y elaboración de la propuesta técnica, hasta que el proyecto se convierte en un servicio más, gestionado o no por la compañía.

Se responsabilizan por tanto de un proyecto que a su vez está dividido en proyectos o subproyectos.

Dirigen e integran el trabajo de un equipo de técnicos especialistas con alto nivel de calificación técnica dentro de áreas de conocimientos similares, pero no homogéneos, o especialistas de diversas líneas de negocio, durante el período de desarrollo del mismo.

Estos especialistas tienen a su cargo partes o subproyectos.

Se considera un proyecto como un conjunto o conjuntos de actividades interrelacionadas entre sí, que van encaminadas a alcanzar un objetivo o meta específica con unas fechas de inicio y fin, así como unos costes claramente definidos.

Coordinan y supervisan actividades y tareas de carácter técnico complejo relacionadas con el desarrollo y control de proyectos de desarrollo de metodologías de gestión, y la gestión de recursos materiales y humanos.

Se incluyen también funciones de coordinación y/o supervisión de actividades de carácter técnico complejo, relacionadas con la gestión de recursos humanos, materiales y/o financieros de la organización y que dan soporte al conjunto de la misma.

Estas posiciones prestan asesoría y consultoría para la identificación de soluciones integradas en un determinado sector, o en el desarrollo de metodologías transversales y globales de soporte a la gestión del resto de áreas.

Estos profesionales requieren ver más allá de soluciones previas, deben ser capaces de tener un cierto grado de creatividad e innovación, para diseñar soluciones integradas que den respuesta a las necesidades de los clientes.

b) Titulación mínima: Titulación media o titulación superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos a través de una experiencia profesional acreditada.

c) Puesto tipo:

- Consultor Sénior.

4. Adscripción a Grupos profesionales.

Todos los trabajadores de Telefónica Soluciones incluidos en este Convenio estarán adscritos a alguno de los Grupos Profesionales y tendrá asignado un Puesto tipo de los recogidos en este Convenio.

Capítulo IV. Desarrollo profesional.

Artículo 12. Desarrollo profesional.

Con el fin de identificar, retener y desarrollar todo el talento disponible en la Empresa, dentro de un marco que reconozca equitativamente la contribución de cada uno y que propicie la mejora permanente de las capacidades profesionales,



se establece que el desarrollo profesional estará basado fundamentalmente en:

- La Formación y actualización permanente de los conocimientos.
- La Evaluación anual de Desarrollo.
- La Promoción Profesional.

Artículo 13. Formación.

1. Las partes firmantes del presente Convenio reconocen la importancia de la formación en la empresa, tanto para responder con eficacia a las nuevas oportunidades de negocio en un ámbito tecnológicamente cambiante, como para servir de elemento motivador del personal y de instrumento de desarrollo y promoción profesional de los trabajadores.

Por consiguiente, el desarrollo de una política adecuada de Formación afecta, tanto a los órganos de la empresa responsables de la gestión de los Recursos Humanos, como a los trabajadores y sus órganos de representación.

Por tanto, para propiciar el trabajo conjunto de la Dirección de la empresa y de los Representantes de los Trabajadores en este ámbito se mantiene la existencia del Comité de Formación y Promoción que estará formado por los siguientes miembros:

- Tres miembros designados por la Dirección de la Empresa.
- Tres miembros designados por la Representación de los Trabajadores.

2. Las funciones de este Comité de Formación y Promoción serán las siguientes:

- Conocer y participar en la elaboración de los planes anuales de formación, de acuerdo con las necesidades formuladas por las distintas áreas de la Empresa y elaborados por el área de formación.
- Ser informada de las promociones que se llevan a cabo anualmente y de los criterios y procedimientos puestos en práctica para su implementación.
- Proponer cauces y procedimientos para facilitar la promoción interna.

3. El Comité de Formación y Promoción se reunirá al menos una vez cada tres meses, y será convocado por la Dirección de Recursos Humanos, a iniciativa propia o a instancia de la Representación de los Trabajadores.

4. Programa de ayudas a la formación:

La Empresa aportará anualmente durante la vigencia de este Convenio 40.000euros anuales con destino a la concesión de becas a sus empleados que cursen estudios de interés para su formación profesional. El estudio de las solicitudes, así como su concesión se realizarán por el Comité de Formación y Promoción previsto en el artículo anterior.

Artículo 14. Evaluación anual del desarrollo.

1. Como mínimo una vez al año, todos los trabajadores de Telefónica Soluciones mantendrán con su mando una Entrevista de Evaluación.

2. En el transcurso de esta entrevista se analizará su actuación profesional y se solicitará su opinión sobre características del puesto de trabajo y condiciones en que se desarrolla su actividad laboral.

3. Conjuntamente con su Responsable, se determinarán las aptitudes y actitudes del trabajador, así como las competencias y niveles de capacidad y rendimiento.

Al propio tiempo, de común acuerdo, se formularán planes para mejorar los

resultados, completar la formación y potenciar el desarrollo profesional.

4. Se potenciarán los mecanismos orientados a fomentar la transparencia en el proceso de la evaluación para el desarrollo y la orientación a planes de mejora, teniendo en cuenta que se trata de una herramienta dirigida al desarrollo profesional de los empleados.

Artículo 15. Promoción profesional.

1. La promoción profesional está basada en un proceso de formación y actualización permanente de conocimientos y tiene por finalidad impulsar la eficiencia y dedicación en el desempeño de las funciones de los puestos de trabajo, objetivada a través de la Evaluación anual del Desarrollo, y procurar a los trabajadores una óptima adecuación de sus perfiles a las funciones que realizan, proporcionando la necesaria motivación y estímulo para mejorar la competitividad y la adaptación a las innovaciones tecnológicas y organizativas.

2. Esta promoción comportará una mejora económica. De todo ello se informará a la Representación de los Trabajadores.

Capítulo V. Movilidad funcional y desplazamientos.

Artículo 16. Movilidad funcional.

Con objeto de propiciar la movilidad interna dentro de la empresa y en su caso la promoción profesional, la Dirección dispondrá de un completo sistema de información a nivel del conjunto de la empresa sobre la competencia, dedicación y funciones de los empleados de la misma.

En dicho sistema de información quedarán recogidas las peticiones de cambio de actividad y de función, que podrán formular por escrito a la Dirección los empleados y que serán tomadas en consideración a la hora de emprender nuevos proyectos o actividades.

Artículo 17. Viajes y desplazamientos.

1. En caso de viajes y desplazamiento, en los términos y con las compensaciones recogidas en el Capítulo de Retribuciones, se aplicarán las siguientes reglas:

a) Se comunicará al empleado por escrito la fecha, duración y circunstancias del viaje, así como las condiciones especiales del trabajo en el lugar de destino. Siempre que sea posible la Empresa tomará en consideración las propuestas del trabajador a la hora de planificar los viajes.

b) El aviso se hará con una antelación mínima de dos días laborables, y con una semana en el caso de desplazamientos superiores a una semana, salvo casos de fuerza mayor. En todo caso, si la duración del desplazamiento fuera superior a tres meses, el trabajador será informado mediante comunicación escrita, con una antelación superior a dos semanas.

c) El empleado que se encuentre desplazado podrá retornar a su domicilio, si lo desea, cada fin de semana desde cualquier punto del territorio nacional en el cual se encuentre desplazado. El importe de estos desplazamientos será abonado por la Empresa. En el caso de que el desplazamiento se trate de estancias prolongadas en países de la Unión Europea y los comprendidos dentro del ámbito geográfico de ésta, el retorno a cargo de la empresa podrá realizarse cada quince días. En los casos de desplazamientos prolongados a países del continente



americano el trabajador podrá retornar, con viaje a cargo de la empresa (clase turista), cada tres meses o cuatro veces a lo largo de un año de estancia. En todos los supuestos regulados en este apartado el trabajador dejará de percibir las dietas y compensaciones por el período correspondiente.

d) El trabajador desplazado al extranjero será cubierto con cargo a la Empresa por un seguro similar o equivalente al del Régimen General de la Seguridad Social que le sea aplicable.

e) El medio de transporte a emplear será el que determine la empresa.

f) En los viajes en tren se utilizarán billetes de primera clase en los desplazamientos diurnos, salvo en el tren AVE o análogo, que se utilizará clase turista, y billetes coche cama para los desplazamientos nocturnos.

g) Los viajes en avión se realizarán con billete de clase turista, salvo para vuelos de más de 4 horas.

h) La utilización del automóvil particular del trabajador en los desplazamientos fuera de la localidad de trabajo tendrá que ser autorizada por la empresa con carácter previo.

i) La empresa gestionará y abonará el alojamiento a los empleados desplazados en un hotel de tres estrellas o superior categoría. No obstante lo anterior, los empleados tendrán la opción de renunciar al hotel que pueda reservar la empresa debiendo compensar ésta última al desplazado.

j) Para desplazamientos internacionales se estará a lo dispuesto en la Normativa que desde Telefónica S.A. se establezca al respecto.

2. Los viajes y desplazamientos se regularán por el Procedimiento Interno de Viajes y Desplazamientos, que se ajustará a lo dispuesto en este Convenio y se publicará en el plazo de dos meses desde la firma de este Convenio, y subsidiariamente en la Normativa Corporativa.

Capítulo VI. Tiempo de trabajo.

Artículo 18. Principios generales.

Las medidas de flexibilización del tiempo de trabajo están orientadas a hacer compatibles la calidad de vida de los trabajadores con la atención a los clientes y con los procesos productivos de la Empresa, respetando lo dispuesto en la normativa de este Convenio y en la legislación vigente.

Artículo 19. Jornada laboral.

La jornada laboral con carácter general para todos los empleados queda establecida en 39 horas semanales en jornada de invierno y en 35 horas semanales durante los meses de julio y agosto.

Artículo 20. Distribución de la jornada.

1. Período de jornada partida, de lunes a jueves todo el año, excepto los meses de julio y agosto:

- Horario de entrada: de 7,30 a 9,30.

- Horario de salida: de 16,30 a 18,30.

Descanso mínimo para la comida: 1 hora.

2. Período de jornada continuada, todos los viernes del año, durante los meses de julio y agosto y la semana de fiestas locales:



- Horario de entrada: de 7,30 a 9.30.
- Horario de salida: de 14,30 a 16.30.
- 3. Flexibilidad en el horario de entrada en 2 horas. El horario de salida estará condicionado por el horario de entrada y el descanso para comida respetando en todo caso el cumplimiento del número de horas semanales.
- 4. Durante la semana de fiestas locales se realizará jornada continuada con horario de viernes / verano.
- 5. Por razones de actividad aquellos empleados que presten sus servicios para el cliente ajustarán el horario a las necesidades del mismo, dentro de los límites de la jornada pactada en este Convenio.
- 6. La modificación de la jornada continua en jornada partida se compensará con tiempos de descanso, a razón de 1 día por semana completa trabajada en régimen de jornada partida y/o 2 horas por día trabajado en jornada partida, que se disfrutará previo acuerdo con el Director. Esta situación da derecho a la percepción de los vales de comida correspondientes. En el caso de que por razones de la atención a los clientes o necesidades en los procesos productivos de la Empresa, se realicen más de dos semanas completas, consecutivas o no, de jornada partida en el período de jornada continua cada día adicional que se realice será compensado, además de lo dispuesto en este apartado con el importe correspondiente a un módulo de disponibilidad, de acuerdo al artículo 41 de este Convenio, con la única obligación de permanecer en el Centro de trabajo durante la franquicia de 2 horas de la disponibilidad.
- 7. El calendario laboral se realizará anualmente, ajustándose a lo dispuesto en este artículo y respetando las fiestas establecidas en la legislación vigente, tanto en el ámbito estatal, como autonómico y local.
- 8. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborables en la Empresa. En los casos en que dichos días no se puedan disfrutar por necesidades de la atención a los clientes o del servicio, serán compensados como días de libre disposición.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

- 1. Se establece que, en principio, no se realizarán horas extraordinarias, ni se sobrepasará el cómputo de trabajo establecido en la empresa, dentro de la flexibilidad horaria existente.
- 2. Podrán realizarse horas extraordinarias, dentro de los límites legales establecidos, con motivo de períodos punta de producción, ausencias imprevistas de trabajadores, cambio de turno u otras circunstancias extraordinarias derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.
- 3. Las horas extraordinarias, cualquiera que sea su naturaleza, se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre la hora ordinaria de trabajo si se realizan en días laborables y horario diurno; cuando se realicen en horario nocturno (de 22h a 6h), el incremento será del 100 por ciento sobre la hora ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias realizadas en días no laborables el incremento será del 100 por ciento sobre la hora ordinaria de trabajo. No obstante se podrá acordar su 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 días no laborables.

4. Mensualmente se informará al Comité de Empresa de las horas extraordinarias realizadas.

Capítulo VII. Vacaciones y permisos retribuidos.

Artículo 22. Vacaciones y días de libre disposición.

1. Cada trabajador tendrá derecho a disfrutar un período anual de vacaciones de 25 días laborables por año trabajado. Se consideran a estos efectos días laborables, los días de la semana de lunes a viernes, ambos inclusive, siempre que no coincidan con días festivos.

2. Las vacaciones podrán disfrutarse en varios períodos.

Sólo podrán disfrutarse de manera continuada un máximo de 30 días naturales de vacaciones.

El periodo mayor será como mínimo de 15 a 20 días naturales, garantizando la Empresa su disfrute entre el 1 de Junio y el 30 de septiembre.

El resto de días se disfrutarán en las fechas que se acuerden con los respectivos mandos, teniendo siempre en cuenta las necesidades organizativas y productivas de la Empresa.

3. El período de devengo de las vacaciones será el año natural y deberán disfrutarse dentro de ese mismo año, no siendo sustituible por compensación monetaria alguna. Las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado en dicho periodo. Excepcionalmente, dicho periodo de disfrute podrá ampliarse por razones justificadas hasta el 31 de enero del siguiente año.

4. La enfermedad, debidamente justificada, interrumpe el disfrute de vacaciones si la causa es por accidente o enfermedad de duración igual o superior a 4 días, a partir de la fecha de la declaración de I.T.

5. Excepcionalmente, los supuestos que hayan impedido el disfrute por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente, y siempre en los supuestos de riesgo durante el embarazo o lactancia, periodo de maternidad o adopción, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año que corresponda.

6. Cuando sea necesario mantener un servicio, la prioridad en la fijación de vacaciones en caso de conflicto, se resolverá por acuerdo entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores.

7. La planificación, solicitud, autorización y disfrute de las vacaciones anuales se regulará en el procedimiento interno realizado al efecto de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio.

8. Todos los empleados, tendrán derecho al disfrute anual de tres días de libre disposición. Los días se disfrutarán en proporción al tiempo de alta en dicho periodo anual. Su disfrute se solicitará con una antelación de al menos 7 días y estará únicamente condicionado a las necesidades organizativas de la Unidad.

Artículo 23. Permisos retribuidos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a los permisos retribuidos en los casos y con la duración que se indica en el presente artículo. Todos los permisos retribuidos



deberán justificarse ante la Dirección de Recursos Humanos con los justificantes acreditativos de la causa que da derecho a dicho permiso.

2. Su solicitud y tramitación serán reguladas por el Procedimiento de Ausencias de la Empresa, que se ajustará a lo dispuesto en este Convenio.

3. A los efectos de estos permisos se consideran días laborables todos los de la semana exceptuando domingos y festivos.

4. En los permisos incluidos en este artículo se asimilará a la figura del cónyuge la del conviviente, cuando medie pareja de hecho debidamente acreditada. Por efecto de lo anterior, se entenderá extendido a la figura del conviviente, los permisos reconocidos por grado de afinidad.

5. Los trabajadores, previo aviso y justificación que se les requiera, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales por matrimonio del empleado.

b) Un día por matrimonio de familiar de 1.º ó 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que debe coincidir con el día de celebración de la ceremonia.

c) Dos días laborales por traslado de domicilio habitual siempre y cuando se trasladen enseres y mobiliario. Para el caso que no mediara traslado de enseres y mobiliario la duración será de 1 día.

d) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica debidamente justificada.

e) Por asistencia a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación finales, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales en Centros Oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, debidamente justificados.

f) Diez días naturales en los casos de fallecimiento de cónyuge o hijos.

g) Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de padres. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 100 Km. al efecto, el plazo será de cinco días, permiso que en cómputo global es superior al establecido en el E.T.

h) Dos días naturales por fallecimiento de familiar de 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 100 Km al efecto, el plazo será de cuatro días.

i) Cuatro días laborales en los casos de nacimiento de hijos o adopción de un menor.

j) Tres días naturales por accidente o enfermedad grave con o sin hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge o de familiar de primero o segundo grado por consanguinidad o afinidad. Únicamente y en los casos de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad, si fuese necesario desplazarse a una localidad distante más de 100 kilómetros de la residencia del empleado, el permiso será de cinco días naturales.

k) 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 diaria mientras permanezca hospitalizado.

l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

m) Hasta un total de 15 horas al año (o el equivalente a 2 jornadas de trabajo) para las acciones de voluntariado corporativo que se realicen dentro del marco de actividades organizadas y gestionadas por la Fundación Telefónica, con las condiciones y requisitos que se establezcan en la Circular Corporativa para el voluntariado y siempre que los servicios solidarios no se puedan prestar fuera de la jornada laboral.

n) Por cualquiera de los motivos establecidos en la normativa laboral vigente, en los términos y por los plazos recogidos en la misma, debidamente justificados.

Capítulo VIII. Conciliación de la vida laboral y personal.

Artículo 24. Principios generales.

Las mejoras que el presente convenio recoge en materia de jornada laboral, permisos, licencias y excedencia tienen como objetivo aunar la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores con el derecho de la Empresa a desarrollar su actividad de acuerdo con sus necesidades y las de sus clientes.

Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral en aplicación del objetivo estratégico de Telefónica de ser «el mejor lugar para trabajar», están encaminadas a que su aplicación sea compatible con la mejora en la atención a nuestros clientes y la consecución de los objetivos estratégicos y económicos de la empresa.

En este Capítulo se recogen las medidas específicas, que, además de la flexibilidad horaria, permisos, así como las licencias y excedencias por cuidado de hijos o familiar recogidas en los respectivos artículos de este Convenio, mejoran la legislación laboral para propiciar un mayor grado de conciliación de la vida laboral y personal.

Artículo 25. Permiso por lactancia de hijo menor de doce meses.

1. Por lactancia de un hijo menor los trabajadores podrán reducir una hora diaria su jornada hasta que el hijo cumpla 12 meses. Durante el primer mes desde la fecha de incorporación al trabajo tras el alumbramiento los trabajadores podrán reducir en dos horas diarias su jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en los términos previstos en la legislación vigente.

2. Como alternativa, los trabajadores podrán sustituir el descanso por lactancia, por un permiso retribuido de 21 días laborables disfrutados ininterrumpidamente a continuación del descanso por maternidad. La duración del permiso, tanto en reducción de la jornada como acumulado en días, se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

3. Cuando el empleado que hubiese disfrutado de las horas de lactancia con carácter acumulado, solicitase durante los doce primeros meses de vida de su hijo una excedencia o permiso sin sueldo, le serán descontados del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo los días de lactancia correspondientes a esos períodos de suspensión de la relación laboral.

Artículo 26. Flexibilidad horaria por razones de asistencia a familiares.

1. Cualquier trabajador dentro de Convenio podrá pactar con la Empresa una flexibilidad horaria adicional a la establecida cuando dicha solicitud tenga como causa el atender necesidades derivadas de la asistencia a cónyuge, hijos o mayores a su cargo con necesidades especiales que así lo justifiquen (asistencia a centros de educación especial, asistencia a centros médicos, etc.) y no puedan ser atendidas mediante las reducciones de la jornada establecidas en el Convenio para estos casos. La solicitud debe realizarla el trabajador por escrito a la Dirección de RRHH, quien procederá a su resolución mediante escrito motivado.

2. Así mismo los trabajadores víctimas de violencia de género podrán solicitar la flexibilidad horaria en las condiciones establecidas en este artículo y en el apartado 4 del siguiente artículo.

Artículo 27. Reducción de la jornada por guarda legal.

1. Podrán solicitar reducción de la jornada:

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún hijo menor de diez años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a estas reducciones de la jornada de trabajo. a aplicar en el horario de entrada o salida, con la disminución proporcional del salario, de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Esta reducción de la jornada no implica necesariamente la realización de jornada continua.

b) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

c) Los trabajadores víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a las reducciones de jornada establecidas en este artículo, así como a la reordenación de su jornada laboral con aplicación de flexibilidad horaria por acuerdo del trabajador con la Empresa.

Estas reducciones serán compatibles con el disfrute del permiso de lactancia.

2. Modalidades de reducción de la jornada:

a) Reducción legal de la jornada de trabajo, a aplicar en el horario de entrada o salida, con la disminución proporcional del salario, de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Esta reducción de la jornada no implica necesariamente la realización de jornada continua. Esta reducción es compatible con el disfrute del permiso de lactancia.

b) Reducción mejorada del Convenio: reducción de la jornada laboral realizando jornada continuada con la disminución proporcional del salario, según la siguiente tabla. Esta reducción tan solo podrá disfrutarse en períodos no inferiores a seis meses.

Horas trabajadas al día	Horario entrada / salida todos los días del año	Porcentaje del salario
-------------------------	---	------------------------



7	7,30 - 9,30 / 14,30 - 16,30	91,54 %
6	7,30 - 9,30 / 13,30 - 15,30	78,47 %
5	8,30 - 9,30 / 13,30 - 14,30	65,39 %
4	8,30 - 9,30 / 12,30 - 13,30	52,31 %

c) Para disfrutar de la reducción de jornada del apartado b) anterior, el trabajador deberá contar con la concesión expresa de la Empresa quien atenderá a razones organizativas o de servicio. No se podrá compatibilizar esta reducción mientras se disfrute de reducción de la jornada de entrada o salida por permiso de lactancia.

Artículo 28. Nuevas formas de trabajo como medidas de conciliación.

Con la idea principal de «mejorar la vida de los empleados, facilitar el desarrollo de los negocios y contribuir al progreso de la comunidad donde operamos, proporcionándole servicios innovadores», el Grupo Telefónica y Telefónica Soluciones como parte del mismo, han desarrollado una innovadora política de Nuevas Formas de Trabajo. Las personas, los espacios y la tecnología son los pilares básicos para crear «el mejor lugar para trabajar», como eje de actuación sobre los Equipos, para ser una compañía, ágil, innovadora y orientada al cliente.

Estas nuevas formas de trabajar aportan valores esenciales para alcanzar una compañía integrada, comprometida y responsable. Si los empleados están ilusionados y comprometidos con el proyecto, repercutirá en el equipo y por extensión en los clientes y en los resultados de la compañía. Para lograrlo, la política de las nuevas formas de trabajo (NFT) apuesta por la gestión por objetivos de trabajo; flexibilidad y movilidad; autonomía y responsabilidad; equilibrio y conciliación; comunicación y cercanía; colaboración y trabajo.

El aumento de la autonomía y flexibilidad, la mayor cercanía entre áreas y el aumento de la eficiencia, así como una buena referencia para los clientes y un avance real hacia la conciliación, son los beneficios que se obtienen de su puesta en marcha.

Un seguimiento y control del cumplimiento de los objetivos es necesario para conocer su evolución y resultados, por lo que resulta básico disponer de las herramientas para conseguirlo. En todo este proceso, es clave la implicación de toda la organización y la comunicación.

Durante la vigencia del presente Convenio ambas partes asumen el compromiso de implantar el desarrollo de nuevas formas de trabajo entre las que se incluye el Teletrabajo, teniendo en cuenta el Acuerdo sobre Teletrabajo alcanzado y las conclusiones obtenidas de la evaluación del Plan Piloto realizado, de acuerdo a los siguientes criterios:

a) 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 desarrollar el Acuerdo alcanzado 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.

b) Ambas partes asumen el compromiso de avanzar en el desarrollo del Teletrabajo que tenga en cuenta el perfil del trabajador y las actividades susceptibles de ser realizadas en teletrabajo y que, en el marco de la voluntariedad y reversibilidad, contemple las condiciones que han de regir esta modalidad mediante la suscripción de acuerdos individuales, donde se reflejen los aspectos más significativos que regulan el Teletrabajo considerando las directrices de la regulación europea.

c) Concretamente, dichas condiciones no supondrán variación ni en las condiciones laborales y económicas del empleado que continuará rigiéndose por el Convenio Colectivo, ni implicará modificación o menoscabo en el ejercicio de los derechos colectivos y de representación o participación sindical reconocidos en la legislación vigente y la normativa interna de la empresa, ni el derecho a la información en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores de la empresa.

d) Asimismo, el acuerdo individual que requerirá la conformidad del responsable de la Unidad del empleado, observará la jornada establecida en las normas laborales de la empresa y fijará un tiempo mínimo para el teletrabajo que conllevará en todo caso una jornada de carácter presencial semanal.

e) En el Acuerdo se regulan los aspectos de prevención y salud laboral, así como los vinculados a la formación del teletrabajador, la dotación de los medios y facilidades, y la duración del Teletrabajo, así como una descripción genérica de la tarea a realizar en teletrabajo y el sistema de control del mismo.

Dentro de este Acuerdo y atendiendo a estas nuevas formas de trabajar, la Dirección de la Empresa se compromete a evolucionar en el incremento de estas Nuevas Formas de Trabajo. Para ello, se adoptarán las medidas oportunas para el avance progresivo en el equipamiento, herramientas y demás medidas necesarias para ello.

Capítulo IX. Licencias y excedencias.

Artículo 29. Permisos no retribuidos.

1. Los empleados que cuenten con una antigüedad en la Empresa de al menos un año, podrán solicitar una vez al año, permiso sin sueldo por un periodo máximo de hasta 30 días naturales de duración. Dicho permiso será concedido siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

2. De forma excepcional y por causas de extraordinaria necesidad no contempladas en el articulado de este Convenio, previa valoración de las causas alegadas, la Empresa podrá ampliar dicho permiso hasta cuatro meses, siempre condicionado a que así lo permitan las necesidades organizativas del servicio.

3. Durante estos períodos el trabajador permanecerá en situación de alta. A efectos de la cotización se estará a lo dispuesto en la legislación sobre Seguridad Social. El trabajador en esta situación causará baja en los Beneficios Sociales, salvo en el Seguro de Vida y accidente. Únicamente podrá mantener el alta en los beneficios sociales cuando medie solicitud expresa del trabajador quien deberá asumir el coste económico de los mismos.

4. Por decisión del trabajador/a que se vea obligado/a a abandonar temporalmente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, podrá solicitar este permiso por un período mínimo de un mes, y máximo de un año. Transcurrido este período sin incorporarse a su puesto de trabajo, pasará a la situación de excedencia voluntaria.

Artículo 30. Suspensión por maternidad, paternidad, adopción de un menor o discapacitado, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

1. Suspensión por maternidad o adopción de un menor.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 2 de este artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará



en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en este

artículo.

2. Suspensión por paternidad.

El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos (ampliables a 20 días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad), en el supuesto de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento regulados en este Convenio.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado anterior de este Convenio, sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado anterior de este Convenio, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

3. Suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en su redacción dada por la Ley Orgánica de Igualdad de Oportunidades, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.



4. Prestaciones durante la suspensión.

Durante el período de suspensión contemplado en este artículo, la Empresa complementará, hasta alcanzar el 100 % de la Retribución fija que perciba la trabajadora o el trabajador en su caso de la Seguridad Social. Igualmente, se le mantendrá en situación de alta en el Seguro Colectivo, Seguro Médico y Plan de Pensiones, a cargo de la Empresa, salvo la aportación del partícipe al Plan de Pensiones.

Artículo 31. Excedencia voluntaria.

1. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar el pase a excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a cinco años. Esta excedencia sólo podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido un mínimo de 4 años desde la finalización de la anterior excedencia. El trabajador deberá solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria con una anticipación no inferior a 30 días anteriores a la fecha solicitada, y la empresa deberá conceder dicha excedencia, en su caso, en un plazo no superior a 45 días a contar desde la fecha de solicitud.

2. En esta excedencia el trabajador conserva sólo un derecho preferente al reingreso a partir del momento de la solicitud para ocupar un puesto de trabajo vacante de su mismo grupo profesional. Se informará a la Representación de los Trabajadores de las solicitudes de reingreso.

3. En el supuesto en que se produzca el reingreso, éste se produciría en las condiciones previstas en el Convenio para su Grupo Profesional en el momento del reingreso. El tiempo de permanencia en excedencia voluntaria no computará a efectos de antigüedad en la Empresa.

4. En el caso de que esta excedencia haya sido solicitada y concedida para cursar estudios oficiales o de mejora profesional, la antigüedad computará como tiempo de permanencia en la Empresa, siempre que la duración de dicha excedencia no sea superior a un año.

Artículo 32. Excedencia especial por cambio de Empresa dentro del Grupo Telefónica.

1. Los empleados que reciban de forma individualizada una oferta de trabajo de alguna de las empresas del Grupo Telefónica en el territorio nacional y la acepten, podrán optar entre:

a) Solicitar la baja voluntaria en Telefónica Soluciones con incorporación a la Empresa que le ha formulado la oferta.

b) Solicitar su pase a la situación de excedencia especial de carácter temporal.

2. Regulación: La excedencia especial por incorporación a otra empresa del Grupo, se regulará preferentemente por las condiciones indicadas en la carta de excedencia para cada proceso y supletoriamente por las siguientes:

- Duración.- Con carácter general, la excedencia será de 1 año, que tendrá la consideración de periodo mínimo y de permanencia obligatoria para el empleado en dicha situación, con posibilidad de prorrogarse por otro periodo completo anual. La duración máxima será de 2 años.

Cómputo de antigüedad: El tiempo que el empleado permanezca en excedencia



especial computará como antigüedad a todos los efectos, si retornara a Telefónica Soluciones.

- Plan de Pensiones: Pasan a la situación de partícipes en suspenso
- Seguro de Vida: Causan baja como asegurados a la efectividad de la excedencia.
- Derecho de Reingreso: Tendrán derecho a reingresar previa solicitud, que deberá formalizarse con dos meses de antelación, en un puesto de trabajo de su Grupo Profesional y puesto tipo de igual o similares características al que tuviera, en el momento anterior a la excedencia en su residencia de origen o en la más próxima posible donde hubiera vacante.

3. Extinción de la excedencia. Serán causas de extinción de esta situación:

a) A instancia del empleado.

- Por finalización del periodo de vigencia de la excedencia y la prórroga en su caso, con incorporación definitiva a la nueva empresa, o sin ella.
- Por baja en la Empresa de destino de forma voluntaria o para incorporarse a otra que no fuera del grupo Telefónica, sin autorización de ésta.

b) A instancia de Telefónica Soluciones.

- Cuando por razones organizativas, técnicas o de producción, la empresa precise los servicios del empleado dentro de su ámbito organizativo.
- Por despido disciplinario declarado procedente en la empresa de destino.
- Causas previstas legalmente.

Artículo 33. Excedencia forzosa por elección o designación para cargo público o sindical de ámbito provincial o superior.

1. Los empleados que sean elegidos o designados para un cargo público o ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia forzosa durante el tiempo de ejercicio de su cargo representativo.

2. En los casos de estas excedencias el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante la excedencia.

3. En ambos casos el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o representativo sindical.

Artículo 34. Excedencia para el cuidado de hijos.

1. Esta excedencia será de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, que podrá disfrutarse de forma fraccionada en períodos no inferiores a seis meses, para facilitar la contratación por interinidad, de su puesto de trabajo por parte de la empresa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que en su caso, pondrá fin a la que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen en la empresa se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de tipo organizativo y de funcionamiento de la empresa.

2. A partir del inicio de una excedencia y durante el primer año de la misma, el

trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de categoría igual o similar. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

3. El periodo en que el trabajador permanezca en esta excedencia será computable a efectos de antigüedad. La excedencia podrá interrumpirse a petición del interesado antes de finalizar el plazo solicitado.

4. La finalidad de esta excedencia es la del cuidado del hijo que da derecho a ella, por lo que la utilización de la misma para la realización de cualquier otra actividad laboral, ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena tendrá que ajustarse a las limitaciones dispuestas en la legalidad vigente.

5. Los empleados que soliciten esta excedencia permanecerán en situación de alta a cargo de la Empresa, en el Seguro Médico familiar y el Seguro de Vida durante un año a partir de la fecha de finalización disfrute del descanso por maternidad y acumulación de lactancia en su caso.

Artículo 35. Excedencia para el cuidado de familiar.

1. Los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, que podrá disfrutarse de forma fraccionada en períodos no inferiores a seis meses para facilitar la contratación por interinidad, de su puesto de trabajo por parte de la empresa. La empresa solicitará los justificantes acreditativos de dicha situación.

2. A partir del inicio de una excedencia y durante el primer año de la misma, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de categoría igual o similar.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

3. El periodo en que el trabajador permanezca en esta excedencia será computable a efectos de antigüedad. La excedencia podrá interrumpirse a petición del interesado antes de finalizar el plazo solicitado.

4. La finalidad de esta excedencia es la del cuidado del familiar que da derecho a ella, por lo que la utilización de la misma para la realización de cualquier otra actividad laboral, ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena tendrá que ajustarse a las limitaciones dispuestas en la legalidad vigente.

Artículo 36. Solicitud, concesión, interrupción y reingreso.

Para todo lo relativo a la Solicitud, Concesión, Interrupción y Reingreso aplicable a



las situaciones de Licencias y Excedencia contempladas en este capítulo, se estará a lo que al respecto se establece en el procedimiento de Licencias y Excedencias vigente en la empresa que se ajustará a lo dispuesto en este Convenio.

Capítulo X. Jubilación.

Artículo 37. Jubilación.

1. Se establece para los empleados de Telefónica Soluciones, la jubilación forzosa a los 65 años siempre que el trabajador tenga derecho a acceder a la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, y cumpla los demás requisitos exigidos por dicha legislación. En su defecto, será la edad de jubilación la que corresponda según los requisitos de la legislación vigente en cada momento para acceder al sistema público mediante su jubilación ordinaria.

2. El establecimiento de esta edad de jubilación para los empleados tiene como finalidad mejorar la estabilidad y el sostenimiento del empleo, así como la contratación de nuevos trabajadores, la transformación de contratos temporales o formativos en indefinidos, o de tiempo parcial en tiempo completo, como objetivos coherentes de la política de empleo.

Capítulo XI. Igualdad en el trabajo.

Artículo 38. Igualdad y no discriminación.

1. Ambas partes entienden que es necesario establecer un marco normativo general para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa sea real y efectivo, por lo que deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Por ello, y con objeto de avanzar en el desarrollo de políticas de igualdad se procurará:

Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento del plan de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

Atribuir al Grupo de Trabajo de Igualdad de Oportunidades las competencias para que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

2. El plan de igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

3. Se mantiene el Grupo de Trabajo de Igualdad de Oportunidades formada por tres Representantes de los Trabajadores designados por el Comité Intercentros y otros tantos de la Dirección de la Empresa. Con carácter general el Grupo de Igualdad tendrá como objetivo avanzar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral plena de las mujeres, así como desarrollar las medidas que contribuyan al avance en la igualdad entre hombres y mujeres y posibiliten la prevención de cualquier tipo de discriminación normativa en razón de género; así como trazar las líneas de actuación incluyendo los medios



materiales y humanos necesarios para la realización de los estudios de diagnóstico necesarios, que nos permitan implantar, en su caso, los Planes de Acción correspondientes.

Además de lo anterior, se otorga al citado Grupo las siguientes competencias:

- Información y apoyo sobre los estudios de diagnóstico realizados por la Empresa.
- Información y apoyo sobre los Planes de Acción a implantar en función de los resultados obtenidos de la diagnosis.
- Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en la Empresa en relación con las disposiciones sobre Planes de Igualdad. Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa, información anual sobre su evolución, pudiendo los Representantes de los Trabajadores emitir informe si así lo estiman oportuno.
- Seguimiento de la evolución del Plan de Igualdad que en su caso se implante en la Empresa.

4. Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores se comprometen a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención. Ambas partes se comprometen a negociar, en el seno del Grupo de Trabajo de Igualdad de Oportunidades, un procedimiento que tenga por objeto establecer las pautas de actuación en Telefónica Soluciones para la identificación de situaciones que puedan suponer acoso laboral o sexual para los empleados de ésta, cualquiera que sea la persona de la que proceda y siempre que ambas mantengan una relación laboral con la empresa.

En este sentido, los trabajadores víctimas de violencia de género que tengan acreditada tal condición por parte de los Servicios Sociales de atención, o de salud, con

independencia de la necesaria comunicación de las incidencias a la Empresa, podrán ausentarse o tener faltas de puntualidad derivadas de su situación física o psicológica en los términos establecidos por la Ley.

Capítulo XII. Retribuciones.

Artículo 39. Estructura salarial.

Las retribuciones salariales dinerarias del personal estarán compuestas por:

1. **Retribución Fija:** Son las retribuciones que con carácter periódico fijo y cuantía establecida, percibe el personal que cumpla los requisitos establecidos para cada una de ellas. Se abonarán en doce pagas ordinarias y dos extraordinarias en los meses de junio y diciembre.

Su composición será:

- **Salario Base:** Es la retribución personal con carácter fijo que cada empleado tiene asignada.
 - **Complementos salariales personales:** fijado en función de circunstancias relativas a las condiciones personales o profesionales del trabajador.
2. **Complementos salariales circunstanciales:** Son las retribuciones no consolidables que obedecen a complementos de cantidad y calidad, disponibilidad





o desempeño de determinados puestos de trabajo cuya realización pueda dar lugar a su percepción.

3. Retribución variable: fijada en un porcentaje de la retribución fija definida en el epígrafe 1.1 de este artículo, de acuerdo con el Sistema de Fijación de Objetivos y valoración de los mismos, vigente en cada momento en la Empresa. Se devengará de una sola vez, finalizado el ejercicio y tendrá el carácter de no consolidable. El porcentaje será el fijado en contrato laboral individual o reconocimiento mediante comunicación escrita por la empresa.

Artículo 40. Salario Base.

1. Es la retribución que corresponde individualmente a cada trabajador. La cuantía correspondiente es anual y se distribuye en 14 pagas, de las cuales dos son extraordinarias. El período de devengo de estas pagas es semestral, del 1 al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonarán antes del 30 de junio y del 20 de diciembre respectivamente. El Salario Base habrá de respetar el salario mínimo anual de referencia del grupo profesional y Puesto tipo al que pertenece el trabajador, según la siguiente tabla.

Grupo Puesto tipo Salario mínimo euros

Grupo I Técnico Auxiliar 15.150

Grupo II Técnico

Analista

Consultor 20.200

25.250

33.300

Grupo III Consultor Sénior 40.400

Artículo 41. Complementos circunstanciales.

1. Guardia de Servicio Técnico.

1.1 Se podrá requerir a los trabajadores que tengan la preparación adecuada para ello, que atiendan fuera del horario de trabajo, la guardia de servicio técnico que deba ser atendida por la empresa fuera de dicho horario, según la programación convenida de asistencia técnica regular con el cliente.

1.2. Para estas guardias de servicio técnico se destinará, siempre que sea posible, a aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten, y previo acuerdo entre el trabajador y su respectivo responsable o Director.

1.3. Dichos servicios se computarán y retribuirán de la siguiente manera:

a) Por cada módulo de ocho horas de disponibilidad, los trabajadores percibirán durante la vigencia del presente convenio, la compensación de 30 euros. Por aquellas actuaciones, hasta un máximo de tres por módulo, dentro de la disponibilidad, que sobrepasen la franquicia por módulo, los trabajadores percibirán una compensación de 20 euros.

b) Se establece una franquicia por cada módulo de 8 horas. Se define esta franquicia como la realización de una intervención con una duración máxima de 2



horas por intervención. En los casos de intervención de más de 2 horas, se computará como una nueva intervención cada período de 2 horas de intervención.

c) Los días laborables se computan como 2 módulos, con una franquicia por cada módulo.

d) Los sábados, domingos y festivos, se computan como 3 módulos, con una franquicia por cada módulo.

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

f) A los efectos previstos en este artículo se entiende por actuación:

f.1) La solicitud realizada desde la unidad correspondiente por un responsable identificado.

f.2) La situación de emergencia en el servicio.

f.3) La solicitud realizada por demanda jerárquica.

1.4 No se podrá estar en una guardia más de dos semanas continuadas (por tanto, no se podrá estar en una guardia más de 2 fines de semanas consecutivos). El tiempo de descanso que debe mediar entre dos guardias consecutivas nunca será inferior al período (en semanas) de guardia prestada.

2. Complemento de localización:

Es un complemento circunstancial que retribuye al trabajador el estar en situación de disponibilidad para la empresa y poder ser llamado a prestar servicios en cualquier momento, con las siguientes características:

- Retribuye la expectativa de atender, por medio de las tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) facilitadas por la empresa, las incidencias técnicas que con carácter excepcional plantee el cliente.

- A estos efectos, se entiende por incidencia toda duda, problema, avería o mal funcionamiento de los elementos objeto del servicio que el cliente tiene contratado con Telefónica Soluciones y que son puestas de manifiesto por este a la empresa. Se atenderán estas incidencias dentro de un tiempo razonable.

- Se incluye comprendido en este complemento no sólo la atención, sino también el trabajo efectivo realizado hasta el límite de la franquicia diaria establecida en el punto 1.3 b) de este artículo. Como consecuencia de ello, el tiempo de servicio que exceda se retribuirá del modo dispuesto en el referido artículo.

- Para la percepción de este complemento no será condición indispensable llevar a cabo ninguna Intervención.

- La asignación de este Complemento, la realizará RR.HH. a solicitud del responsable del Centro de Coste y deberá ser validada por el Director del CdC y el Director del Área debiendo ser conocida y aceptada la realización de localizaciones por parte del trabajador

- Este complemento será retribuido con 180 euros por semana completa efectivamente realizada en localización.

- Se garantizará a los empleados un descanso mínimo de una semana por cada período de tres semanas realizado en localización.

3. Complemento de especial dedicación: Es un complemento circunstancial que compensa económicamente la disponibilidad extraordinaria fuera del horario



laboral ordinario del trabajador que lo acepta libremente y que es consustancial a la especial naturaleza del puesto de trabajo, con las siguientes características:

- La percepción de este complemento está vinculada a la realización efectiva de la función de atención personalizada a clientes, fuera del horario de trabajo, por medio de las tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), facilitadas por la empresa.
- La asignación de este complemento, la realizará RR.HH. a solicitud del responsable del Centro de Coste y deberá ser validada por el Director del CdC y el Director del Área. Se dejará de percibir cuando no se realice dicha función mediante comunicación motivada de la empresa.
- Este Complemento que no tiene en ningún caso la consideración de retribución fija tendrá un valor de 600 euros mensuales por mes completo efectivamente realizando dicha función de especial dedicación. No se abonará durante las vacaciones anuales. A estos efectos se podrá determinar el mes de junio, en los casos de que el disfrute de las vacaciones se realice de forma fraccionada.

4. Trabajos de carácter excepcional:

4.1 Se considera que un trabajo es de carácter excepcional cuando, por circunstancias excepcionales, se requiera la realización de un trabajo, esporádico y limitado en el tiempo, que precise una dedicación especial.

4.2 En el tiempo de su desarrollo se han de contemplar los descansos establecidos legalmente.

4.3 La prestación del trabajo de carácter excepcional tendrá carácter voluntario y será acordado y notificado por escrito garantizándose la cobertura de los seguros de vida y accidentes.

4.4 Por circunstancias urgentes o excepcionales, cualquier empleado podrá ser requerido para la realización de un trabajo de carácter excepcional.

4.5 Los trabajos de carácter excepcional, como su propio nombre indica, no suelen tener una programación previa. Cuando esto ocurra, los acuerdos se establecerán durante el desarrollo del trabajo o bien al finalizar el mismo.

4.6 Los trabajos de carácter excepcional serán compensados con tiempo de libre disposición, por compensación económica o por ambas, si así se acordase (según Artículo 21).

5. Gratificaciones especiales.

Es un complemento de cantidad o calidad del trabajo que se abona por una sola vez, sin que tenga carácter regular y consolidado, para compensar el esfuerzo o la dedicación extraordinarios en la realización del trabajo encomendado.

Artículo 42. Retribución variable.

1. Es la retribución vinculada a la consecución de los objetivos definidos anualmente por la empresa, y consistirá en un porcentaje sobre la Retribución Fija. Será establecida por la empresa teniendo en cuenta la consecución de los objetivos generales de empresa y/o individuales, según la función desarrollada. De acuerdo con el Sistema de Fijación de Objetivos y valoración del mismo vigente en cada momento en la Empresa.

2. Las percepciones por este concepto se abonarán, en su caso, en el primer



trimestre del año siguiente al ejercicio que se está valorando, y en ningún caso son consolidables. En el caso de incorporaciones durante ejercicio se cobrará, en su caso, la parte proporcional al tiempo trabajado con una permanencia mínima de 3 meses en la empresa.

3. El porcentaje de Retribución Variable será el fijado en contrato laboral individual o asignado. Todos los empleados tendrán asignado un mínimo del 6% de la Retribución Fija en caso de cumplimiento máximo de los objetivos establecidos, de acuerdo con el sistema de valoración de objetivos vigente en la empresa.

4. Ambas partes se comprometen a analizar y valorar las posibilidades de homogeneización de los porcentajes de retribución variable para cada uno de los Grupos Profesionales.

Artículo 43. Dietas y Suplidos.

Son las percepciones económicas de naturaleza extrasalarial, que vienen a compensar los gastos realizados por el empleado, en concepto de desplazamientos, manutención y alojamiento, por cuenta de la empresa.

1. Gastos de locomoción: se abonará a todo trabajador el importe del desplazamiento que haya efectuado como consecuencia de viajes ordenados por sus superiores y para el cumplimiento de un servicio o tarea.

2. Dietas y alojamiento: todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio viajará bajo el mismo régimen de alojamiento y dietas establecido, tanto en los viajes y desplazamiento en territorio nacional como extranjero y desde el primer día del desplazamiento.

Siempre que se pernocte fuera de casa se percibirá la dieta completa, cualquiera que sea el momento de iniciación del viaje. Cuando no se pernocte fuera de casa se percibirá media dieta. En los casos en que se viaje fuera de las horas de trabajo, sin pernoctar fuera de casa, se percibirá dieta completa.

Para estancias superiores a un mes se ofrece la siguiente alternativa:

a) Alojamiento ofrecido por la empresa, si el trabajador lo solicita. En este caso, percibirá una dieta sin alojamiento.

b) Dieta con alojamiento a cargo del trabajador. En estos casos podrá solicitar de la empresa un anticipo de hasta dos meses de dietas para el depósito de fianza para pisos o apartamentos, anticipo que deberá liquidar al terminar el desplazamiento.

Importe de las dietas y desplazamientos.

Concepto Importe €

a) Por cada Kilómetro en vehículo propio autorizado 0,26 €

b) Dieta de desplazamiento en territorio nacional con alojamiento a cargo de la Empresa 42 €/día

c) Dieta de desplazamiento en territorio nacional con alojamiento a cargo de empleado 75 €/día

d) Dieta de desplazamiento en territorio nacional sin pernoctar 21 €/día



Dieta Internacional: Su importe será el determinado por el Procedimiento Corporativo que estará actualizado en el Procedimiento Interno de Viajes y desplazamientos.

Artículo 44. Aspectos económicos del Convenio.

Para el año 2011 se garantiza un incremento del total de los salario base del personal afecto al Convenio del 1%. El resto de conceptos económicos mantendrán los mismos valores que tienen en la actualidad

La distribución del anterior incremento, con efectos 1 de enero de 2011, se realizará porcentualmente sobre el valor de los Salarios Base.

Capítulo XIII. Acción y Beneficios Sociales.

Artículo 45. Ayuda de comida.

1. Es la percepción reconocida a favor de los trabajadores por cada día efectivamente trabajado en régimen de jornada partida. La realización de la jornada partida es la causa que da derecho a la percepción de esta ayuda, por lo que en cualquier circunstancia en la que no se realice dicha jornada partida no se percibirá esta ayuda, (reducción de jornada, baja por enfermedad, permiso retribuido o similar circunstancia que implique la no-realización de la jornada partida). Tampoco se percibirá esta ayuda en los casos de percepción de dieta que ya incluya la manutención.

2. La cuantía económica durante la vigencia de este Convenio se establece en 9 € por cada día efectivamente trabajado en jornada partida.

3. Esta ayuda se percibirá con carácter general mediante vales comida, pudiendo el empleado solicitar a la Dirección de RR.HH. Su percepción dineraria por nómina con la fiscalidad que legalmente le corresponda. Esta opción deberá realizarse por un período mínimo de 6 meses, debiendo comunicarse con un mes de antelación el cambio de modalidad de percepción de esta ayuda.

Artículo 46. Ayuda infantil y escolar.

1. Se abonará en concepto de ayuda infantil la cantidad de 30 euros mensuales por cada hijo de trabajador menor de seis años. La Empresa y la Representación de los Trabajadores durante la vigencia de este Convenio se comprometen al estudio de viabilidad de abonar esta Ayuda Infantil por medio de los Cheques-Guardería.

2. En concepto de ayuda escolar se abonará por cada hijo cuya edad esté comprendida entre los seis y los quince años, la cantidad de 30 euros mensuales.

3. Igualmente, 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 dieciséis y los dieciocho años.

4. Para acceder a estas ayudas habrá que acreditar tener la patria potestad sobre el hijo, mediante documento oficial (Libro de Familia).

Con efectos desde el 1 de noviembre de 2011 se amplían los tramos de edad para la percepción de esta ayuda de modo que se percibirá la ayuda escolar por cada hijo con edad entre los seis y los diecisiete años y la ayuda escolar extraordinaria por cada hijo entre los diecisiete y los diecinueve años.

Artículo 47. Seguro colectivo de vida y accidentes.



1. Todos los empleados podrán beneficiarse de las condiciones de la actual póliza de seguro colectivo de vida e invalidez suscrita por Telefónica Soluciones y a tal efecto suscribirán el impreso de adhesión individualizado con copia de las condiciones cubiertas.

2. El capital asegurado será en cada momento el que figure en el recibo de nómina individual de cada trabajador, que se corresponderá con tres anualidades por el seguro de vida e invalidez Absoluta Total y tres anualidades si el hecho causante es por causa de accidente acumulables al de Vida e Invalidez Absoluta Total.

Artículo 48. Seguro Médico familiar.

1. Telefónica Soluciones tiene concertado para sus empleados con una Entidad privada de la máxima solvencia y garantía, un Seguro de Salud, complementario a la Seguridad Social Pública, cuyo coste es soportado por la empresa y que cubrirá al asegurado, cónyuge o persona unida por relación de pareja de hecho debidamente acreditada e hijos de hasta 25 años.

2. Durante la vigencia del presente Convenio se analizarán las diferentes alternativas que permitan establecer una uniformidad de las condiciones del referido seguro de asistencia estudiando las alternativas posibles.

Cualquier modificación se acordará con la Representación de los Trabajadores de modo que puedan valorarse conjuntamente las alternativas que se presenten.

Artículo 49. Plan de Pensiones.

1. Todo el personal con contrato indefinido en la Empresa podrá adherirse voluntariamente al Plan de Pensiones de empleados de Telefónica Soluciones, que es un Plan en la modalidad de empleo, de aportación definida, con aportaciones obligatorias del promotor y del partícipe, de acuerdo con las condiciones establecidas en su Reglamento. Este Plan de pensiones de empleo se regirá por su propio Reglamento y será supervisado por su Comisión de Control.

2. La integración en el Plan de Pensiones de los empleados indefinidos de nuevo ingreso, no pertenecientes a empresa del Grupo, se realizará progresivamente en los siguientes plazos:

1.er año Promotor: 1.5% Partícipe: 0.75 %

2.º año Promotor: 3 % Partícipe: 1.50 %

Años sucesivos Promotor: 4,51% Partícipe: 2,2 %

Artículo 50. Complemento salarial por Incapacidad Temporal.

1. Durante el período de baja por Incapacidad Temporal (I.T.), la Empresa complementará al trabajador la Prestación que perciba de la Seguridad Social o de la Mutua Aseguradora, hasta alcanzar el 100 % de su Retribución Fija definida en el Convenio.

2. Para el abono de los complementos consignados en este artículo será condición inexcusable la presentación de los partes de baja, confirmación y alta de la Seguridad Social, extendidos en modelos oficiales.

3. La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador



que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, de acuerdo a los medios establecidos en la legislación vigente.

Artículo 51. Integración de minusválidos. ATAM.

1. La empresa y la Representación de los Trabajadores se comprometen a poner de su parte todas las medidas necesarias para cumplir la legislación de integración social de minusválidos, en lo que a oportunidades de empleo se refiere, y dentro de las posibilidades de la empresa y específicamente lo dispuesto en la LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido).

2. En este sentido la empresa está adherida a la Asociación Telefónica para la Asistencia de Minusválidos (ATAM).

Las aportaciones de carácter mensual establecidas son:

Aportación del trabajador: 0,2% de la retribución fija bruta anual.

Aportación de la empresa: 0,4% de la retribución fija bruta anual.

Dichas aportaciones se realizarán mensualmente.

3. La empresa y la Representación de los Trabajadores acuerdan que la adhesión de los trabajadores a esta Asociación se efectuará por defecto, a falta de la petición expresa de aquellos empleados que no deseen la adhesión.

Artículo 52. Anticipos y Préstamos.

1. Los empleados de la Empresa tendrán derecho a recibir anticipos sobre su salario de la Empresa de acuerdo a las siguientes condiciones:

a) Anticipo ordinario sobre haberes mensuales: Todos los empleados de la Empresa podrán solicitar anticipo, sobre la cantidad devengada en el momento de la petición, de su retribución mensual, que será reintegrado en la nómina correspondiente a dicho mes.

b) Anticipo ordinario sobre pagas extraordinarias: Todos los empleados de la Empresa, podrán solicitar anticipo, sobre la cantidad devengada en el momento de su petición, de su retribución extraordinaria de junio o diciembre, que será reintegrado en la nómina correspondiente a dicha paga extraordinaria.

2. Los empleados de la Empresa con contrato indefinido podrán solicitar a la empresa un préstamo, sin interés, de hasta cuatro mensualidades netas, calculadas sobre el salario medio de la plantilla o sobre el salario medio del solicitante, cuando no se alcance aquél, a reintegrar desde doce hasta veinticuatro mensualidades, a elección del empleado.

2.1.-La cuantía máxima a concederse, de acuerdo con este criterio, será de 10.000 €.

2.2.-El montante máximo de estos préstamos será el equivalente a cinco veces el salario medio mensual de la plantilla por cada 100 empleados. Las solicitudes se atenderán por riguroso orden de recepción.

2.3.-El importe del salario medio se actualizará una vez al año, una vez que se hagan efectivas las subidas del Convenio y las revisiones salariales individuales, y de ello se pasará información a la Representación de los Trabajadores.

Capítulo XIV. Seguridad, salud laboral y medio ambiente en la empresa.

Artículo 53. Prevención de Riesgos laborales.

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a



una adecuada política de prevención de riesgos laborales, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La organización y los medios preventivos necesarios para tal fin, serán los adecuados a la actividad de la Empresa, contando para ello, con la modalidad preventiva que se estructura a través del Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales del Grupo Telefónica.

2. La empresa se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades. Dicha integración supone que todo el personal tiene una cuota de responsabilidad en el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, de modo que la línea jerárquica tiene, como una función ejecutiva más, la de cumplir y hacer cumplir entre el personal a su cargo la normativa y legislación vigente en materia de prevención y salud laboral.

Todo el personal que se incorpore a Telefónica Soluciones, o que tras su reincorporación por excedencia o I.T. de larga duración tendrá un reconocimiento médico que tendrá carácter obligatorio.

3. El Plan de prevención de riesgos laborales de Telefónica Soluciones establece y formaliza la política de prevención, recoge la normativa, la reglamentación y los procedimientos operativos, definiendo los objetivos de la prevención y la asignación de responsabilidades y funciones a los distintos niveles jerárquicos de la empresa en lo que se refiere a la prevención de riesgos laborales.

4. La Empresa velará por la eliminación, de productos o procesos no respetuosos con la conservación del Medio Ambiente, sustituyéndolos por otros más inocuos. En cualquier caso, en lo referente a productos dañinos para el Medio Ambiente se actuará siempre conforme a los principios de mínimo consumo indispensable y posibilidad de reciclaje de los mismos. La Empresa estará abierta a la búsqueda de alternativas viables a las fuentes de energía tradicionales (no renovables), aunque mientras persista la utilización de éstas, se actuará conforme al criterio de reducción de gasto energético en todos los ámbitos de su actividad.

Artículo 54. Comités de Seguridad y Salud y Delegados de Prevención.

1. Los trabajadores tienen derecho a la información y participación en la Empresa, en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Esta participación se ejercitará a través de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud.

2. La Empresa proporcionará los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones.

3. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 35, apartado 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las parte firmantes de este Convenio acuerdan que la designación de los Delegados de Prevención podrá realizarse por los órganos de representación de los Trabajadores (Comité de Empresa y Delegados de Personal) entre los trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o

información respecto de la prevención de los riesgos laborales.

4. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus normas de funcionamiento y funciones estarán descritas mediante el Reglamento de Funcionamiento Interno del Comité de Seguridad y Salud, aprobado por ambas representaciones, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 55. 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.

Capítulo XV. Representación de los Trabajadores.

Artículo 56. Comité de Empresa y Delegados de Personal.

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 labor. 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.

Las horas de crédito horario no empleadas por los Representantes electos de los Trabajadores, miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal, pasarán a formar parte de una «bolsa de horas acumuladas», que bajo el control de cada una de las candidaturas existentes, podrán ser utilizadas por cualquier miembro del mismo. La acumulación de horas en uno o varios delegados así realizada, sólo tendrá las limitaciones que la respectiva candidatura pudiera establecer para cada caso.

Los miembros de 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 de comisiones del convenio.



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.

Artículo 57. Secciones sindicales.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales, así como designar delegados sindicales de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 58. Comité Intercentros.

1. Constitución y composición. El Comité Intercentros se crea al amparo del artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores y estará compuesto por 7 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 el número de representantes unitarios obtenidos por cada candidatura en las elecciones sindicales.

2. 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 colectivos, en lo referente a la Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la empresa y en lo dispuesto en este Convenio.

