



IX CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, SA

Resolución de 8 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, SA.

Visto el texto del IX Convenio colectivo de la empresa Telefónica Telecomunicaciones Públicas, SA (Código de Convenio n.º: 90005552011988) que fue suscrito con fecha 27 de diciembre de 2012 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa 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 Empleo 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, 8 de febrero de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

IX CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S.A.

Título Primero. Definiciones de Carácter General

Capítulo Primero. Principios Generales

Artículo 1. Declaración

El presente convenio colectivo se suscribe por los representantes de los trabajadores, los sindicatos y representantes de la empresa Telefónica Telecomunicaciones Públicas S.A. en el marco del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones laborales, organización del trabajo, sistemas y cuantías de las retribuciones, derechos de la representación de los trabajadores de la

empresa y condiciones de trabajo, con la finalidad de obtener los mejores resultados económicos, declarando ambas partes negociadoras su propósito de dar a dichas normas la permanencia en el tiempo que de su propia naturaleza se derive, para obtener la más amplia seguridad jurídica en los campos señalados.

Artículo 2. Comisión Paritaria del Convenio

Para cuidar de la correcta aplicación de lo dispuesto en este convenio, conocer de cuantas materias o disposiciones se produzcan en su cumplimiento, de las establecidas de conformidad con el art. 85 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la ley, así como de cuantas otras le sean atribuidas, y actuar como órgano de interpretación en los términos que más adelante se regulan, se designará una comisión paritaria en tanto se mantenga la vigencia del convenio de la que formarán parte tres miembros designados por la dirección de la empresa y otros tres miembros designados por los representantes de los trabajadores en la comisión negociadora del convenio o en su revisión, manteniendo la proporcionalidad sindical.

Esta Comisión velará por la correcta aplicación de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La comisión elegirá cada año, de entre sus miembros, un presidente y un secretario. Tanto la presidencia como la secretaría serán asumidas de forma alterna por la representación social y empresarial, no pudiendo coincidir simultáneamente en una misma representación ambos cargos. Sus miembros podrán ser sustituidos a petición de la parte que representen, mediante comunicación por escrito al presidente y al secretario.

La comisión paritaria se entenderá constituida tácitamente transcurridos 15 días desde la publicación del convenio y se reunirá, a instancia de cualquiera de las representaciones, en lugar y fecha fijados de mutuo acuerdo, con un preaviso de 4 días hábiles.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria, por cualquiera de las partes firmantes de este convenio, serán comunicados por escrito a la misma, identificando a los solicitantes, con la exposición de los hechos y los puntos que se someten a la comisión paritaria y el tipo de actuación que se requiere.

Una vez recibido el escrito y a partir de la fecha de recepción del mismo, la comisión deberá emitir resolución sobre el tema de que se trate en un plazo máximo de 15 días naturales, para lo cual se efectuarán las reuniones que sean necesarias al efecto. A dichas reuniones podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

Si al cabo de los 15 días no hubiese acuerdo sobre los temas a tratar, en el informe o resolución final se hará constar la posición de cada una de las partes.

En tanto dure el procedimiento en la comisión, las partes no podrán acudir a otras instancias, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta que la comisión se pronuncie sobre la cuestión sometida a su conocimiento, siendo de aplicación lo dispuesto en el Artículo 9. Solución extrajudicial de conflictos, de éste convenio colectivo en el caso de no alcanzarse acuerdo en los conflictos establecidos en el mismo.

Para cuidar de la correcta aplicación de lo dispuesto en este convenio, conocer de cuantas materias o disposiciones se produzcan en su cumplimiento, participación en todas aquellas materias que le otorga el Estatuto de los Trabajadores y actuar como órgano de interpretación en los términos que más adelante se regulan, se designará una comisión paritaria en tanto se mantenga la vigencia del convenio, de la que formarán parte tres miembros designados por la dirección de la empresa y otros tres miembros designados por los representantes de los trabajadores en la comisión negociadora del convenio o en su revisión.

Esta comisión velará por la correcta aplicación de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Los miembros de la comisión paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte que representen.

Artículo 3. Compensación

Las condiciones establecidas en el presente convenio sustituyen a todas las actualmente en vigor en la empresa, especialmente a las comprendidas en la derogada ordenanza laboral del sector y reglamento de régimen interior, que se aplicarán tan sólo en defecto de norma pactada, o como medio de interpretación en cuanto sea procedente, al reconocer ambas partes que la normativa contenida en este convenio se acomoda a la legislación vigente, responde a las condiciones actuales de trabajo en la empresa y resulta en su conjunto más beneficiosa para ambas partes, todo ello sin perjuicio de que si algún trabajador o grupo de trabajadores tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las aquí pactadas, serían respetadas con carácter estrictamente personal, con respeto al principio de la condición más beneficiosa.

Artículo 4. Absorción

Las mejoras de todo orden, económicas, funcionales, de organización del trabajo o de jornada laboral, que pudieran acordarse por disposición legal o norma de obligado cumplimiento, sobre las contenidas en el presente convenio, total o parcialmente, tendrán carácter de compensables y absorbibles por las condiciones del mismo en cuanto estas últimas, globalmente consideradas en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores, y sólo en caso contrario se incrementarán sobre las aquí pactadas.

Si durante la vigencia del presente convenio se produjeran acuerdos globales entre sindicatos y gobierno u otros agentes sociales que pudieran afectar favorablemente a los trabajadores sobre lo regulado en este convenio, serán incorporados al mismo previo estudio y deliberación de la comisión paritaria del convenio.

Artículo 5. Vinculación

Ambas partes convienen expresamente que las normas pactadas en el presente convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas, de jornada, calendario laboral y demás, a las que se confiere carácter no normativo.

En caso de que alguna de estas normas resultase alterada por disposiciones legales, la comisión paritaria deberá acordar, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de publicación de dichas normas, si procede modificación parcial o total de las normas afectadas.

Capítulo Segundo. Ámbitos de Aplicación

Artículo 6. Ámbito Territorial

Las normas contenidas en el presente convenio serán aplicables en todos los centros de trabajo que mantiene la empresa, o mantenga en el futuro, en cualquier lugar del estado español.

Artículo 7. Ámbito Personal

El presente convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicio en la empresa mediante contrato laboral, con exclusión expresa:

- a) De los de alta dirección comprendidos en el artículo 1.3 c) del texto refundido del estatuto de los trabajadores.
- b) El personal a quien se encomienda algún servicio o trabajo determinado sin continuidad en la función ni sujeción a jornada, salvo que de su relación dimane que es trabajador a tiempo parcial.
- c) El personal que sea designado por la empresa para ocupar un puesto o función de libre designación, mientras dure su situación.
- d) Las personas que intervengan en operaciones mercantiles, de conformidad con lo establecido en el real decreto 1.438/85 y demás disposiciones complementarias.

Artículo 8. Ámbito Temporal

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma con

independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo para aquellos aspectos en los que se disponga otra cosa. Sus efectos económicos se aplicarán conforme se establece en el acuerdo económico.

Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013 y será prorrogado tácitamente por períodos de un año en caso de no ser denunciado por alguna de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento.

Una vez denunciado el presente convenio en los términos establecidos en el párrafo anterior, se mantendrá en vigor su contenido normativo durante un año, de acuerdo con el apartado 3 del artículo 86 del texto refundido del estatuto de los trabajadores, o hasta que se sustituya por un nuevo convenio de empresa de eficacia general, si ello se produce con anterioridad.

Artículo 9. Solución Extrajudicial de Conflictos

Las partes firmantes de este convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos de carácter colectivo y para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T., a lo contenido en el v acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales colectivos (asac), según resolución de 10 de febrero de 2012, de la dirección general de empleo o a los que pudiesen sustituirle durante la vigencia de este convenio.

Título Segundo. Organización del trabajo y grupos laborales

Capítulo Primero. Disposiciones Generales

Artículo 10. Facultad de Organización

La organización de la empresa corresponde a su dirección, que en cada caso dictará las normas pertinentes, con sujeción a la legislación vigente.

La dirección de la empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue necesario, así como cuantos métodos puedan conducir a un progreso técnico y económico de la empresa, sin perjudicar la formación profesional que el personal tiene el deber y el derecho de completar mediante la práctica diaria y estudio conducente a tal fin. Ver art. 21.

La empresa mantendrá informados a los representantes de los trabajadores de los proyectos que tenga al respecto, al menos un mes antes de que las modificaciones entren en vigor, cuando ello sea posible.

Artículo 11. Plantillas y Presupuesto de Personal

La empresa dará a conocer cada año la plantilla general de su personal.

Asimismo, dará a conocer cada año la relación de trabajadores, en la que deberán constar los siguientes datos: Nombre y apellidos del trabajador, categoría y cargo, antigüedad en la empresa y en la categoría.

Todo ello se dará a conocer a los representantes de los trabajadores antes del 10 de febrero de cada año por medio de correo electrónico, quienes podrán hacer las observaciones que consideren oportunas sobre errores en que se pueda haber incurrido.

Dichos errores serán subsanados por la empresa en un plazo máximo de quince días.

Se informará al comité de empresa sobre la previsión de vacantes y puestos de nueva creación en la fecha aproximada de su cobertura.

Capítulo Segundo. Clasificación del Personal

Artículo 12. Principios Generales

El personal fijo de plantilla o temporal, con relación a las funciones que tenga asignadas, se encuadrará en los grupos o subgrupos profesionales que se enumeran en el artículo siguiente.

En el plazo de seis meses desde la firma del presente convenio colectivo, la comisión paritaria, constituida en grupo de trabajo específico, podrá comenzar a estudiar la estructura de los grupos profesionales con el propósito de incorporar sus acuerdos al convenio colectivo antes de la finalización de su vigencia.

La comisión paritaria, en función del grado de preparación y de los conocimientos profesionales de cada trabajador, teniendo en cuenta al propio tiempo la complejidad y la valoración de las tareas asignadas, determinará objetivamente la inclusión de los trabajadores dentro de cada grupo o subgrupo profesionales.

Artículo 13. Grupos Profesionales

De acuerdo con el artículo 12, se podrá estudiar por la comisión paritaria del convenio la estructura de los nuevos grupos profesionales, sustituyendo en su caso a los actuales, previa aprobación de la comisión negociadora, convocada al efecto.

No obstante y hasta un nuevo redactado de este artículo, los grupos quedarán de la siguiente manera:

Grupo primero. Personal técnico:

Jefaturas:



Jefe de departamento.

Jefe de primera.

Jefe de segunda.

Jefe de tercera.

Titulados de grado superior:

Titulado de grado superior.

Titulado de grado superior de entrada.

Titulados de grado medio:

Titulado de grado medio.

Titulado de grado medio de entrada.

Audidores:

Auditor a.

Auditor b.

Personal de informática:

Analista.

Analista programador.

Técnico especialista informática.

Programador senior.

Programador junior.

Operador grabador senior.

Operador grabador junior.

Grupo segundo. Personal de producción y administrativo:

Operaciones:

Coordinador de producción.





Oficial de planta.

Auxiliar de planta.

Centro de atención y tramitación:

Operador de servicios comerciales de primera.

Operador de servicios comerciales de segunda.

Personal administrativo:

Técnico de gestión.

Técnico especialista.

Oficial mayor.

Coordinador de planificación y administración.

Oficial administrativo de primera.

Oficial administrativo de segunda.

Auxiliar administrativo de primera.

Auxiliar administrativo de segunda.

Auxiliar administrativo de entrada.

Grupo tercero. Personal subalterno y oficios varios:

Personal oficios varios:

Oficial oficios varios mayor.

Oficial oficios varios primera.

Oficial oficios varios segunda.

Auxiliar oficios varios primera.

Auxiliar oficios varios segunda.

Auxiliar oficios varios entrada.

Peón.



Personal subalterno:

Ordenanza.

Botones (hasta los 18 años).

Título Tercero. Ingreso y Promoción

Capítulo Primero. Ingreso

Artículo 14. Condiciones de Ingreso

Cuando por necesidades de la empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la dirección informará a los representantes de los trabajadores del número de puestos a cubrir y sus características.

Antes de proceder a la contratación exterior serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal de la empresa.

La contratación de personal se regirá en todo momento por las normas legales en vigor y por las que a continuación se indican:

- a) la determinación de las condiciones exigibles para el ingreso serán fijadas por la dirección una vez consultados los representantes de los trabajadores.
- b) los tribunales calificadores estarán compuestos por representantes de los trabajadores y de la dirección de la empresa. Definirán, determinarán y calificarán las pruebas de aptitud para el ingreso.
- c) para el período de prueba se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores y demás normas legales en dicha materia.

Durante estos períodos ambas partes son libres de rescindir el contrato sin indemnización de ninguna clase. Superado este período, sea de modo expreso o tácito, el trabajador quedará incorporado a la empresa en los términos fijados en el contrato si lo hubiera, computándosele dicho período de prueba a efectos de antigüedad, vacaciones y períodos de adaptación y formación.

Artículo 15. Clases de Promoción

Se define como promoción el cambio de una categoría inferior a otra superior dentro o fuera de su grupo laboral. Se podrá producir de alguna de las siguientes formas:

- a) Por cobertura de vacantes que pueden proceder de nuevos puestos.
- b) Por la baja de alguno de los existentes que deba ser cubierto por un nuevo

titular.

En el supuesto a), la provisión de vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud, excepto para aquellos puestos que por sus exigencias de formación o responsabilidad sean fijados por la dirección de la empresa como de libre designación.

A partir de la entrada en vigor de este convenio, todo cambio de grupo laboral lo será de acuerdo a lo establecido en el E.T.

Artículo 16. Convocatorias

Cuando la dirección de la empresa estime necesario cubrir una vacante o puesto de nueva creación establecerá, una vez consultados los representantes de los trabajadores, las condiciones a que se ajustará la convocatoria, que debe incluir como mínimo:

1. Categoría del puesto de trabajo.
2. Situación en la organización.
3. Requisitos de formación y experiencia.
4. Salario bruto a percibir y gratificación si procede.
5. Plazos, lugar, fecha y composición del tribunal calificador y fecha de entrevista.
6. En la convocatoria se podrá especificar si las plazas son para un centro determinado o si se puede optar a vacantes que se produzcan con un plazo o zona determinada.

En las convocatorias se establecerá un grupo principal y un grupo secundario, pudiendo concurrir al primero todos aquellos aspirantes de la misma categoría que requiera el puesto a cubrir, y al segundo el resto de trabajadores que reúnan los requisitos establecidos. Para el grupo principal, sólo se realizarán pruebas cuando el tribunal así lo decida.

En caso de no cubrirse las vacantes con los aspirantes del grupo principal, se citarán a pruebas al resto.

El plazo de tiempo que ha de mediar entre la convocatoria y la práctica de las pruebas no deberá ser inferior a quince días naturales, salvo pacto con la representación de los trabajadores.

La empresa difundirá lo antes posible las convocatorias a toda la empresa por e-mail.

Previamente la empresa, teniendo en cuenta las solicitudes del personal y las necesidades de organización del trabajo, podrá llevar a cabo los cambios de acoplamiento, dentro de la misma residencia, entre el personal de la misma categoría.

Artículo 17. Tribunales Calificadores

El tribunal calificador estará compuesto por cinco miembros. Dos serán elegidos por los representantes de los trabajadores, dos por la empresa (uno de ellos por rr.hh. Y otro de la dirección del puesto a cubrir) y uno por relaciones laborales.

Artículo 18. Determinación de las Pruebas

Será facultad del tribunal la determinación de las pruebas oportunas de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria. Esta determinación la realizará el tribunal con la antelación mínima necesaria.

Las pruebas para la selección del personal podrán consistir, de acuerdo con lo establecido en la convocatoria, en:

Exámenes psicotécnicos.

Exámenes teóricos.

Exámenes prácticos.

Todas las pruebas serán orientadas, en la selección de los candidatos, en orden a conseguir una adaptación adecuada al perfil obtenido por la valoración del puesto de trabajo.

Artículo 19. Calificación de las Pruebas

La calificación de las pruebas será realizada en conjunto por el tribunal calificador, que levantará un acta en la que figuren las resoluciones tomadas.

En caso de igualdad en la puntuación, prevalecerá el trabajador de más antigüedad en la empresa.

La asignación de menos de la puntuación mínima que el tribunal estime oportuno en cada caso, originará la eliminación inmediata del candidato.

Artículo 20. Período de Prueba

Para el personal de nuevo ingreso se estará a lo establecido en el artículo 14, apartado c), de este convenio.

El período de prueba del candidato ascendido será determinado por el tribunal y

se hará público en la convocatoria. Durante este período se disfrutará de la remuneración correspondiente a la categoría alcanzada.

Artículo 21. Trabajos de Calificación Superior e Inferior

a) por causas organizativas, técnicas o de producción, y con respeto a la dignidad del trabajador, el personal incluido en el ámbito de este convenio podrá ser destinado a un puesto de retribución superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe. Desaparecidas las causas que motivaron esta necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar el escalón del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

Ambas partes acuerdan que el hecho de desempeñar un puesto de retribución superior durante un determinado tiempo no debe constituir un sistema de promoción, por no ajustarse a lo previsto en este convenio sobre ese punto, pero sí puede ser tenido en cuenta como méritos a la hora de optar a una plaza mediante convocatoria.

En consecuencia, y salvo lo dispuesto en el último párrafo de este artículo, cuando el tiempo de desempeño de un puesto de categoría superior exceda de tres meses, y antes de que llegue a los seis, la plaza de retribución superior deberá ser sacada a convocatoria. En los casos de sustitución que supongan reserva del puesto de trabajo, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la han motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del escalón del puesto ocupado, pero sí a la percepción de las retribuciones correspondientes al mismo.

En ningún caso el exceso del plazo previsto dará lugar a la consolidación de la retribución superior.

b) si por causas organizativas, técnicas o de producción se designase a un trabajador/trabajadora para realizar misiones de retribución inferior a la que personalmente tenga reconocida, siempre que no perjudique a su formación profesional y con respeto a su dignidad, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, éste conservará la retribución y demás derechos derivados de su calificación personal, informándose de ello a los representantes de los trabajadores.

Artículo 22. Formación Profesional y Perfeccionamiento

Dado el carácter determinante de la formación para el desarrollo profesional del trabajador y siendo un elemento fundamental para el mantenimiento y mejora de la competitividad de la empresa, permitiendo la adaptación de la misma a nuevos métodos y tecnologías así como la anticipación a los nuevos usos del mercado, la

acción formativa debe dar respuesta a los retos a los que se enfrenta la empresa dentro del nuevo marco de competitividad en que nos encontramos.

La formación es la herramienta que permite una mejor adecuación de los trabajadores al puesto de trabajo, y debe estar orientada al enriquecimiento de competencias profesionales y personales que posibiliten una mayor proyección profesional y mayores posibilidades de promoción. Por lo tanto se fomentará la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

En base a lo expuesto se desarrollan los diferentes programas de formación en la empresa:

1.º Cursos de formación.

Empresa y trabajadores son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación de los trabajadores a través de cursos de formación y perfeccionamiento.

A tal fin, la empresa promoverá cuantos cursos se estimen de interés para el personal. Estos cursos serán programados por la empresa, a través de un plan de formación, el cual será publicado para su conocimiento por todo el personal de la empresa, para cuya elaboración se podrá solicitar la colaboración de la representación de los trabajadores. La empresa, para facilitar el acceso, publicará los distintos cursos a realizar, las condiciones de participación, duración de los mismos, competencias a adquirir y personas a quienes va dirigidos, como parte componente del plan de formación.

La empresa pondrá las tecnologías de la información al servicio de la formación, así como la dotación de los mecanismos necesarios de evaluación que den referencia de la dedicación y grado de aprovechamiento y que permita reconocer los conocimientos y aptitudes adquiridos.

La empresa podrá organizar cursos de formación dentro y fuera de la jornada laboral y el trabajador podrá asistir voluntariamente a los cursos que se organicen fuera de la jornada laboral.

Igualmente es preciso que los empleados realicen un esfuerzo personal para mejorar sus conocimientos y habilidades como garantía de mejora de su nivel de desempeño en el trabajo y por tanto de su propia empleabilidad.

2.º Cursos para el personal de nuevo ingreso.

En función de las necesidades de personal que la empresa determine, y superadas las pruebas de selección que se establezcan, se realizarán los cursos de nuevo ingreso que se precisen para el acoplamiento en puestos específicos.

La empresa exigirá la realización de dichos cursos con carácter obligatorio tanto para el personal de nuevo ingreso como para aquellos en que el ingreso se produzca por regularización de un contrato no fijo, y tendrán la consideración de eliminatorios antes de que los candidatos se incorporen a la plantilla de la empresa; en consecuencia, el tiempo de duración del curso no se computará como período de prueba ya que éste se iniciará a partir de la incorporación al trabajo, si los cursos fuesen realizados dentro de la jornada laboral.

3.º Formación continua.

Para la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos teórico-prácticos que precisen los empleados en orden a adecuarse a las exigencias que en cada momento comporte su puesto de trabajo, como condición previa para el correcto desempeño de las tareas que tengan asignadas se establece la formación continuada.

En ella se contemplan la formación para la promoción, profesional, para la actualización de conocimientos y mejora de la productividad, el aprendizaje de nuevas técnicas, etc., siendo objeto de primordial atención los cursos de reciclaje profesional, a los que se otorgará un especial desarrollo.

Por todo ello, la empresa habilitará las acciones formativas necesarias como medida especial de apoyo a la puesta en marcha de nuevos negocios, realizando un plan de formación especial cuando ello sea necesario, durante la vigencia del convenio.

4.º Formación de mandos.

Se incluyen en este apartado aquellos cursos que incidan en la formación general de todo el personal con mando, así como los de actualización de conocimientos precisos para las categorías superiores.

5.º Formación concertada.

En aquellos casos en que la actividad formativa lo requiera, bien por sus especiales características o por la singularidad de las personas a las que puede afectar, la empresa concertará, mediante la correspondiente inscripción o contratación de determinados expertos, la realización de la actividad requerida, controlando que se cumplan las condiciones de participación y desarrollo de la misma.

6.º Formación para los nuevos negocios.

Debido a la especial trascendencia que para el futuro desarrollo de la empresa tiene el buen funcionamiento de los nuevos negocios acometidos y por acometer por parte de la empresa, se habilitarán las acciones formativas necesarias para facilitar la adecuación de los trabajadores a los puestos de trabajo requeridos como consecuencia de la puesta en marcha de las nuevas líneas de actividad.

7.º Formación para la prevención de riesgos laborales.

Al objeto de asegurar el que todos los empleados de la empresa cuenten con la formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales, en relación con las actividades a desarrollar, se desarrollará e impartirá la formación necesaria en orden a limitar la accidentalidad laboral.

8.º Formación para las nuevas tecnologías.

Para facilitar el conocimiento y correcto uso de las nuevas tecnologías de las telecomunicaciones, se impartirán los cursos que se estimen necesarios para la consecución de tal fin.

Comisión de formación.

Se creará una comisión de formación que estará integrada por dos miembros, de los cuales uno será designado por la representación de los trabajadores y otro por la dirección de la empresa.

Esta comisión conocerá la política de formación en la empresa y realizará un seguimiento del plan de formación a través de reuniones periódicas.

Título Cuarto. Ordenación del Tiempo de Trabajo

Capítulo Primero. Jornadas y Horarios

Artículo 23. Jornada

Con carácter general, la jornada laboral en cómputo anual será de 1.665 horas de trabajo efectivo para todo el personal adscrito a las actividades que se regulan a

continuación, con un cómputo semanal de 37 horas y 30 minutos, y una jornada diaria de 7 horas y 30 minutos.

En la semana se trabajará de lunes a viernes, siendo sábado y domingo los días de descanso obligatorio.

Tipos de jornada y periodos establecidos.

Jornada continuada:

La jornada diaria se hará de forma continuada y de mañana, con un tramo de presencia obligatoria entre las 9 horas y las 14,30 horas, y un tramo flexible de las 7,30 horas a las 9 horas y de las 14,30 horas a las 16,30 horas.

Se establece un descanso diario de 20 minutos, que se computará como de trabajo efectivo.

Estará rigurosamente controlado y se fichará a la salida y entrada, cuando se deje el puesto de trabajo habitual, considerándose el exceso en más de 5 minutos, en el citado tiempo de descanso como una falta de puntualidad a todos los efectos.

Jornada partida:

Se establece la posibilidad de partir la jornada con un horario entre las 9 y las 20 horas, con un tiempo de comida diaria que oscilará entre una hora y una hora y media. En el periodo más largo de permanencia ininterrumpida, se establece un descanso diario de 20 minutos, que se computará como de trabajo efectivo.

La jornada partida se realizará en los siguientes periodos:

- El período del 1 de enero al 14 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre, jornada partida de lunes a jueves; los viernes jornada continuada de mañana, excepto por necesidades del servicio.
- El período del 15 de junio al 15 de septiembre de lunes a viernes, jornada continuada de mañana.

Turnos rotativos:

Turno de mañana: Comenzará a las 07:30 horas.

Turno de tarde: Finalizará a las 21,00 horas.

Ambos turnos tendrán una jornada diaria de 7,30 horas, de lunes a viernes.

Artículo 24. Horarios

La jornada laboral establecida en el convenio colectivo se distribuirá para el personal adscrito a los distintos servicios y actividades teniendo en cuenta los siguientes criterios de aplicación:

A) Comercial.

A.1 Personal de acción comercial mediante visita a los clientes.

Con carácter general, para los empleados que se dedican a la actividad comercial mediante visita a los clientes, se establece un horario flexible que fluctúa entre las 9 horas y las 20 horas, de lunes a jueves, y de jornada continuada de mañana durante los viernes; todo ello dentro del marco de las 37:30 horas semanales y respetando, en todo caso, el descanso entre jornadas.

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

En ningún caso la jornada diaria se podrá fraccionar en más de dos tramos.

A.2 Personal de apoyo técnico y administrativo.

Para el personal adscrito a estas actividades se establecen dos tipos de jornada:

1. Jornada continuada.
2. Jornada partida.

Este personal adaptará su jornada y horario conforme a los criterios generales regulados en el artículo 23.

A.3 Personal dedicado a actividades de tramitación y reclamaciones.

Se trata de actividades que se desarrollan por el personal asignado al centro de atención a los clientes (C.A.C.) y telemarketing. Al objeto de garantizar la prestación del servicio los 365 días del año en una franja horaria que va desde las 8 a las 21 horas, podrán establecerse turnos rotativos de mañana, tarde o partido.

Para ello se establecerán turnos rotativos cada cuatro semanas, de lunes a viernes. Los sábados, domingos y festivos, si fuese preciso, el servicio quedará cubierto con el personal estrictamente necesario para garantizar la atención del servicio. Estos días tendrán el carácter de guardias, que se realizarán con personal voluntario y en caso de no existir voluntarios se realizarán de forma rotativa entre todos los trabajadores afectados. La jornada en estos días será de 6 horas máximo, en jornada de mañana, y serán compensadas en metálico o en días libres, respetando en todo caso el descanso semanal obligatorio legal o convencionalmente pactado.

B) Planta y operaciones.

B.1 Personal de supervisión, actividades e instalaciones.

Jornada y horarios conforme a lo establecido para A-2.

B.2 Personal técnico de control de fraude.

La especial trascendencia que para la empresa tiene esta actividad, exige una atención permanente las 24 horas del día y los 365 días del año.

Se mantendrán las condiciones actuales de flexibilidad tanto en jornada como en horario, así como las de tipo económico. El exceso de horas en la jornada semanal de 37,30 horas será compensado mensualmente.

C) Actividades de apoyo y servicios comunes.

C.1 Personal de oficinas centrales y territoriales que prestan funciones de planificación y gestión de actividades, compras y logística, contabilidad, control, calidad, recursos humanos y similares.

Jornada y horarios conforme a lo establecido para A-2.

C.2 Personal dedicado a sistemas de información.

Jornada y horarios conforme a lo establecido para A-2 y turnos rotativos de mañana y tarde, cuya hora de iniciación serán las 7:30 horas y de finalización las 15:00 horas el de mañana y de 13:30 horas a 21 horas el de tarde.

Artículo 25. Aplicación de Horarios

Para los grupos A, B y C se ofrecerán, cuando sea posible, la realización de jornadas partidas de forma voluntaria al personal afectado.

Excepcionalmente, si fuese preciso, para los grupos B.1, C.2, los sábados, domingos y festivos podrá cubrirse el servicio con el personal estrictamente necesario para garantizar la atención del mismo. Estos días tendrán el carácter de guardias, se realizarán de forma voluntaria y en caso de no existir personal voluntario se realizarán de forma rotativa entre todos los trabajadores afectados. La jornada en estos días será de 6 horas máximo y serán compensadas en metálico o en tiempo libre.

Artículo 26. Compensación por Jornada Partida

El personal a quien se asigne jornada distribuida en dos períodos con descanso intermedio de una hora como mínimo, percibirá un vale de comida por cada una de dichas jornadas completas de trabajo efectivo que realice.

Este plus será de aplicación a los trabajadores incluidos en los apartados a), b), y c), regulados en el presente capítulo, y en activo en la empresa a la fecha de la firma del convenio.

Artículo 27. Otras Compensaciones y Aspectos Complementarios

- Descanso dentro de jornada:

El personal que trabaje en turnos de seis horas como mínimo, en jornada diaria continuada o partida, disfrutará de 20 minutos de descanso, que se computará como de jornada efectiva.

Estará rigurosamente controlado y se fichará, siempre que ello sea posible, a la salida y entrada, cuando deje el puesto de trabajo habitual, considerándose el exceso en más de cinco minutos en el citado tiempo de descanso como una falta de puntualidad a todos los efectos.

- Compensaciones:

- Trabajos fuera de jornada habitual.

Cuando por las razones previstas en el artículo 47 del R.D. 2001/83 sea preciso trabajar fuera de la jornada habitual se compensará económicamente mediante plus festivos o en tiempo libre, a elección del trabajador, con las especificaciones recogidas a continuación. En este caso, la compensación será de dos días por cada jornada trabajada fuera de la habitual, a disfrutar en los 30 ó 60 días siguientes, dependiendo de si es o no período de máxima actividad. Donde exista excedente de personal la compensación será a tiempo libre; en caso de no poder librarse dentro de ese período, se compensará económicamente, con respeto del descanso semanal legal o convencionalmente pactado.

Tendrán derecho a la percepción de la compensación económica los trabajadores incluidos en los apartados a), b), y c) anteriores, que por el carácter del servicio que prestan deban trabajar fuera de la jornada habitual.

Artículo 28. Control de Asistencia y Puntualidad

Todo el personal incluido en el ámbito de este convenio deberá someterse a los sistemas de control de asistencia y puntualidad que la empresa en cada momento estime más adecuados.

La empresa informará, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores de la implantación o modificación de los sistemas de control de asistencia y puntualidad.

Cuando un empleado se encuentre enfermo o no pueda acudir al trabajo por

cualquier causa, tendrá que comunicarlo a la empresa en la primera media hora del inicio de la jornada.

Artículo 29. Flexibilidad y Calendario Laboral

Se faculta expresamente a los delegados de personal de cada centro, o en su defecto al comité de empresa, para llevar a cabo con los representantes de la empresa acuerdos puntuales, en cada centro, para flexibilidad en la distribución de la jornada anual pactada con un tope máximo semanal de 40 horas.

Estos acuerdos de distribución irregular deberán reflejarse en el calendario laboral que para cada centro deberá estar pactado y expuesto en la red de la empresa, antes del 31 de enero de cada año.

Una vez establecida la jornada de trabajo, se fija una flexibilidad de quince minutos en la hora de entrada, que habrán de recuperarse dentro de la misma jornada, retrasando la salida en el mismo tiempo.

Dicho calendario debe especificar, además, los festivos, el número de días de vacaciones, el tiempo de descanso diario, el horario y el número de días libres de convenio.

Artículo 30. Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen por encima de las 1665 horas de trabajo anuales para todo el personal.

Los trabajadores serán libres de aceptar o denegar la realización de horas extras, salvo en los casos específicos regulados por la legislación laboral. Preferentemente se compensarán por tiempo de descanso.

Se cuidará especialmente la promoción de empleo, restringiendo al máximo la realización de horas extraordinarias a favor del mismo. En cualquier caso habrá de mantenerse dentro de los máximos legales.

La dirección de la empresa comunicará trimestralmente a los representantes de los trabajadores las horas extraordinarias realizadas, reflejando en dicho comunicación los departamentos o servicios que las efectúen así como los trabajadores que las realicen.

Artículo 31. Horas Nocturnas

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Las horas realizadas en este periodo serán compensadas con un incremento del 25 % sobre el salario base de la hora de trabajo normal.

Artículo 32. Vacaciones

El personal incluido en este convenio tendrá derecho a un período de vacaciones de 23 días laborales.

El trabajador podrá elegir entre disfrutar un período continuado con todos los días de vacaciones o en tramos de al menos 5 días, garantizando siempre el servicio de cada centro. Queda a libre elección del trabajador la disponibilidad de disfrutar hasta 5 días de sus vacaciones anuales en tramos unitarios.

El personal que cese, ingrese o reintegre en el transcurso del año, disfrutará antes de que éste termine la parte proporcional que le corresponda, según el número de meses trabajados, computándose a estos efectos como meses completos las fracciones del mismo. Las vacaciones deberán ser disfrutadas en el año natural que genera su derecho, no pudiendo ser sustituidas por compensación económica.

Artículo 33. Previsión de Vacaciones

Será responsabilidad de cada dirección la fijación del calendario de vacaciones, debiendo estar éste establecido en el primer trimestre del año.

Para la formalización del cuadro de vacaciones se tendrá en cuenta la petición de los trabajadores, que así se lo comunicarán a su jefe respectivo.

Los trabajadores con hijos en edad escolar obligatoria tendrán preferencia para el disfrute de las vacaciones en el período de vacaciones escolares. En caso de falta de acuerdo entre quienes deben turnarse, se establecerá un sistema rotativo.

Artículo 34. Interrupción de las vacaciones

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador padeciera IT, dictaminada por la seguridad social, no se computarán, a efectos de duración de las vacaciones, los días que hubiera durado esta situación.

Será condición inexcusable la comunicación a la empresa de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten, en el momento en que este se produzca.

El trabajador deberá incorporarse al puesto de trabajo en la fecha prevista como fin de sus vacaciones, de no continuar en situación de IT.

Los días que hubiera durado IT., se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezcan empresa y trabajador.

Artículo 35. Festivos y Días de Convenio

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de tres días libres al año proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa. Estos días serán de libre elección del trabajador, garantizando siempre el servicio.

Con el carácter de no recuperable se mantiene el derecho para todos los trabajadores a disfrutar de dos días cualquiera al año no acumulables a vacaciones.

Los días 24 y 31 de diciembre la jornada laboral terminará tres horas antes, salvo en las actividades en que se regule otro horario, si bien el cómputo será de jornada completa.

Artículo 36. Permisos

El trabajador, previo aviso, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los casos y por el tiempo siguiente:

Motivo de licencia	Tiempo concedido	Justificante
Enfermedad grave u hospitalización. (Padres, abuelos, hijos, hermanos, cónyuge y nietos)	3 días naturales	Certificado médico en que conste enfermedad u hospitalización
Fallecimiento. (Padres, hijos, hermanos, y cónyuge)	3 días laborables	Certificado de defunción o similar
Fallecimiento. (Nietos y abuelos)	3 días naturales	Certificado de defunción o similar
Nacimiento hijo	3 días laborables	Libro de familia
Matrimonio de trabajador	15 días naturales	Libro de familia
Lactancia	1 hora al día durante 9 meses	
Traslado domicilio	1 día natural	Comunicado del nuevo domicilio
Deber inexcusable de carácter público o personal	Necesario	El del hecho causante
Exámenes para obtención título académico o profesional	Tiempo necesario si coincide hora examen con jornada de trabajo	Justificante académico
Consulta médica del trabajador Acompañamiento de mayores de 65 años, menores de edad y familiares con discapacidad mayor al 33% hasta 2.º grado	Tiempo necesario si coincide con jornada de trabajo	Justificante médico Libro de familia o parentesco Calificación de la situación legal de discapacidad

En los 4 primeros apartados, si el motivo del permiso conlleva la realización de desplazamiento fuera de la población de su domicilio, de al menos 200 km., éste será ampliado en un día.

En el caso de matrimonio del trabajador el permiso se podrá disfrutar con una antelación de dos días respecto a la fecha de celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con un día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

En caso de hospitalización o intervención quirúrgica, nacimiento de un hijo o fallecimiento de un familiar, los días correspondientes se podrán tomar dentro de

los 15 primeros días desde el hecho causante, no teniendo por qué tomarse de forma continuada.

En el caso de asistencia a consulta médica el tiempo que exceda de tres horas diarias será computado como absentismo a todos los efectos, aunque todo el tiempo necesario para la misma sea retribuida (siempre que se aporte el debido justificante).

Los familiares citados se entienden tanto por consanguinidad como por afinidad. Se asimilan las situaciones de convivencia habitual de hecho a las de derecho, siempre que estén debidamente acreditadas.

El personal de la empresa podrá solicitar cada año hasta un mes seguido de permiso sin sueldo, acumulados a sus vacaciones, manteniéndose la cotización a la seguridad social. La petición tendrá que realizarla con al menos quince días de antelación, y su ausencia no coincidirá con la de otro trabajador de su mismo centro y/o área de trabajo por el mismo motivo.

Artículo 37. Maternidad

La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso laboral de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de descanso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del estatuto de los trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, 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 regulados en el artículo 48.4 del E.T.

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 artículo 48.4 del E.T. 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 artículo 48.4 del E.T. 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 ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con 15 días de antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 38. Lactancia

Los trabajadores con hijos menores de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria remunerada de ausencia del trabajo, a la entrada o salida de su jornada, derecho que finalizará al cumplir el hijo nueve meses. Los trabajadores que lo deseen y previa petición, podrán acumular estas horas de lactancia en 22 días laborables seguidos y que serán disfrutados inmediatamente a continuación de la finalización del periodo de baja por maternidad.

Este derecho podrá ser ejercitado por el padre o la madre siempre que los dos trabajen en Telefónica Telecomunicaciones Públicas S.A.

En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 39. Guarda Legal

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años, a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida o familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo en un tiempo comprendido entre un octavo y la mitad de su duración, a determinar por el interesado, con reducción proporcional de sus retribuciones.

Artículo 40. Licencia sin Sueldo

El personal que lleve al menos tres años al servicio de la empresa podrá solicitar, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses.

Los trabajadores, por razones de guarda legal según el artículo anterior, podrán solicitar licencia sin sueldo, con derecho de reserva de puesto de trabajo por un período no inferior a un mes ni superior a doce meses.

Estas licencias no podrán solicitarse nuevamente hasta que hayan transcurrido dos años de la anterior.

Artículo 41. Clases de Excedencia

Las excedencias, en todo caso sin sueldo, podrán ser voluntarias o forzosas, según sean solicitadas por el trabajador, por razones privadas o como consecuencia de encontrarse en los supuestos comprendidos en el presente capítulo.

Artículo 42. Excedencia Forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Será concedida la excedencia forzosa por la designación o elección para un cargo público o para cargo de ámbito superior al de la empresa en los órganos de representación o gobierno en los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos, mientras dure el ejercicio de su cargo.

Siempre que sus obligaciones lo permitan, el trabajador podrá acudir a la oficina, trabajando por horas que le serán abonadas a la prorrata de su salario.

En todo caso, el trabajador con antigüedad mínima de un año tendrá derecho a la percepción de las gratificaciones extraordinarias de junio, diciembre y marzo.

En estos casos la reincorporación del trabajador deberá efectuarse en el plazo máximo de treinta días, una vez finalizada la causa que originó esta situación.

Artículo 43. Excedencia Voluntaria

La excedencia voluntaria es la que solicita el trabajador cuando no concurren los supuestos a que se refiere el artículo anterior, debiendo solicitarse por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. Finalizado el período para el que se le concedió la excedencia, si el trabajador solicita su reingreso antes de que transcurra un mes, adquiere el derecho a cubrir la primera vacante que se produzca en plantilla para igual o similar puesto al que venía ocupando anteriormente, siempre que este puesto no sea de libre designación.

En caso de no existir vacante en las condiciones expuestas en el apartado anterior, tendrá derecho opcional a ocupar vacante similar en distinta plaza o a ocupar vacante en puesto de inferior categoría dentro del grupo de clasificación profesional al que pertenezca, en la misma o distinta plaza. Se mantendrá en turno de espera en cualquiera de las anteriores condiciones hasta producirse la vacante que le corresponde, percibiendo entre tanto el salario correspondiente a la categoría que desempeñe.

Tendrán derecho a la concesión de la excedencia voluntaria todos los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año, excepto las personas con contratos de duración determinada.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo que ésta sea solicitada para atender el cuidado de hijos menores de tres años, en cuyo caso los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El tiempo de duración de la excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto, excepto la excedencia por cuidado de hijos menores de tres años. En este caso sí genera derecho a ser computable a efectos de antigüedad durante la duración de la excedencia, y a la asistencia a cursos de formación profesional, así como a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año.

Título Quinto.. Régimen Económico

Capítulo Primero. Régimen Económico

Artículo 44. Establecimiento y Cuantía de las Retribuciones

El establecimiento de la cuantía de las retribuciones salariales se efectuará mediante convenio colectivo, que modificará las tablas que como anexos se unen al presente.

Para la formación de la tabla salarial, a cada categoría se le fijará un salario base conforme se determine en el capítulo correspondiente.

Artículo 45. Salario Base

Es la parte de la retribución fijada para cada categoría profesional como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad de tiempo, que con tal denominación se incluyen en la tabla que se une como anexo al presente convenio y que sirve de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

Artículo 46. Complementos Personales

Con efecto del 31 de diciembre de 2012, dejará de devengarse el plus de antigüedad. A partir del 1 de enero de 2013 la cantidad que por dicho concepto cada persona tuviese reconocida en su nómina, así como la devengada hasta esa fecha, se percibirán como complemento personal y a título individual a partir de la nómina de enero de 2013.

Artículo 47. Complementos por Puesto de Trabajo

Gratificaciones por función: Es el complemento retributivo que se asigna al trabajador para ocupar un puesto de trabajo que exige alto grado de responsabilidad, dificultad o precisión.

Dicho concepto dejará de percibirlo el trabajador al cesar en el desempeño de la función para la cual se le asignó.

El importe correspondiente a este concepto vendrá fijado por una cantidad anual dividida en quince mensualidades y distinto según las responsabilidades del puesto en cuestión.

Artículo 48. Plus Festivos

Tendrán derecho a la percepción de este complemento los trabajadores que por circunstancias excepcionales del servicio deban trabajar en sábados, domingos o festivos. No cobrarán este plus quienes trabajen de forma habitual con jornada de lunes a domingo o así lo tengan recogido en su tipo de jornada u horario.

Artículo 49. Complementos de Vencimiento Periódico Superior al Mes

Gratificaciones extraordinarias: Es la parte de la retribución que se abona en los meses de marzo, junio y diciembre, y en forma de paga extraordinaria.

El personal que cese o ingrese en el transcurso del año percibirá las gratificaciones correspondientes devengadas en proporción al tiempo de servicio.

El devengo de estas pagas será prorrateado de la manera siguiente: la de marzo, en los 12 meses del año anterior a su abono; la de diciembre, en los 12 meses del año en que se abona; la de junio, en los 12 meses que van desde el 1 de julio del año anterior a su abono hasta el 30 de junio del año en que se abona.

Cada una de las pagas extraordinarias establecidas será de cuantía igual a la del mes que tenga lugar su pago, excluidos todos los conceptos retributivos, salvo salario base y antigüedad.

Paga de productividad: La paga de productividad quedará vinculada al grado de consecución del «OIBDA ajustado por empleado» de TTP, previsto para cada año y para las personas incluidas en su ámbito personal.

Si procede su abono, ésta se abonará dentro de los dos primeros meses del año.

Capítulo Segundo. Conceptos Extrasalariales

Artículo 50. Definición

Tendrán la consideración de conceptos extrasalariales aquellos pagos que no se integran en el salario y constituyen contrapartida de gastos, compensación por

circunstancias excepcionales o ayuda social no retributiva del trabajo.

Artículo 51. Enumeración

Son conceptos extrasalariales los gastos de locomoción, dietas por desplazamiento, complementos a las prestaciones por incapacidad temporal y compensaciones por gastos de traslado.

Artículo 52. Gastos de Locomoción

En este concepto se abonará a todo trabajador el importe del desplazamiento que haya efectuado como consecuencia de viajes ordenados por sus superiores en la empresa para cumplimiento de un servicio o tarea.

Si el desplazamiento es fuera de la ciudad donde radica su centro de trabajo, el trabajador tendrá derecho a efectuar sus viajes en clase turista o coche cama en medios terrestres, y en clase turista en los aéreos.

Si el trabajador utiliza vehículo propio previa autorización al respecto, percibirá una compensación a razón de la cantidad figurada en anexo por cada kilómetro recorrido.

Artículo 53. Dietas por Desplazamiento

Por cada día de desplazamiento fuera de su residencia habitual, la empresa compensará al trabajador con una cantidad para atención de sus gastos de alojamiento, manutención y demás que se produzcan bajo la denominación de dietas, que alcanzará las cuantías que se fijan en el acuerdo económico.

Artículo 54. Complementos a las Prestaciones por Incapacidad Temporal

Al trabajador que se encuentre en situación de I.T., debidamente acreditada por los servicios de la seguridad social, la empresa le completará la prestación económica de ésta, hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario bruto mensual, sin inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias.

Artículo 55. Compensaciones por Gastos de Traslado

En caso de traslado voluntario de un trabajador, la empresa abonará al mismo el importe correspondiente a quince días de su salario base más complementos personales. Asimismo, y por este motivo, el trabajador tendrá derecho a tres días de permiso retribuido para solucionar los problemas personales que el traslado le ocasione.

Artículo 56. Anticipos

Podrán solicitarse anticipos sobre las pagas extraordinarias en la cantidad

devengada de cada una de ellas. Así mismo podrán solicitarse anticipos de una mensualidad a devolver en las tres nóminas siguientes sin intereses.

Artículo 57. Préstamos

Los trabajadores podrán obtener préstamos de la empresa, de acuerdo con los siguientes requisitos:

- 1.º Tener una antigüedad en la empresa de dos años.
- 2.º No tener ningún otro préstamo de la empresa en vigor.
- 3.º Justificar la necesidad de la solicitud.

Los préstamos que podrán solicitarse serán de 3.600 € a 30 meses, 2.400 € a 24 meses, 1.800 € a 18 meses, 1.200 € a 12 meses y 600 € a 6 meses.

El tipo de interés a aplicar a los préstamos será el tipo oficial a principio de cada año.

Artículo 58. Comisión de Fondos Sociales

Se mantiene la comisión paritaria de fondos y actividades sociales que desarrollará los siguientes cometidos:

- Estudio y valoración de las solicitudes de préstamos y asignación de los mismos, teniendo en cuenta para ello tanto el orden de solicitud como la necesidad objetiva, previa documentación presentada de cada solicitud. La propia comisión hará pública la cuantía de los préstamos que se puedan solicitar, plazos de amortización y tipo de interés que se aplicarán en cada caso.
- Realización de las gestiones necesarias para conseguir cualquier ventaja y descuento de bienes culturales y disfrute de servicios.

Título Sexto. Movilidad

Capítulo Primero. Traslados y Comisiones de Servicio

Artículo 59. Residencia

Se entenderá por residencia el lugar en que habitase el trabajador con carácter estable.

La empresa, teniendo en cuenta las solicitudes del personal y las necesidades y organización del trabajo, podrá llevar a cabo los cambios de acoplamiento dentro de la misma residencia entre personal de la categoría.

Artículo 60. Traslados

Se considerará traslado a todo cambio de centro de trabajo que obligue al cambio de residencia del trabajador, y cambio de acoplamiento será la ocupación de distinto puesto de trabajo cuando no implique cambio de residencia.

El traslado podrá ser voluntario cuando sea solicitado por el trabajador, y forzoso en los demás casos.

Artículo 61. Traslado Voluntario

Es el que se produce como consecuencia de la adjudicación de una nueva vacante tras la participación voluntaria en el correspondiente concurso, bien por traslado, bien por cambio de categoría.

Artículo 62. Traslado Forzoso

Los trabajadores no podrán ser trasladados contra su voluntad a un centro de trabajo distinto, salvo cuando existan probadas razones técnicas u organizativas que lo justifiquen. Siempre con carácter preceptivo se recabará informe previo a los representantes de los trabajadores.

Acordado el traslado, el trabajador, que será preavisado por escrito, con una antelación al menos de cuarenta días, tendrá derecho a optar entre el traslado o rescindir su contrato. En caso de no aceptación del traslado, y optar por rescindir el contrato percibirá una indemnización de 35 días por año de servicio, teniendo en cuenta las retribuciones anuales para su cálculo.

En caso de optar por el traslado, el trabajador tendrá derecho a percibir el importe del viaje para él y las personas que convivan con él, además de los traslados de bienes y enseres. Tendrá derecho también a una compensación de 5.000 € si el traslado es a un centro de trabajo distante 100 km. o menos de su anterior centro de trabajo o 8.000 € si el nuevo centro de trabajo estuviese a más de 100 km. Del anterior.

En caso de que la empresa no hiciera el traslado anunciado, el trabajador que hubiera realizado gastos justificados con tal fin será indemnizado en los perjuicios ocasionados.

En todo caso, la empresa tendrá en cuenta, para el traslado forzoso, las circunstancias personales, familiares o sociales del trabajador, de forma que hayan de sufrirlo quienes resulten, en lo posible, menos perjudicados.

La facultad de trasladar forzosamente a un trabajador sólo podrá ser ejercida una vez por la empresa en cada trabajador.

Artículo 63. Comisión de Servicio

Es el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población para atender los asuntos del servicio que se le encomienden. En ningún caso la duración podrá exceder de seis meses.

Para la comisión de servicio se escogerá a los trabajadores que resulten menos perjudicados, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

La empresa estará obligada a abonar los gastos de viaje y dieta por cada día de desplazamiento. El personal destacado tendrá derecho a una semana de permiso con sueldo por cada tres meses consecutivos de desplazamiento, con el fin de acudir a su residencia de origen. Los gastos de viaje que se ocasionen correrán a cargo de la empresa.

Asimismo, el trabajador tendrá derecho al abono por parte de la empresa de los gastos de viaje ocasionados, para que éste pueda trasladarse a su domicilio habitual todos los fines de semana.

El derecho a viajar los fines de semana será aplicable únicamente a los destacamentos que se produzcan dentro del territorio español, a excepción del caso de las islas en que el disfrute de ese derecho queda limitado a un fin de semana al mes.

En caso de no disfrutarse de este derecho, no serán indemnizables ni acumulables dichos fines de semana.

En caso de que el trabajador destacado no haga uso del derecho a la semana de permiso, podrá disfrutar al final de período de la comisión de servicio las semanas que haya acumulado.

Título Séptimo. Premios, Faltas y Sanciones

Capítulo Primero. Premios

Artículo 64. Premios

Al cumplir veinticinco años de servicio efectivo en la empresa, el trabajador percibirá un premio de la parte proporcional de una mensualidad de su salario base más complementos personales que en esa fecha le correspondan, calculada proporcionalmente desde su fecha de antigüedad hasta el 31-12-2012, respecto a 25 años.

Capítulo Segundo. Faltas

Artículo 65. Concepto

Constituyen faltas de trabajadores todas las conductas, actitudes, acciones u omisiones que produzcan incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, supongan quebranto de los deberes que les incumban o abuso de autoridad con los subordinados.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, conforme a la enumeración que se contiene en los artículos siguientes.

Artículo 66. Faltas Leves

Son faltas leves las siguientes:

- 1.º Las de puntualidad, siempre que no excedan de cinco durante el mes.
- 2.º No comunicar con antelación la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
- 3.º El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo.
- 4.º La negligencia o descuido accidental cuando no cause perjuicio importante a la empresa.
- 5.º La falta de aseo y limpieza personal.
- 6.º No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 7.º Las discusiones durante el trabajo si provocan escándalo.

Artículo 66. Faltas Graves

Son faltas graves las siguientes:

- 1.º Las de puntualidad cuando el retraso total supere cuarenta y cinco minutos.
- 2.º Las de no asistencia injustificada.
- 3.º Las cometidas contra la disciplina en el trabajo, contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.
- 4.º Las de negligencia o descuido cuando originen graves daños a la empresa.
- 5.º El quebranto o violación de reserva o secreto profesional obligatorio, sin que se produzca grave perjuicio.
- 6.º La retención no autorizada debidamente por el jefe, de documentos o datos, o su aplicación o uso distinto de los que correspondan.

7.º Simulación de la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.

8.º La simulación de enfermedad.

9.º Engaño, alegación de causas falsas, presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este convenio.

10.º Las discusiones violentas y la agresión física entre compañeros.

11.º Reincidencia en faltas leves.

Artículo 67. Faltas Muy Graves

Son faltas muy graves las siguientes:

1.º Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

2.º La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

3.º Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que conviven con ellos.

4.º la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

5.º La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

6.º El abandono de destino.

7.º El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros.

8.º La deslealtad o abuso de confianza respecto a la empresa o de sus clientes.

9.º Facilitar a los clientes información falsa o incompleta sobre tarifas, precios o condiciones de las operaciones que realicen en nombre de TTP.

10.º Aceptar remuneraciones o ventajas del cliente o de terceros por el incumplimiento de un servicio de la empresa.

11.º La violación del secreto profesional obligado cuando exista perjuicio para la empresa.

12.º La ocultación de hechos o faltas graves presenciales que sean causa de perjuicios graves.

13.º El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.

Capítulo Tercero. Sanciones

Artículo 68. Enumeración

Las sanciones que se podrán imponer por la comisión de las faltas a que se refiere el capítulo anterior son las siguientes:

A) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.

B) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

C) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses, inhabilitación temporal por período no superior a quince meses para ascender de categoría, pérdida temporal de categoría y despido.

En general el despido se reservará para los reincidentes en falta muy grave.

Artículo 69. Comunicación de las Sanciones

Salvo las sanciones por faltas leves, las demás que se impongan precisarán de comunicación escrita, dando cuenta de las mismas al comité de empresa o delegado de personal correspondiente al centro al que pertenezca el sancionado.

Artículo 70. Instrucción

Las sanciones por faltas graves y muy graves serán impuestas por la dirección de la empresa previa instrucción de un expediente, excepto en los supuestos incluidos en el punto 7.º del artículo 71, formulando pliego de cargos que someterá al interesado a fin de que en un plazo de cuatro días laborables pueda contestar con un pliego de descargos.

El trabajador sancionado tendrá derecho a utilizar los recursos que las disposiciones legales establezcan al respecto.

Artículo 71. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

En cuanto a las sanciones, motivarán la anulación de las anotaciones en el expediente personal: El transcurso de tres meses sin reincidencia, si se tratase de faltas leves, de un año si se tratase de faltas graves y de dos años para las faltas muy graves.

Título Octavo. Derechos de Representación y Reunión de los Trabajadores

Capítulo Primero. Representación

Artículo 72. Representación de los Trabajadores

La representación de los trabajadores será ostentada por los respectivos comités de empresa y delegados de personal y sindicales, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías, se ajustarán a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

El número de horas sindicales retribuidas mensualmente para los delegados de personal o miembros del comité de empresa y delegados sindicales será:

Centros de trabajo de hasta 50 trabajadores	25 horas
Centros de trabajo de 51 a 150 trabajadores	30 horas
Centros de trabajo de 151 a 300 trabajadores	40 horas

El cómputo de las horas será mensual, y en el caso de sobrepasar el número que corresponda a cada representante, el exceso será repartido entre todos los componentes de la representación del centro de trabajo, sin rebasar el cómputo total.

Un delegado por cada sindicato podrá acumular total o parcialmente sus horas de un trimestre. Esta acumulación será comunicada a la empresa por escrito previamente a su disposición, haciendo referencia al destino de las horas. El escrito deberá constar con el visto bueno de la sección sindical. Esta acumulación se referirá siempre a horas futuras.

Se podrá acumular por cada sección sindical, en una bolsa horaria, el crédito de horas mensuales de los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales que concurrieron bajo las siglas de su central sindical a la últimas elecciones de los representantes de los trabajadores en la empresa, repartiéndose con total libertad por cada sección sindical.

También se podrá acumular el crédito horario de los representantes de los trabajadores cuando en una misma persona concorra la doble representación, legal y unitaria.

Artículo 73. Comité de Empresa

Se contempla la figura del comité de empresa como interlocutor válido de la empresa para aquellos temas cuyo ámbito sea de carácter general y no exclusivo de un centro determinado.

Los miembros del comité de empresa que tengan que desplazarse para resolver conflictos laborales tendrán derecho al percibo de dietas y abono de los gastos de locomoción de sus desplazamientos, previa notificación con tiempo suficiente a la empresa.

Podrá acumularse el crédito de horas mensuales retribuidas en uno o varios representantes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Esta atribución no podrá referirse a horas pasadas, debiendo comunicarse a la empresa con una antelación de 48 horas la identidad del cedente y cesionario y el número de horas cedidas.

Capítulo Segundo. Acción Sindical

Artículo 74. Actividad Sindical

La empresa facilitará el lícito ejercicio de la actividad sindical en sus centros de trabajo, tanto por los representantes electivos del personal como por los trabajadores en general, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

A las secciones sindicales constituidas en la empresa de acuerdo a la ley se les reconoce como interlocutores en los mismos supuestos y con las mismas condiciones que lo contemplado para el comité de empresa.

a) Delegados sindicales.

En el ámbito empresarial las centrales sindicales o sindicatos que posean más del 10 por 100 de representación a nivel nacional, podrán designar delegados sindicales, de acuerdo con la siguiente escala:

De 150 - 500 trabajadores:	Uno
Más de 500 trabajadores:	Dos

No obstante lo anterior, aquellas centrales sindicales cuyo porcentaje de representación dentro de la empresa supere el 30 % tendrán derecho a designar otro delegado sindical.

Estos delegados dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas de igual cuantía que las atribuidas a los miembros de comités de empresa o delegados de personal.

b) Asambleas sindicales.

Los comités de empresa, centrales sindicales o sindicatos representativos, podrán convocar y celebrar asambleas de trabajadores, para tratar cuestiones de carácter sindical o laboral.

Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

Estas asambleas deberán solicitarse con 48 horas de antelación, sin perjuicio de que se puedan estudiar en cada caso, planteamientos urgentes, siendo de aplicación lo establecido en el art. 77, 78 y 79 del estatuto de los trabajadores.

c) Exención de servicio.

Las centrales sindicales con más del treinta por ciento de representatividad en T.T.P., podrán designar de entre sus miembros del comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales a representantes.

Estos representantes quedarán exentos de la prestación de servicio, para poder desempeñar funciones sindicales relacionadas con las actividades propias de T.T.P., y de la central sindical, sin perjuicio de la percepción de sus retribuciones, siempre y cuando no superen el 75 % del crédito horario acumulado de todos los delegados de personal.

Los miembros designados por las centrales sindicales para la representación colectiva en la comisión negociadora de este convenio o comisión mixta del mismo, dispondrán del crédito de horas necesario para el adecuado desempeño de tal actividad. La acreditación de la función será remitida a la empresa afectada por la secretaría permanente del convenio o de la comisión.

d) Elecciones sindicales.

Los sindicatos más representativos de acuerdo con la ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, acuerdan mayoritariamente promover la celebración de elecciones de manera generalizada en todos aquellos ámbitos conformes con el artículo 62 del estatuto de los trabajadores, en una única fecha acordada por dichos sindicatos.

A fin de acomodar la representación de los trabajadores a las variaciones de plantilla que pudieran tener lugar en la empresa, los delegados de personal se mantendrán en sus funciones y garantías sindicales hasta el vencimiento de su mandato electoral o hasta elecciones generalizadas acordadas por los sindicatos más representativos en T.T.P., y cumpliéndose con lo establecido en el punto 5.º del artículo 67 del E.T.

Disposición adicional primera. Seguridad y salud laboral

Prevención de riesgos laborales.

La política de Telefónica Telecomunicaciones Públicas S.A. En materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud laboral, 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. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la elaboración de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, las partes potenciarán una adecuada política de prevención en función de la naturaleza de las actividades desarrolladas por la empresa.

Con el fin de contar con el apoyo y asesoramiento necesario para la realización de las actividades preventivas, Telefónica Telecomunicaciones Públicas s.a. Estará integrada en el servicio mancomunado de prevención de riesgos laborales del grupo telefónica, mediante acuerdo de colaboración con el mismo. A criterio de la empresa y con la debida consulta preceptiva al comité de seguridad y salud, dicha colaboración podrá acordarse con otros servicios de prevención debidamente acreditados.

Al objeto de asegurar el que todos los empleados de la empresa cuenten con la formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales, en relación con las actividades a desarrollar, los citados servicios de prevención en coordinación con los de formación de la empresa desarrollarán e impartirán la formación necesaria en orden a limitar la accidentalidad laboral.

Participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Esta participación se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que representa el comité de seguridad y salud.

1. Delegados de prevención:

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los delegados de prevención serán designados por y entre los miembros de comités de empresa o delegados de personal según proceda en cada caso y en el número y con las competencias previstas en la ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.

La empresa proporcionará a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones.

2. Comité de seguridad y salud:

El comité de seguridad y salud (en adelante CSS) 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.

Dicho comité estará formado por aquellos delegados de prevención que nombre el comité de empresa por la representación social y por las personas designadas por la empresa en su representación y en igual número.

Las competencias y facultades del CSS serán las establecidas en la ley de prevención de riesgos laborales.

Las normas de funcionamiento del CSS serán las adoptadas por el mismo en un reglamento de funcionamiento interno.

Reconocimientos médicos de empresa.

Todo el personal de nueva incorporación a la empresa será objeto de un reconocimiento médico de entrada, el cual podrá realizarse antes de su incorporación o en un plazo máximo de 15 días a partir de la misma.

A todos los trabajadores de la empresa, independientemente de la naturaleza de su contratación, se les proporcionará un reconocimiento médico anual. Este reconocimiento tendrá carácter obligatorio en los casos previstos en el artículo 22.1. De la ley de prevención de riesgos laborales. Las personas no incluidas en el citado artículo que no deseen hacerse el reconocimiento médico deberán hacer constar su renuncia por escrito.

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

Disposición adicional segunda. Seguro colectivo.

La empresa tiene concertado con antares una póliza de seguro colectivo de vida que cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez.

La empresa se hace cargo del total de la prima para todos los trabajadores.

Tienen derecho a acogerse a este seguro todos los empleados de plantilla que lo soliciten con un año al menos de antigüedad en la empresa, excepto los que usan el vehículo como herramienta de trabajo, que se podrán acoger desde el primer día.

Para causar alta en este seguro deberá haber una solicitud expresa de alta en el mismo, firmada por el trabajador, en el modelo habilitado al efecto.

Disposición adicional tercera. Trabajadores usuarios de terminales informáticas

Los trabajadores que prestan sus servicios en terminales de ordenador o pantallas de grabación se someterán a las normas específicas de salud laboral de estos puestos de trabajo.

Disposición adicional cuarta. Uniformes

La empresa dotará a aquellos trabajadores que lo necesiten para la realización de su trabajo de uniforme nuevo de verano y de invierno, consistente en dos pantalones o faldas, dos camisas y dos jerseys para cada temporada, así como una cazadora para invierno, y calzado de seguridad adecuado para su trabajo.

Disposición adicional quinta. Retirada de carnet

En caso de retirada del carnet de conducir, y mientras dure esta situación, el afectado realizará otro tipo de trabajo en la empresa, sin sufrir detrimento de su salario.

En caso de que un trabajador que use un vehículo como herramienta de trabajo, fuese sancionado con pérdida de puntos en su carnet de conducir, por causas imputables al trabajo realizado y no directamente atribuibles al trabajador, la empresa cubrirá los gastos de los cursos de reciclaje que sea necesario realizar para la recuperación de los puntos.

Disposición adicional sexta. Uso de las nuevas tecnologías.

Todos los trabajadores de la empresa deben tener acceso a las nuevas tecnologías, proporcionando las herramientas adecuadas para el correcto desarrollo del trabajo asignado. En este sentido se está realizando un gran esfuerzo para que todo el personal de la empresa pueda disponer, lo antes posible, de acceso a estas tecnologías que facilitan y agilizan el trabajo diario.

Ambas partes son conscientes de la creciente importancia que están adquiriendo las nuevas tecnologías en todos los procesos de comunicación (correo electrónico, utilización de internet, etc.), tanto profesional como personal, de forma que gradualmente se está produciendo una sustitución paulatina de los medios de comunicación tradicionales por éstos.

Dado que esta nueva situación puede producir efectos no deseados, por la posible utilización no adecuada de los mismos, ambas partes consideran conveniente fijar las reglas que deben regir la utilización de las herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores por la empresa.

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la empresa de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del mismo.

A tal efecto, se acuerdan las siguientes facilidades y normas de funcionamiento que pretenden regular, por un lado, las actuaciones de la empresa y, por otro, establecer las reglas a las que el trabajador y sus representantes deben someterse cuando utilicen los medios técnicos puestos a su disposición para la realización de su prestación laboral y funciones de representación, respectivamente.

a) Dotación individual y colectiva para el acceso al correo electrónico y a internet.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la empresa dotará de acceso a internet a todos los trabajadores que dispongan de un puesto de trabajo con pantalla de visualización de datos. A su vez, dichos trabajadores dispondrán, siempre que lo soliciten, de una dirección propia de correo corporativo.

En aquellos centros de trabajo o puestos determinados que no dispongan de conexión al correo electrónico y a internet, la empresa analizará la situación y estudiará las posibles soluciones con el objetivo de que durante la vigencia del presente convenio, sean dotados de los puntos de conexión colectivos necesarios, que permitan el acceso a internet y al correo electrónico a los trabajadores allí acoplados.

b) Utilización del correo electrónico e internet por los empleados.

Los empleados podrán utilizar el correo electrónico, la dirección e-mail, e internet con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo.

Siempre que precisen realizar un uso de estos medios que exceda el habitual, envíos masivos o de especial complejidad, utilizarán los cauces adecuados, de acuerdo con su jefe inmediato, para no causar daños en el desarrollo normal de

las comunicaciones y en el funcionamiento de la red.

Con carácter general, los empleados de Telefónica Telecomunicaciones Públicas s.a. No podrán utilizar el correo electrónico ni internet para fines particulares.

En este sentido, bajo ningún concepto podrán los empleados utilizar estos medios para realizar envíos masivos de mensajes, enviar mensajes con anexos de gran tamaño (capacidad), ni realizar cualquier tipo de envío sin relación alguna con el desempeño profesional, que interfiera las comunicaciones del resto de empleados o perturbe el normal funcionamiento de la red de la empresa. Igualmente, no está permitido el envío de cadenas de mensajes electrónicos, la falsificación de mensajes de correo electrónico, el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, etc., aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de vídeo, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.

El incumplimiento de estas normas determinará la utilización por la empresa de las restricciones que considere oportuno en la utilización de estos medios y la aplicación del régimen disciplinario, en su caso.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado, la empresa realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respeto a la dignidad e intimidad del empleado.

c) Utilización del correo electrónico por la representación de los trabajadores.

Para los temas de especial consideración, la empresa facilitará los medios oportunos para que el comité de empresa publique la información que considere precisa (negociación colectiva, elecciones sindicales y otros eventos singulares), por medio del servicio de correo electrónico y todos los empleados reciban esta comunicación.

En cuanto a un uso racional de las nuevas tecnologías, se tendrán en cuenta las mismas normas que para los empleados en general.

Disposición adicional séptima. Teletrabajo.

El teletrabajo es una de las formas modernas de organización y prestación del trabajo en la empresa, que permite una mejor adaptación a las exigencias del cambio tecnológico, así como medio para flexibilizar el tiempo de trabajo para compatibilizarlo con la vida privada.

La empresa podrá proponer a diferentes trabajadores la realización de su trabajo en régimen de teletrabajo temporal o completo, siendo voluntaria la aceptación por los mismos.

Todo ello dentro del ámbito legal y de acuerdo con los principios recogidos en el acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, suscrito entre los interlocutores sociales y las organizaciones empresariales de los estados miembros de la unión europea el 16 de julio de 2002 y su normativa de desarrollo.

Las actuaciones en esta materia serán consultadas y puestas en común con el comité de empresa, el cual será informado de su desarrollo y de los resultados y conclusión final.

Disposición adicional octava. Almacén

La compensación ofrecida a los trabajadores del almacén por cambio del centro del mismo, será equiparable a la ofrecida en su día por el traspaso a V.J.

Disposición adicional novena. Anexos del convenio.

Los anexos I II, III, IV y V quedan incorporados al presente convenio colectivo, formando parte inseparable del mismo.

Acuerdo económico

1. Salarios base.

Para los años 2012 y 2013, los sueldos base para las distintas categorías laborales quedarán sin incremento alguno respecto a las tablas utilizadas en 2012 y serán los que figuran en la tabla salarial que se adjunta como anexo i.

2. Distribución por conceptos.

2.1 Plan de pensiones.

La aportación ordinaria de la empresa al plan de pensiones durante el año 2012, queda establecida en el 4,5 % del salario regulador que se determina en el artículo 24 del reglamento del plan de pensiones.

Asimismo, las aportaciones obligatorias del trabajador al plan de pensiones para 2012 quedan establecidas en el 3,1 % del salario regulador.

La aportación ordinaria de la empresa al plan de pensiones durante el año 2013, queda establecida en el 2 % del salario regulador, mientras que las aportaciones obligatorias del trabajador al plan de pensiones durante 2013 quedan establecidas en el 1 % del salario regulador que se determina en el artículo 24 del reglamento del plan de pensiones.

2.2 Otros conceptos económicos.

- Dieta: Se establece una única cuantía de 37 € para la dieta completa. La media dieta será de 20 €.
- Gastos de locomoción en vehículo propio: La compensación se establece en 0,26 €/km.
- Ayuda de comida: El vale de comida tendrá un valor de 9 €. El vale de comida será incrementado a la cantidad que legalmente se determine como exento de tributación al IRPF y no sea considerado como retribución en especie.

3. Paga de productividad.

La paga de productividad queda establecida de acuerdo a lo estipulado en el artículo 49 de este convenio.

Se abonará la citada paga a todos los empleados que permanezcan en activo al 31 de diciembre del año que se trate, con una permanencia mínima de cuatro meses ininterrumpidos a dicha fecha y en proporción al tiempo devengado. Aquellos empleados que realicen jornada reducida percibirán la parte proporcional correspondiente y con los mismos criterios anteriores.

Las cuantías a abonar serán las siguientes:

Nivel 1. Si el «OIBDA ajustado por empleado» se sitúa entre el 100 % y 102,5 % del previsto: 420 €.

Nivel 2. Si el «OIBDA ajustado por empleado» se sitúa entre el 102,5 % y 105 % del previsto: 480 €.

Nivel 3. Si el «OIBDA ajustado por empleado» fuese superior al 105 % del previsto: 530 €.

4. Complementos.

1.º Plus festivos: Se establece en una cuantía de 72 €.

Cuando la jornada de trabajo tenga una duración inferior al 50 % de la normal establecida se abonará el 60 % de la cantidad antedicha.

2.º Plus de residencia: A partir del 1 de enero de 2013 se suprime, dejando de ser de aplicación y por tanto de percibirse, el denominado plus de residencia.

3.º Bolsa de vacaciones: A partir del 1 de enero de 2013 se suprime, dejando de ser de aplicación y por tanto de percibirse, la denominada bolsa de vacaciones.

ANEXO 1**Tabla salarial 2012-2013**

Categoria	Mensual	Anual
Jefe departamento	3.268,86	49.032,88
Jefe de primera	2.599,10	38.986,49
Jefe de segunda	2.388,95	35.834,23
Jefe de tercera	2.217,97	33.269,50
Tecnico de gestion	2.742,10	41.131,44
Tecnico especialista	2.166,79	32.501,81
Tit. Grad. Superior	2.217,97	33.269,50
Tit. Grad. Sup. Entr.	1.868,61	28.029,12
Tit. Grad. Medio.	1.868,61	28.029,12
Tit. Grad. Med. Entr.	1.670,52	25.057,80
Oficial mayor	2.217,97	33.269,50
Coordinador planf. 1-2.	1.954,04	29.310,56
Coordinador planf. 3.	1.838,85	27.582,72
Coordinador planf. 4-5.	1.685,42	25.281,32
Oficial admtivo. Primera	1.954,04	29.310,56
Oficial admtivo. Segunda	1.671,63	25.074,45
Auxiliar admtivo. Pra.	1.500,22	22.503,26
Auxiliar admtivo. Sgda.	1.368,48	20.527,21
Auxiliar admtivo.entrada	1.094,89	16.423,42
Auditor a.	1.975,00	29.625,02
Auditor b.	1.591,47	23.871,99
Coordinador prod. 1-2.	1.954,04	29.310,56
Coordinador prod. 3.	1.838,85	27.582,72
Coordinador prod. 4-5.	1.685,42	25.281,32
Oficial de planta	1.500,22	22.503,26
Conductor de planta ext.	1.340,95	20.114,26
Conductor de mantenimiento	1.342,14	20.132,08
Auxiliar de informacion	1.342,14	20.132,08
Auxiliar de planta	1.091,20	16.368,06
Analista	2.555,29	38.329,38
Analista programador	2.327,19	34.907,84
Programador senior	2.166,79	32.501,81
Programador junior	1.943,28	29.149,20
Oper. Grab. Senior	1.879,13	28.186,90

Oper. Grab. Junior.	1.812,47	27.186,99
Oficial ofic. Var. Mayor	2.217,97	33.269,50
Oficial ofic. Var. Pra.	1.954,04	29.310,56
Oficial ofic. Var. Sgda.	1.671,63	25.074,45
Auxiliar ofic.var. Pra.	1.500,22	22.503,26
Auxiliar ofic.var.sgda.	1.368,48	20.527,23
Auxiliar ofic.var.entrada.	1.094,89	16.423,42
Operador serv. Comerciales 1.ª.	1.500, 22	22.503,26
Operador serv. Comerciales 2.ª.	1.368,48	20.527,23
Asistente navegaweb	1.099,40	16.491,03
Operario almacen	1.405,04	21.075,53
Peon	1.091,20	16.368,06
Ordenanza	1.324,68	19.870,25
Botones	988,05	14.820,69

ANEXO 2

Servicios sociales

Convenio de colaboración con ATAM.

Se mantendrá el convenio de colaboración con la asociación telefónica para asistencia a minusválidos como venía siendo hasta la fecha y con las siguientes aportaciones a la misma:

- Empresa:

- 4 por mil de las retribuciones satisfechas al conjunto de sus trabajadores y directivos.
- 2 por ciento de la cantidad resultante del punto anterior, para gastos de funcionamiento de los órganos rectores.

- Empleados:

- 2 por mil de la retribución que tengan asignada, considerándose a estos efectos sueldo base, antigüedad, gratificación y plus de residencia, si los tuviere.

No se dará de alta a quienes manifiesten expresamente su negativa a participar en el citado convenio de colaboración.

ANEXO 3

Igualdad de oportunidades

Igualdad de trato y oportunidades:

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Garantía de igualdad de oportunidades y planes de igualdad:

Las relaciones laborales en la empresa estarán presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género.

La empresa realizará y llevará a cabo sus mejores esfuerzos para lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso, a las siguientes previsiones:

- Las empresas elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
- Podrán elaborarse o implantarse planes de igualdad para las empresas de menos de 250 trabajadores, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

- Los planes de igualdad, en el caso de que se alcance el acuerdo referido el párrafo segundo de este artículo, fijarán 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.

- Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- Los planes de igualdad que de conformidad con lo previsiones de este precepto se llegaran a establecer, incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Parejas de hecho:

Se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

Género neutro:

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Acoso sexual:

Las partes afectadas por el presente convenio, asumen el compromiso de velar porque exista en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, para el acoso sexual, estableciendo procedimientos en las empresas para presentar quejas por quienes sean víctimas de tales tratos, a fin de obtener ayuda inmediata, utilizando para ello el código de conducta comunitario, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

ANEXO 4

Bajas incentivadas:

A fin de posibilitar las mejores alternativas para los trabajadores que quieran optar por su desarrollo profesional en otros entornos laborales distintos a los de T.T.P. Y el grupo telefónica, y dentro de los principios de voluntariedad, universalidad y no discriminación, la dirección de la empresa ofrece la posibilidad de acordar una baja incentivada de acuerdo con las condiciones siguientes :

- a) Podrán solicitarla los empleados que estén de alta y en activo en la empresa.
- b) Como compensación por la baja, T.T.P. abonará el importe correspondiente a 45 días por año trabajado, con un máximo de tres anualidades y media y un mínimo de una anualidad. A estos efectos, el importe diario se obtendrá de dividir las retribuciones brutas anuales que correspondan por 365 días, entendiendo por retribuciones brutas anuales la suma de los devengos monetarios fijos que tenga el empleado en el momento de la baja.
- c) Ambas partes podrán articular las formas de pago de la compensación económica, siempre de acuerdo con la legislación en vigor.

Telefónica Telecomunicaciones Públicas se reserva la posibilidad de la no concesión de la baja en aquellos casos en los que, a su juicio, el empleado desempeñe trabajos de carácter estratégico o considerados de no aplicación de la presente disposición.

Las bajas voluntarias incentivadas en la empresa, se comunicarán al comité de empresa con carácter mensual.

ANEXO 5

Negociación permanente:

El entorno del mercado en que se mueve la empresa, inmerso en un rápido proceso de liberalización y aumento de la competencia, exige dar respuestas en tiempo oportuno a las necesidades presentes y futuras de la organización y a los problemas laborales que se deriven de este proceso.

Ambas partes se comprometen a abordar con la apertura de los foros de negociación necesarios, los requerimientos que se deriven para la empresa de esta nueva situación consiguiendo así una efectiva participación de los trabajadores y sus representantes en los procesos de cambio para hacer frente al entorno competitivo.

La negociación se extenderá a las cuestiones que se explicitan a continuación y a todas aquellas otras que se planteen y que respondan a la finalidad indicada en los párrafos anteriores. Se desarrollará conforme al siguiente:

Procedimiento:

1. Exposición, presentación de objetivos y propuesta de desarrollo normativo, según la cuestión a tratar, por parte de los responsables de las áreas de negocio afectadas.
2. Información de los impactos en los recursos humanos y en las condiciones de trabajo, de las actuaciones que se aborden.
3. Análisis y debate.
4. Síntesis de acuerdos y desacuerdos, en su caso.
5. Concreción de actuaciones.

Calendario:

El procedimiento citado deberá ajustarse en cada paso a las exigencias de tiempo en que se han de poner en marcha las distintas acciones.

Legitimación de acuerdos:

Los acuerdos alcanzados por los grupos de trabajo específicos, que contarán con la representatividad suficiente, se incorporarán al convenio colectivo siguiendo los mismos requisitos de registro y publicación y previa ratificación por los respectivos órganos de decisión.

Firman el presente convenio:

En representación de la dirección:	En representación de los trabajadores:
José Ángel Sanz Vicente	Raquel Pulido Sanz (U.G.T.)
Luis Povedano Domínguez	Blanca Pardillo Gallego (U.G.T.)
Horacio Pérez Perdigó.	Luis López Valdés (U.G.T.)
	Amparo Cuesta Carroza (CC.OO.)
	Manuel López Ros (CC.OO.)



Andalucía

Telefónica Telecomunicaciones Públicas

BOE 49, 26 de febrero del 2013

Página 51 de 51

Madrid, 27 de diciembre de 2012.

