

Telefónica

Telefónica de España, S.A.U.

**CONVENIO COLECTIVO
2003-2005**

Madrid, 23 de julio de 2003

ÍNDICE

| | | | Página |
|-------------|--|-------|--------|
| Cláusula 1 | Ámbito Personal y Territorial | | 3 |
| Cláusula 2 | Vigencia | | 4 |
| Cláusula 3 | Aspectos Económicos | | 4 |
| Cláusula 4 | Empleo | | 7 |
| Cláusula 5 | Comercial | | 12 |
| Cláusula 6 | Clasificación Profesional | | 15 |
| Cláusula 7 | Adaptación del tiempo de trabajo a las exigencias del mercado | | 19 |
| Cláusula 8 | Logística e Inmobiliario | | 24 |
| Cláusula 9 | Formación | | 27 |
| Cláusula 10 | Prevención de Riesgos Laborales, Salud Laboral y Medio Ambiente | | 30 |
| Cláusula 11 | Previsión Social y Fondos Sociales | | 32 |
| Cláusula 12 | Varios | | 36 |
| Cláusula 13 | Derechos de información y participación de la Representación de los Trabajadores | | 42 |
| Cláusula 14 | Normativa Laboral | | 47 |
| Anexo 1 | Tablas salariales | | 50 |
| Anexo 2 | Relación provincias tipo 3 | | 58 |

Cláusula 1 ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a Telefónica de España, S.A.U. y a sus empleados en todo el territorio del Estado Español.

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

Igualmente, a los trabajadores fijos a tiempo parcial contratados al amparo de lo previsto en la Cláusula 7 del Convenio Colectivo 1997/1998, así como a los que pudiera contratarse al amparo de lo previsto en la Cláusula 5.3 del Convenio Colectivo 1999/2000 (otras jornadas reducidas), les será de aplicación el contenido del mismo, salvo en aquellos supuestos en los que la naturaleza de su relación laboral, así como la especial duración y distribución de su jornada laboral, no permitan su aplicación (jornada y horarios, vacaciones, traslados y cambios de acoplamiento, etc.), respetando las condiciones específicas de sus contratos y lo establecido en las disposiciones legales que les afecten.

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

Quedan excluidos del presente Convenio:

1. Los comprendidos en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.
2. Los que se consideren como relación laboral de carácter especial, conforme al artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.
3. Los empleados que ocupen puestos de trabajo incluidos en la estructura jerárquica de la Empresa, entendiéndose por tales los que ostenten cargo de Director de Área, Director, Gerente, Jefe y Coordinador, así como las nuevas figuras de Gestor Línea de Producto, Gestor de Producto y Asistente Técnico de Producto.

En caso de que cesen en su condición de cargo, volverán a quedar incluidos en el ámbito de este Convenio.

4. Los que ocupen puestos de trabajo de especial responsabilidad y confianza, ya sea en el ámbito de la estructura funcional interna o en su relación directa con determinado tipo de clientes, entendiéndose por tales los siguientes:
 - a) Expertos en las modalidades de Gestores de Proyectos, Consultores y Asesores (estos últimos, únicamente en los niveles Senior y Master).
 - b) Vendedores presenciales (V3 y V4) adscritos a Corporaciones y Grandes Empresas, así como los vendedores adscritos a determinadas Empresas y/o Clientes que, por sus excepcionales características y peculiaridades, requieran un trato diferenciado del resto de Empresas/Clientes del Segmento.

- c) Asesores Técnicos del Cliente (A.T.C.) vinculados a Corporaciones y Empresas y/o Clientes a los que se hace referencia en el párrafo anterior.

Aquellos empleados que dejen de ocupar los específicos puestos de trabajo reflejados en este punto, volverán a quedar incluidos en el ámbito de este Convenio, en su categoría y su residencia laboral.

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

La Empresa se compromete a que el número de empleados en situación de "fuera de Convenio" contemplados en este punto y en el anterior, se irá reduciendo paulatinamente y no sobrepasará al final de la vigencia del convenio la cifra de 4.000 empleados.

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

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

Cláusula 2 VIGENCIA

El presente Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2003, con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, y finalizará el 31 de diciembre de 2005, salvo que la Comisión de Negociación Permanente, creada en la cláusula 13ª del presente Convenio, acuerde expresamente la prórroga de su contenido.

La negociación de dicho acuerdo deberá realizarse en el seno de la Comisión durante el segundo semestre del año 2005, sin que el término final de su vigencia pueda superar en tal supuesto el día 31 de diciembre de 2007.

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

De no ser posible alcanzar un acuerdo sobre la prórroga del presente Convenio Colectivo, se entenderá desde este momento denunciado con efectos del día 1 de enero de 2006.

Cláusula 3 ASPECTOS ECONÓMICOS

Durante la vigencia de este Convenio, la Dirección de la Empresa se compromete al mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores de Telefónica de España, S.A.U. En

consecuencia, al término de cada uno de los años de vigencia, se revisará la diferencia, si el IPC real fuera superior al IPC previsto.

Se establecerá un Plus de Productividad ligado al “EBITDA” previsto para Telefónica de España, S.A.U., que se abonará a todos los empleados que permanezcan en activo durante todo el año. Aquellos empleados que únicamente permanezcan en activo una parte del año y los que realicen jornada reducida percibirán la parte proporcional correspondiente.

Asimismo, se continuará con la implantación de Planes de incentivos ligados a la consecución de objetivos colectivos e individuales y/o a la evaluación del desempeño, previa información y consulta a la Representación de los Trabajadores, en aquellas áreas que la Empresa determine.

AÑO 2003

Para el primer año de vigencia de este Convenio se garantiza un incremento de la masa salarial igual al IPC real. Con efectos de 1 de enero de 2003, se incrementa la masa salarial en un 2 %, teniendo en cuenta el IPC previsto. Si el IPC real fuera superior al previsto, se revisará la diferencia.

SUELDOS BASE

Durante el año 2003, los sueldos base para las distintas categorías laborales serán los que figuran en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo 1.

ANTIGÜEDAD

El valor de los nuevos bienes que se devenguen a partir del 1 de enero de 2003 continuará siendo el 2,4% del sueldo base de la categoría correspondiente.

RESTO CONCEPTOS ECONÓMICOS

Dieta interprovincial

El importe de la dieta interprovincial, a partir de la fecha de la firma del Convenio, queda establecido en 44 Euros.

Compensación utilización vehículo particular del empleado

El importe de la compensación por utilización del vehículo particular, a partir de la fecha de la firma del Convenio, queda establecido en 0,22 Euros por kilómetro para los desplazamientos por la Península, Baleares, Ceuta y Melilla, y de 0,21 Euros por kilómetro para los desplazamientos en Canarias.

Otros conceptos económicos

Los restantes conceptos económicos mantendrán los mismos valores que tuvieron en el año 2002. Tampoco experimentarán variación, durante la vigencia del Convenio, los procedimientos de cálculo de horas extraordinarias y horas nocturnas.

Plus de Jornada Partida y Plus Comida: al objeto de mejorar la compensación por estos conceptos, durante la vigencia del convenio se realizará, en la Comisión de Negociación Permanente creada en

el presente convenio, un estudio de alternativas de compensación que, sin menoscabo de las actuales percepciones reales percibidas por los trabajadores, pueda favorecer a ambas partes.

PLUS DE PRODUCTIVIDAD

El Plus de Productividad mencionado anteriormente estará vinculado al grado de consecución del "EBITDA" de Telefónica de España, S.A.U. previsto para este año. Las cuantías a abonar serán las siguientes:

- ? Si el "EBITDA" se sitúa entre el 100,5 % y el 103% del previsto: 387,54 Euros
- ? Si el "EBITDA" se sitúa entre el 103 % y el 105 % del previsto: 418,79 Euros.
- ? Si el "EBITDA" fuese superior al 105 % del previsto: 450,04 Euros.

Durante el mes de Septiembre del 2003 se abonará a cuenta de este Plus la cantidad de 330,80 € que se incorporaran a los sueldos a 31 de Diciembre 2003, formando parte de la masa salarial del año 2003, a efectos del cálculo para el incremento del año 2004.

Al finalizar el ejercicio y una vez conocidos los datos del EBITDA de Telefónica de España S.A.U. correspondiente al año 2003, se abonará durante el primer cuatrimestre del año 2004 la diferencia, si procede, entre el Plus de Productividad que corresponda en función del nivel de cobertura realmente alcanzado y la cantidad abonada a cuenta.

Para los años sucesivos de vigencia del convenio la Empresa planteará en el seno de la Comisión de Negociación Permanente un nuevo marco regulador del Plus de Productividad que, en caso de que se alcance un acuerdo con la Representación de los Trabajadores, sustituirá al actual. De no producirse dicho acuerdo se mantendrá el modelo existente.

AÑO 2004

Para el segundo año de vigencia de este convenio se garantiza un incremento de la masa salarial igual al IPC real, cuya distribución entre los distintos conceptos se acordará en su momento. Para su aplicación con efectos de 1 de enero, se partirá del IPC previsto para el año 2004.

El importe de la dieta interprovincial, a partir del 1 de enero de 2004, será el que corresponda después de aplicar al importe contemplado para el año 2003 un incremento igual al IPC previsto para el año 2004.

AÑO 2005

Para el tercer año de vigencia de este convenio se garantiza un incremento de la masa salarial igual al IPC real, cuya distribución entre los distintos conceptos se acordará en su momento. Para su aplicación con efectos de 1 de enero, se partirá del IPC previsto para el año 2005.

El importe de la dieta interprovincial, a partir del 1 de enero de 2005, será el que corresponda después de aplicar al importe contemplado para el año 2004 un incremento igual al IPC previsto para el año 2005.

Cláusula 4 EMPLEO**4.1 GARANTÍA DE EMPLEO**

Durante la vigencia de este convenio y del Expediente de Regulación de Empleo, la Dirección de la Empresa garantiza que la reorganización del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas, económicas, técnicas, organizativas o de producción, no será causa de baja en la Empresa, con carácter forzoso, mediante la aplicación de los mecanismos previstos en el artículo 51 y en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Por otra parte, a lo largo de estos años las relaciones entre la Dirección de la Empresa y sus Sindicatos más representativos se han caracterizado por llevar a cabo una política de concertación que ha dado como fruto la existencia de una serie de acuerdos sumamente beneficiosos tanto a la Empresa como a sus Trabajadores.

Fruto de este diálogo, la Empresa se comprometió en el año 2001 a no utilizar, salvo acuerdo con los Sindicatos firmantes del convenio colectivo, cambios forzosos a actividades que pudieran segregarse, habiéndose cumplido el pacto en todos sus términos.

Con la firma en el año 2003 del Convenio Colectivo y del Expediente de Regulación de Empleo y nuevamente como consecuencia de ese espíritu, que constituye un aspecto especialmente apreciado, la Empresa garantiza que durante la vigencia del Convenio Colectivo y del ERE, en caso de reestructurar actividades que supongan consecuencias sobre el empleo, ningún trabajador de Telefónica de España será adscrito a las mismas con carácter forzoso, sin previo acuerdo con los Representantes de los Trabajadores, en consonancia con los compromisos de estabilidad y garantía del empleo asumido por las partes.

4.2 MOVILIDAD.- REUBICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**PRINCIPIOS GENERALES**

La reubicación de los recursos humanos debe perseguir la consecución de una distribución de recursos de la forma más eficiente posible para conseguir los objetivos estratégicos de la Empresa, desde las dos ópticas siguientes:

?? Desde la óptica empresarial, se debe conseguir la adecuada dotación de los recursos necesarios y con la capacitación idónea para la realización de las diferentes actividades, con criterios de eficiencia y rentabilidad.

?? Desde la perspectiva de los trabajadores, deben impulsarse las medidas necesarias al objeto de conseguir que todos los trabajadores tengan actividad y que esa actividad aporte el mayor valor añadido posible a la Empresa, lo que supone aumentar la empleabilidad de los mismos y, en consecuencia, aumentar su garantía de empleo.

La Empresa, durante la vigencia del presente convenio, se compromete a abordar las posibilidades de deslocalización de actividades, fundamentalmente de Madrid, siempre con criterios de eficiencia y rentabilidad, que faciliten la reubicación de los recursos y un mayor número de traslados.

El marco de movilidad que se desarrolla a continuación abarca la diferente casuística que puede producirse en las materias de movilidad funcional y movilidad geográfica, propiciando la voluntariedad de los trabajadores, priorizando la movilidad funcional dentro de la localidad y la movilidad geográfica provincial sobre la interprovincial. En este sentido, durante la vigencia del convenio y del ERE, la Empresa no utilizará la movilidad geográfica interprovincial e interinsular, con carácter forzoso.

MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional, como instrumento de adaptación interna, debe articularse con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas encomendadas, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos formativos y de adaptación, tal como establece el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva suscrito el 30 de enero de 2003.

En este sentido, al objeto de facilitar que todos los empleados realicen una actividad eficiente y rentable para la Empresa, se aplicará la movilidad funcional, que se concreta en la reasignación en funciones de otras categorías, tanto en el ámbito de la localidad como en aquellos procedimientos de traslados contemplados en este convenio en los que con ello se consiga atender mejor las peticiones de los trabajadores y/o resolver situaciones de reubicación, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Criterios Generales

- ☞ La Empresa facilitará la realización de los procesos de formación que fuesen necesarios para la adaptación al nuevo puesto de trabajo.
- ☞ La realización de funciones de otra categoría no supondrá la consolidación del derecho al reconocimiento de dicha categoría. No obstante, podrá tenerse en cuenta el período de tiempo desempeñado en funciones de otra categoría para la participación en posteriores procesos de selección. Igualmente, en aquellos casos especiales en que las circunstancias lo aconsejen, podrá analizarse en el Grupo de Clasificación Profesional la posibilidad de estudiar soluciones que propicien la consolidación de dicha categoría.
- ☞ Los puestos de trabajo que se desempeñen en aplicación de este mecanismo no tendrán la consideración de vacantes a efectos de la resolución de concursos de traslados de la categoría laboral en cuestión.
- ☞ Los trabajadores afectados por esta movilidad funcional a partir de la fecha de la firma del presente convenio, percibirán el salario de la categoría cuyas funciones realicen, salvo en el supuesto de que fuera inferior, utilizando los criterios contemplados en los artículos 53 y 54 de la Normativa Laboral para determinar la diferencia salarial que corresponda. En el seno del Grupo de Clasificación Profesional se analizará la diferente casuística existente derivada de los procesos de reasignación de funciones realizadas al amparo de los últimos convenios colectivos, al objeto de buscar posibles soluciones.

Cuando los empleados que han de ser recolocados perciban complementos por puesto de trabajo, se procurará asignarles plazas de características similares, manteniendo en todo caso la gratificación inherente a la categoría. En los casos en que ocupen puestos de trabajo en Unidades que tengan establecidos sistemas de incentivos, percibirán los del puesto de trabajo

en que sean recolocados, dejando de percibir, en su caso, los existentes en el puesto de trabajo de origen.

Las condiciones laborales serán las establecidas para la categoría laboral cuyas funciones se ejerzan y/o Unidad de Acoplamiento. Las Operadoras/es que, como consecuencia de cierres parciales o totales del servicio 1003 en su localidad de residencia laboral, sean reasignadas/os a funciones de otras categorías cuyo salario es igual o inferior al suyo, mantendrán la actual jornada de 35 horas semanales, sin perjuicio de que pueda adaptarse dicha jornada a los turnos de 7 horas y 30 minutos, con el consiguiente ajuste de jornada en cómputo de cuatro semanas.

Preferencias/prioridades para la reasignación de funciones

Para la reasignación en funciones de otras categorías se priorizará:

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

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

La concreción de estos criterios se negociará a nivel provincial en los procedimientos que se resuelvan en dicho ámbito, pudiéndose revisar por la Comisión de Empleo si se constatasen disfunciones importantes. Respecto a los procedimientos que se resuelvan a nivel nacional, será la Comisión de Empleo, o el grupo de Trabajo en quien ésta delegue, la que concrete los criterios de participación.

- b) No existiendo otras alternativas, se podrá destinar a los empleados a la realización de funciones de otras categorías sin atenerse a los principios enunciados en los dos primeros párrafos del apartado anterior. A fin de atender las necesidades en la forma más eficiente posible, se analizarán todas las opciones viables antes de acudir a la reasignación en funciones de inferior categoría.
- c) En el caso de existir mayor número de peticionarios para ocupar plazas por el procedimiento de reasignación de funciones de otra categoría que plazas vacantes, y existiendo igualdad de condiciones en los mecanismos descritos en los apartados a) o b) anteriores, se priorizarán las peticiones de los empleados con el perfil más idóneo, bien previo análisis de sus antecedentes profesionales o formativos, bien mediante la realización de las pruebas de evaluación correspondientes (concurso, examen...).

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

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

MOVILIDAD GEOGRÁFICA VOLUNTARIA

Los procesos de movilidad voluntaria deben de tener en cuenta, además de la lógica aspiración de los trabajadores de realizar su actividad en la localidad que deseen, la necesidad de conseguir la mayor eficiencia de los recursos humanos y una mejor optimización de su ubicación geográfica.

Las modificaciones al actual marco de traslados voluntarios que se citan a continuación persiguen dotar de más flexibilidad y dinamismo al sistema de traslados en Telefónica de España y pretenden conseguir un incremento sustancial del número de traslados voluntarios que en la actualidad se vienen produciendo.

Se mantienen vigentes los artículos 179 (traslados voluntarios), 189 y 190 (permutas) de la Normativa Laboral, en todo aquello que no haya sido modificado por el presente convenio.

1. Al objeto de conocer por parte de la Empresa y de la RR.TT. las preferencias de los empleados respecto a la localidad donde desean realizar su actividad, para analizar y planificar las decisiones de reubicación de recursos e incluso para la adopción de determinadas medidas de gestión relacionadas con el volumen de empleo necesario para la realización de las actividades en las distintas localidades, los empleados podrán solicitar las localidades a las que desean trasladarse durante el mes de diciembre de cada año, teniendo validez su solicitud durante todo el año siguiente.
 - a) Se procurará conceder traslados ordinarios de las categorías en que sea posible, teniendo en cuenta las preferencias previstas en la Normativa Laboral. Igualmente se concederán los traslados solicitados, previamente a la resolución de las convocatorias (con la excepción de aquellos concursos de méritos, diferentes Escuelas, etc., cuya finalidad sea la de consolidar categorías cuyas funciones se vienen desarrollando, cubrir puestos de trabajo que requieran un perfil determinado o conseguir la reubicación de determinados colectivos mediante este procedimiento). Además, una vez al año, se estudiará la posibilidad de conceder traslados y/o permutas para todas las categorías en las que sea posible.
 - b) No obstante lo anterior, en base a cumplir con el objetivo de resolver el mayor número de peticiones de traslado posibles y conseguir la optimización de la ubicación geográfica de los empleados, cuando el perfil del puesto a cubrir lo requiera, se tendrá en cuenta la mejor adecuación del perfil del empleado al puesto de trabajo a cubrir.

En estos traslados concedidos teniendo en cuenta el perfil del empleado, que se resolverán previa negociación en el Grupo de Provisión de Recursos Humanos, no se realizarán los cambios de acoplamiento previos contemplados en la Normativa Laboral, salvo en los supuestos en que haya empleados que reúnan el perfil requerido y tengan solicitado el cambio de acoplamiento durante el mes de diciembre del año anterior a la unidad de destino, en cuyo caso, en el Grupo de Trabajo de Provisión de RR.HH. se analizarán las circunstancias que concurren y se acordará la solución más idónea.

Los empleados que se trasladen voluntariamente a otra localidad, deberán permanecer, con carácter general, un mínimo de dos años en la nueva residencia para poder obtener otro traslado voluntario. El mismo tratamiento se dará a los empleados que renuncien al traslado voluntario, una vez concedido el mismo.

2. En cualquier caso, la Dirección de la Empresa podrá publicar también a lo largo del año puestos de trabajo a cubrir en las diferentes localidades cuando las necesidades de la organización así lo requieran, estableciendo los requisitos para acceder a los mismos y los plazos de presentación de solicitudes, para que los empleados interesados que cumplan los requisitos exigidos puedan solicitar las mismas. En estos procesos podrán participar también, si así se estima oportuno y previa solicitud, los empleados de la propia residencia donde se ubiquen estos puestos que reúnan los requisitos exigidos, además de los empleados que hayan solicitado el traslado durante el mes de diciembre del año anterior.

La adjudicación de estos puestos se realizará, previa negociación en el Grupo de Trabajo de Provisión de Recursos Humanos, pudiendo realizarse las pruebas que se estimen convenientes para la acreditación de los requisitos exigidos. En estos supuestos no se realizarán cambios de acoplamiento con carácter previo a la adjudicación.

Una vez adjudicadas las plazas, se cumplimentarán los traslados en un plazo inferior a 30 días naturales desde el momento de la resolución, teniendo el empleado los plazos de incorporación y las compensaciones económicas previstas en la Normativa Laboral y convenios colectivos

3. En todos los casos tendrán prioridad los traslados provinciales sobre los interprovinciales.
4. Teniendo en cuenta, como ya se ha mencionado en los principios generales, que la finalidad de estas medidas es la de asegurar la empleabilidad de los trabajadores en activo, éstos tendrán prioridad a la hora de ocupar los puestos a cubrir sobre los empleados que se encuentren en situación de excedencia. Las excedencias con reserva de puesto de trabajo no estarán afectadas por lo anteriormente indicado.

OTROS MECANISMOS DE REUBICACIÓN DE RR.HH.

1. Teniendo en cuenta la premisa fundamental compartida por ambas partes, en el sentido de que todos los trabajadores tengan actividad en los términos reflejados en los principios generales, se establecen las diferentes medidas de movilidad funcional y movilidad geográfica voluntaria contempladas en el presente convenio. Si a pesar de ello, resulta inviable la posibilidad de ofrecer actividad a algún empleado concreto en su propia residencia laboral, se habilitarán los procedimientos precisos (traslados provinciales, movilidad funcional, etc.) que posibiliten que el empleado pueda realizar actividad acorde con sus conocimientos y habilidades. En estos casos se priorizarán los mecanismos de voluntariedad.

Se informará al Comité de Empresa respectivo de las causas que motivan las medidas propuestas, la cuantificación y localización de los trabajadores afectados y las posibles alternativas, abriendo un período de negociaciones de duración no inferior a 15 días, en el que ambas partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Una vez finalizado el período de consultas, se elaborará informe en el que se reflejen las posiciones de ambas partes y se explicará la existencia o no de acuerdo, remitiendo esta información a la Comisión de Empleo, para su conocimiento.

En el supuesto de producirse acuerdo con el Comité de Empresa respectivo, las medidas acordadas serán puestas en marcha en los plazos legalmente previstos, salvo que se hayan acordado plazos diferentes.

En el supuesto de no producirse acuerdo con el Comité de Empresa correspondiente, se aportará toda la información pertinente a la Comisión de Empleo y se abrirá un nuevo período de negociaciones al objeto de que en el plazo máximo de 30 días esta Comisión se pronuncie sobre la procedencia de implantación de las medidas propuestas.

2. Las situaciones que no hayan podido ser resueltas por cualquiera de los procesos anteriores, serán elevadas a la Comisión de Empleo, a fin de analizar y buscar una solución negociada que asegure la empleabilidad del trabajador.

CUANTÍA DE LAS INDEMNIZACIONES POR TRASLADOS

A partir de la fecha de la firma del presente convenio y durante la vigencia del mismo se abonará una compensación económica a los trabajadores trasladados por los procedimientos contemplados en esta cláusula, salvo que hubieran solicitado el traslado a dicha localidad en el mes de diciembre del año anterior o tuvieran fijado su domicilio en la localidad de destino, cuya cuantía estará en función de la localidad de destino y de la distancia de la misma respecto de la de origen, y que se concreta en las siguientes cantidades:

☞ Cuando la localidad de destino sea Madrid: indemnización de 18.000 €

☞ Cuando la localidad de destino sea A Coruña, Barcelona, Bilbao, Sevilla y Valencia: indemnización de 13.000 €

☞ Resto de localidades de destino: indemnización de 6.000 € cuando la distancia entre la localidad de origen y la de destino sea igual o inferior a 70 kilómetros; y de 11.000 € cuando dicha distancia sea superior a 70 kilómetros, o se produzca entre islas.

Estas indemnizaciones sustituirán, durante la vigencia del convenio, a las previstas en el artículo 184 de la Normativa Laboral.

4.3 PROVISIÓN DE VACANTES EN SUPUESTOS ESPECIALES

Se mantiene la vigencia de la Cláusula 4.3 del Convenio Colectivo 2001-2002.

4.4 CIRCULACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE TELEFÓNICA DE ESPAÑA POR EMPRESAS DEL GRUPO

Se mantiene la vigencia de la Cláusula 4.4 del Convenio Colectivo 2001-2002.

Cláusula 5 COMERCIAL

5.1 CARRERA COMERCIAL

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se continuará con la implantación de la Carrera Comercial en las actividades de telemarketing, en los términos previstos en la cláusula 5.1 del Convenio Colectivo 2001-2002, y se incorporarán a la Carrera Comercial las actividades de Distribución Comercial y Canal On Line.

En este sentido, se realizarán las evaluaciones necesarias para incorporar a la Carrera Comercial a los empleados adscritos a la actividad de telemarketing y al resto de actividades que se incorporan a la misma, estableciéndose unos plazos cerrados para que voluntariamente se incorporen los empleados adscritos a estas actividades. Los criterios de evaluación para el acceso a la Carrera Comercial en estas actividades deben adaptarse a los perfiles de las tareas a realizar, estableciéndose las competencias genéricas y específicas adecuadas para la realización de la actividad concreta. La Representación de los Trabajadores participará en estos procesos, en el seno de la Comisión de Comercial, en los términos previstos en la cláusula 5.1 del Convenio Colectivo 2001-2002.

Al objeto de clarificar y desvincular los diferentes puestos de trabajo previstos en la Carrera Comercial a un determinado segmento o actividad, se concreta que los diferentes puestos de trabajo no están ligados a ningún segmento o actividad específica, pudiendo coexistir diferentes puestos de vendedores (Ve, V1, V2, V3 y V4) en distintos segmentos y actividades comerciales, respetando siempre los criterios contenidos en la cláusula 1 del presente convenio respecto a los empleados en situación de "fuera de Convenio".

La incorporación a la Carrera Comercial por parte de los empleados adscritos a las actividades en que se implante es voluntaria, pudiendo incorporarse a la misma durante los dos primeros años a partir del momento en que se produce la implantación en el segmento o actividad concreta. Para aquellos empleados adscritos a estas actividades que una vez transcurrido dicho plazo no se hayan adscrito a la Carrera Comercial, se analizará su situación y se buscarán alternativas en el seno de la Comisión de Comercial.

Se mantienen en vigor los aspectos relacionados con la Carrera Comercial contenidos en la cláusula 5.1 del Convenio Colectivo 2001-2002, en todo aquello que no haya sido modificado por este convenio.

IMPLANTACIÓN NUEVAS FÓRMULAS DE ATENCIÓN AL CLIENTE

La incorporación de nuevas tecnologías debe favorecer los procesos de atención a los clientes. En este sentido, se adaptarán e incorporarán las nuevas tecnologías para conseguir una mejora en la atención de los clientes, con el consiguiente incremento de la satisfacción de los mismos, respetándose, en todo caso, el derecho a la intimidad y dignidad del empleado (por ejemplo: en el segmento de Canal ON LINE, la atención a los clientes mediante una WebCam).

En la Comisión de Comercial se informará previamente de la implantación de estas nuevas fórmulas de atención a los clientes, se analizarán los resultados de las pruebas piloto realizadas y se abordarán los problemas que puedan surgir como consecuencia de la incorporación de estas fórmulas de atención. En la medida de lo posible, se priorizará la voluntariedad de los empleados en la utilización de estas nuevas fórmulas, así como la reciprocidad en el uso de las mismas.

MOVILIDAD DENTRO DE LA CARRERA COMERCIAL

Una vez implantada la Carrera Comercial debe avanzarse en el establecimiento de un nuevo marco de movilidad que, con independencia de los derechos del empleado en función de su categoría laboral, posibilite la movilidad dentro de la misma, con las siguientes características:

✍ Se establecen preferencias para la movilidad dentro del mismo Área.

- ✂ La movilidad se realizará siempre que haya puestos disponibles de su nivel o nivel inmediato superior (previa evaluación del empleado) en la localidad solicitada, y no se alteren las carteras en la provincia de origen.
- ✂ Podrán concederse todas las permutas entre Vendedores adscritos a la Carrera Comercial del mismo Área y del mismo Nivel.
- ✂ Con carácter general, cualquier renuncia a un traslado concedido supondrá una penalización de dos años en las concesiones futuras.
- ✂ Los vendedores podrán participar en las convocatorias para otros puestos o categorías que pudieran publicarse, siempre que reúnan los requisitos exigidos, si bien, en caso de superar la convocatoria, la incorporación al nuevo puesto no se realizará, con carácter general, hasta que no haya finalizado el año, al objeto de no desestabilizar las carteras asignadas, sin perjuicio de que la fecha de efectividad del nombramiento sea la de la convocatoria.
- ✂ En este sentido, una vez asignadas las carteras anuales de clientes, con carácter general se completará el ejercicio anual por cartera.

Su implantación y desarrollo se realizará con la Representación de los Trabajadores a través del Grupo de Trabajo de Provisión de Recursos Humanos.

5.2 COMISIÓN DE COMERCIAL

Para el seguimiento y tratamiento de todos los aspectos relacionados con las actividades de las Áreas Comerciales se potencia la Comisión de Comercial, que estará compuesta por dos miembros designados por el Comité Intercentros y uno por cada sindicato firmante del Convenio Colectivo, y otros tantos por parte de la Dirección de la Empresa, cuyas competencias, además de las actuales, abarcarán todos los aspectos relacionados con la implantación y desarrollo de la Carrera Comercial, planes de incentivos, etc., así como aquellos relacionados con las condiciones de trabajo en los diferentes Segmentos comerciales, incluidas las actividades de apoyo (tramitación, reclamaciones, etc.).

5.3 INCORPORACIÓN A LA CATEGORÍA DE A.S.C. PARA LOS EMPLEADOS ADSCRITOS AL ÁREA COMERCIAL COMO VENDEDORES QUE ACTUALMENTE OSTENTAN OTRAS CATEGORÍAS (equivalentes o inferiores)

Durante la vigencia de este Convenio se establecerán las actuaciones pertinentes para que aquellos vendedores ya adscritos a la Carrera Comercial y aquellos otros que se adhieran a la misma, que se encuentren encuadrados en Grupos/Subgrupos Laborales diferentes del de A.S.C., puedan consolidar la categoría de A.S.C.

El procedimiento para incorporarse voluntariamente al Subgrupo Laboral de A.S.C. será a través de concursos de méritos, en los que podrán participar los empleados que actualmente se encuentran encuadrados en otros Grupos/Subgrupos Laborales diferentes del de A.S.C. y cumplan las siguientes condiciones:

- ✂ Empleados adscritos a la venta presencial en los Segmentos de Gran Empresa y PYMES que se hayan adherido a la Carrera Comercial como V1, V2, V3 o V4.
- ✂ Empleados adscritos a la venta presencial en los Segmentos de Gran Empresa y PYMES que ocupan puestos de Expertos C-4 y todavía no se hayan adherido a la Carrera Comercial, siempre que se adhieran a ella.

- ≪≪ Empleados adscritos a la actividad de telemarketing en los Segmentos de Pequeña y Mediana Empresa, Negocios y Profesionales y Residencial que se incorporen a la Carrera Comercial.
- ≪≪ Empleados adscritos a la actividad de venta presencial en los Segmentos de Negocios, Profesionales y Residencial que se incorporen a la Carrera Comercial.
- ≪≪ Empleados adscritos a la actividad de Canal On Line (en la unidad ubicada en Santander) que se incorporen a la Carrera Comercial.

Los empleados que superen el concurso de méritos, adquirirán la categoría laboral de A.S.C., con la efectividad que se decida por el Grupo de Provisión de RR.HH., en cada uno de los supuestos y en el nivel que les corresponda (promoción, ascenso o pase de grupo). En el supuesto de plantearse alguna situación puntual que requiera un estudio individualizado, será analizado por el mencionado Grupo de Trabajo.

Dada la singularidad de este proceso, no será de aplicación lo previsto en el artículo 179 de la Normativa Laboral, en relación con la resolución de concursos de traslados previo a la realización de los mismos.

Cláusula 6 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

6.1 GRUPO DE TRABAJO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Como continuación a lo previsto en la cláusula 7 del Convenio Colectivo 2001-2002, ambas partes acuerdan la creación de un Grupo de Clasificación Profesional, dependiente de la Comisión de Negociación Permanente, al objeto de avanzar en la elaboración y desarrollo de un nuevo modelo de Clasificación Profesional que cada vez se hace más necesario, teniendo en cuenta los cambios tecnológicos y organizativos que se han producido en nuestra Empresa y en todo el sector de las telecomunicaciones. En este Grupo se analizarán las ineficiencias de la actual clasificación profesional y se avanzará hacia un modelo de estructuras profesionales basadas en Grupos Profesionales que se ajuste a las necesidades tecnológicas y organizativas de la empresa, contemplando todos los aspectos relacionados con la misma: provisión de recursos, desarrollo profesional, formación, sistema retributivo, etc.

El Grupo de Trabajo de Clasificación Profesional estará compuesto por dos miembros designados por el Comité Intercentros y uno por cada sindicato firmante del Convenio Colectivo, y otros tantos por parte de la Dirección de la Empresa.

Este nuevo modelo de Clasificación Profesional debe potenciar el desarrollo profesional y laboral de los empleados, así como propiciar una mejor adaptación de las competencias y conocimientos de los mismos con las actividades estratégicas de la Empresa, favoreciendo la movilidad funcional como instrumento de adaptación interna y/o garantía de empleabilidad, estableciendo unas reglas del juego claras para que los trabajadores conozcan sus posibilidades de desarrollo profesional y potenciando la formación continua de los mismos como mecanismo para hacer frente a los mayores requerimientos de cualificación y polivalencia que la realidad del sector y del mercado demandan a la Empresa.

El modelo que se propone, que como es lógico está sujeto a las posibles variaciones derivadas del proceso de negociación en el seno de este Grupo de Trabajo, persigue la adaptación del actual esquema de clasificación profesional estructurado en numerosos Grupos y Subgrupos Laborales (actualmente ascienden a 28) a un esquema más racional de seis grandes Grupos Profesionales. Para el encuadramiento de los diferentes Grupos y Subgrupos Laborales actuales en los Grupos Profesionales propuestos se ha tenido en cuenta la ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

A continuación se relacionan, como hipótesis de partida, los Grupos Profesionales propuestos, así como el encuadramiento en los mismos de los actuales Grupos y Subgrupos Laborales:

| | |
|--|---|
| GRUPO 1 TITULADOS/TÉCNICOS SUPERIORES | Titulados Superiores y Técnicos Superiores |
| GRUPO 2 TITULADOS/TÉCNICOS MEDIOS | Titulados Medios y Técnicos Medios |
| GRUPO 3 MANDOS | Encargados Planta Interna (E.P.I) Encargados Planta Externa (E.P.E) Encargado Servicio Comercial Encargado Ofimático Encargado Mantenimiento Edificios Encargado Mantenimiento Vehículos Encargado de Operación Encargado de Almacenes Encargado Grupo Planta Externa |
| GRUPO 4 ESPECIALISTAS | Operadores Técnicos Asesores Servicio Comercial (ASC) Delineantes/Operadores Audiovisuales |
| GRUPO 5 OPERATIVOS | Operadores Auxiliares Administrativos Ofimáticos Operadores/as Operadores Mantenimiento de Edificios Radiotelefonistas |
| GRUPO 6 AUXILIARES | Operador de Almacén Auxiliar de Edificios y Servicios |

En el supuesto de llegarse a algún acuerdo respecto de esta materia, que sería ratificado por la Comisión de Negociación Permanente, se procederá a la implantación del nuevo modelo en la fecha en que se determine.

En este Grupo de Trabajo se analizarán y resolverán, además, las siguientes cuestiones:

- ✍️ Estudio y revisión de las funciones y actividades que desarrollan los Subgrupos Laborales de Encargados de Grupo de Planta Externa y Encargados de Planta Externa.
- ✍️ Todos los aspectos que se susciten respecto a la implantación de la unificación de los tres Subgrupos Laborales de Operadores Auxiliares acordada en el presente Convenio.
- ✍️ La negociación y acuerdo de la implantación de las funciones de los Operadores Técnicos de Planta Interna prevista en esta cláusula.
- ✍️ Se analizará la diferente casuística derivada de la aplicación de los procesos de reasignación de funciones realizados al amparo de los anteriores convenios colectivos, en los términos previstos en la cláusula 4 del presente convenio.

6.2 UNIFICACIÓN CATEGORÍAS OPERADORES AUXILIARES DE PLANTA INTERNA, PLANTA EXTERNA Y SERVICIO POSTVENTA

La necesidad de acometer la unificación de las categorías de los Operadores Auxiliares no es una tarea nueva, sino que ya fue contemplada en convenios colectivos anteriores, respondiendo ya por entonces a la necesidad de avanzar en la agrupación de ciertas categorías con una funcionalidad homogénea que permitiese y favoreciese la adaptabilidad de las estructuras profesionales a las nuevas necesidades de organización del trabajo. Esta integración permitirá, por un lado, conseguir para este colectivo una mayor garantía de empleo y, por otro lado, minimizará la movilidad geográfica del personal que integra estos Subgrupos Laborales al suponer una mejor asignación de los recursos actuales en aquellas localidades donde la plantilla que la integra es reducida.

En el Convenio Colectivo 2001-2002 se acordó, en su cláusula 7, avanzar en el proceso de unificación de las categorías de Operadores Auxiliares de Planta Interna, Planta Externa y Servicio Postventa, habiendo dado un primer paso en este sentido a través de la unificación de sus funciones acordada en la cláusula 6 del citado Convenio, para determinados supuestos.

Esta necesidad de adaptar las estructuras profesionales a las necesidades productivas de las empresas, ha sido contemplada recientemente en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva ya citado anteriormente.

CONDICIONES LABORALES DE LA UNIFICACIÓN DE LAS CATEGORÍAS DE OPERADORES AUXILIARES

La unificación de estos tres Subgrupos Laborales se llevará a cabo mediante la creación de un nuevo Subgrupo Laboral (cuya denominación será la de Operadores Auxiliares de Planta y Servicios) que integre a todo el personal que pertenece actualmente a los Subgrupos Laborales de Operadores Auxiliares de Planta Interna, Planta Externa y Servicio Postventa. Este nuevo Subgrupo Laboral de Operadores Auxiliares de Planta y Servicios quedaría adscrito, en el futuro

sistema de Clasificación Profesional que pudiera acordarse, en el Grupo Profesional 5 “Operativos”, o en la denominación final que se decida.

- ☞☞ Con carácter previo y para dar mayor cobertura a las expectativas del colectivo y facilitar a su vez la redistribución de la plantilla, se analizará las necesidades de este personal en las distintas localidades, para proceder, en su caso, a convocar el oportuno concurso de traslados de los actuales Subgrupos Laborales.
- ☞☞ La integración se realizará siguiendo el procedimiento de pase de grupo.
- ☞☞ La unificación llevará aparejado el desarrollo de un plan de formación para posibilitar el correcto desempeño de las tareas a realizar que no correspondan a su categoría de origen. Este proceso de formación será continuo.
- ☞☞ La fecha de efectividad de la unificación será la del 1 de noviembre de 2003.
- ☞☞ La implantación de esta unificación se realizará de forma diferenciada, teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - ☞☞ A partir del 1 de noviembre de 2003, se implantará paulatinamente la unificación en las localidades con un número igual o menor de 25 Operadores Auxiliares.
 - ☞☞ A partir del 1 de enero de 2005 se realizará la implantación paulatina, según las necesidades, en el resto de localidades.

Misión Operadores Auxiliares de Planta y Servicios

Integran esta categoría aquellos empleados que realizan los trabajos precisos para la provisión, instalación, modificación, desmontaje, reinstalación y puesta en servicio de terminales, equipos y líneas de servicio de Comunicaciones, Transmisión de Datos, Telemática, Multimedia (Banda Ancha, Terminales microinformáticos), Energía y Sistemas de Supervisión y Prueba de la Planta, tanto Interna como Externa, las instalaciones de Clientes y la Red de acceso a las mismas, así como su conservación, supervisión, atención y seguimiento de las averías que se pudieran producir en los mismos, siempre que la Planta o Equipo sea propiedad de Telefónica o haya sido asumido por ésta el compromiso de actuación sobre ellos.

FUNCIÓN DE CONDUCIR

El nuevo Subgrupo Laboral resultante de la unificación de los tres actuales, tendrá asignada la función de conducir vehículos (ya sean propiedad de la Empresa o que la Empresa ponga a disposición de los trabajadores), necesarios para el correcto desempeño de las actividades a realizar.

En la actualidad, los vehículos han de considerarse una herramienta más de trabajo y un medio para facilitar ese trabajo.

En este sentido, a partir del 1 de noviembre de 2003, a los empleados de estos Subgrupos Laborales que actualmente perciben la gratificación de conducir, les será acreditado un complemento por el mismo importe, que sustituye a la actual gratificación funcional. Durante la vigencia del convenio se irá implantando esta nueva función para aquellos empleados que, en función de la actividad desarrollada, así se requiera, acreditándose a partir de dicho momento el complemento citado.

Finalizado el proceso de implantación de esta unificación, que será la de la fecha de finalización de la garantía de empleo acordada en el presente convenio, se acreditará este complemento a todos los empleados que en ese momento todavía no lo perciban, salvo aquellos que en dicha fecha no tengan carnet de conducir o no reúnan los requisitos físicos-psíquicos necesarios para realizar dicha actividad, así como a aquellos trabajadores que manifestasen fehacientemente su deseo de no realizar dicha función, siempre que ello fuera posible por desempeñar un puesto de trabajo que no requiriese la realización de la misma.

6.3 ACTUALIZACIÓN FUNCIONES OPERADORES TÉCNICOS DE PLANTA INTERNA

Teniendo en cuenta que las nuevas tecnologías han supuesto el desplazamiento, en numerosos supuestos, de una parte de la antigua central telefónica hasta el domicilio del cliente, lo que comporta nuevas actividades desde la infraestructura de soporte de servicios (conmutación, transmisión, radio, telemática, Redes IP, Red RIMA, etc.) hasta el producto o servicio instalado en el domicilio del mismo, se constata la necesidad de actualizar las funciones de las diferentes categorías laborales para adaptar las mismas a la actividad a desarrollar. En este sentido, se consideran como funciones del OTPI todas aquellas tareas complementarias que deban realizarse en la central, el repartidor y el domicilio del cliente, para finalizar el proceso de atención al mismo, acortando los tiempos de respuesta y, en definitiva, mejorando la eficacia de la atención al cliente.

Igualmente se incluirán entre las funciones de este colectivo todas aquellas relacionadas con el diagnóstico y localización de averías que se produzcan, así como las actuaciones de provisión que se precisen, en la infraestructura de soporte de servicios, Energía, Aire Acondicionado propio de los equipos de Telecomunicación y de Supervisión y Prueba.

Con esta actualización de funciones se potencia la empleabilidad de esta categoría de cara al futuro, posibilitando la recuperación de determinadas actividades y facilitando la realización de actividades emergentes en el domicilio del cliente (imagenio, hogar digital, etc.).

La implantación de esta actualización de funciones, que será negociada y acordada en el seno del Grupo de Trabajo de Clasificación Profesional, se realizará progresivamente a lo largo de la vigencia del convenio, todo ello mediante la formación previa necesaria.

Cláusula 7 ADAPTACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO A LAS EXIGENCIAS DEL MERCADO

Partiendo de la premisa de que una de las principales prioridades de la Empresa se concreta en la consecución de la satisfacción de los clientes y teniendo en cuenta las exigencias del mercado en que se mueve la Empresa, es evidente que la distribución de la jornada y horarios requiere una adaptación permanente del servicio a las necesidades tanto de los clientes como del mercado.

7.1 JORNADA, TURNOS Y HORARIOS

Se mantiene la actual regulación respecto a la duración y distribución de la jornada laboral, en todo aquello que sea compatible con lo acordado en el presente Convenio Colectivo.

ADAPTACIÓN DE LA JORNADA EN OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO

Teniendo en cuenta la solicitud de la Representación de los Trabajadores de búsqueda de alternativas que permitan una reducción de la jornada laboral efectiva y la necesidad de la Empresa de lograr una mejora de eficiencia de la actividad a desarrollar, los turnos más adecuados para la atención de las unidades que precisan una cobertura permanente durante las 24 horas del día, son los turnos de 8 horas diarias de duración. En este sentido, en el presente convenio se acuerda el establecimiento de turnos de 8 horas diarias, exclusivamente en las unidades del Área de Operación y Mantenimiento que a continuación se detallan. Esta implantación se realizará como experiencia piloto, con la consiguiente compensación por el exceso de jornada, a razón de hora y media por hora, con lo cual se consigue una reducción efectiva de la jornada laboral, que se concretará en la concesión de un día adicional de descanso cada 9 días efectivamente trabajados, de lunes a viernes, que se articulará, con carácter general, en semanas alternas de 5 y 4 días de trabajo, salvo que el empleado y el jefe inmediato acuerden otra fórmula de disfrute. Para los turnos de noche, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 105 de la Normativa Laboral, la compensación por el exceso de jornada se concreta en un día adicional de descanso cada 5 días efectivamente trabajados.

Unidades de O+M mencionadas:

- ☞ Centros de Atención de Servicios (Servicio de Circuitos Ibercom; Servicios Conmutados de 2ª línea y ADSL; y Servicios de Operadoras).
- ☞ Centros Nacionales de Supervisión y Operación (Centro Internacional de Soporte al Cliente (CISC); Centro Internacional de Mantenimiento y Transmisión (CIMT); y Centro TV/Simancas).

Estas unidades altamente especializadas están actualmente ubicadas en Madrid, Barcelona y Zaragoza, siendo el volumen de las mismas reducido, totalizando globalmente en estos momentos 329 empleados.

En la Comisión de Negociación Permanente, a través del Grupo de Trabajo que se cree al efecto, se analizarán los resultados de la prueba piloto, se resolverán las disfunciones que se detecten y se valorará la posibilidad de implantar esta modalidad, previo acuerdo, en otras unidades que lo precisen.

La compensación prevista en este apartado no será de aplicación en aquellas unidades que actualmente realizan turnos de 8 o más horas diarias y que tienen una regulación específica, como son los Centros de Comunicaciones por Satélite, las Estaciones de Cables Submarinos, las estaciones de radio, así como los Centros de Comunicaciones Radiomarítimas.

PROLONGACIÓN DE JORNADA PARA COMPLETAR ACTUACIONES EN CURSO

Para completar las actuaciones en curso que coincidan con el final de la jornada, estando el empleado en el domicilio o sede del cliente, y que tengan como finalidad la reparación de averías o finalizar trabajos de instalación o alta de servicio, el empleado afectado prolongará su jornada laboral hasta un máximo de una hora. El mismo tratamiento se dará en los supuestos en que el empleado se encuentre reparando una avería en la central telefónica o en la Red, fuera de su centro de trabajo, si con la ampliación de la jornada laboral se estima que la avería puede quedar

solucionada. La prolongación de jornada se compensará con tiempo de libranza, a razón de hora y media por hora trabajada, disfrutándose la misma de acuerdo con el jefe inmediato.

No se utilizará la prolongación de jornada cuando antes del comienzo de la actuación del empleado ya se prevea que no va a poder finalizar su actuación dentro de su jornada laboral.

7.2 DISPONIBILIDAD NECESARIA PARA LA ATENCIÓN AL CLIENTE, CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS DE SERVICIO, ETC.

Dentro del contexto actual en el que se mueve la Empresa, en el que como ya se ha puesto de manifiesto a lo largo del Convenio, se requiere la adopción de medidas que favorezcan la eficiencia y la rentabilidad de las actividades desarrolladas, ambas partes son conscientes de que en algunas actividades y unidades en las que la Empresa ha asumido un compromiso de atención continuada, hay algunos tramos horarios en los que la escasa o nula actividad habitual no justifica la atención mediante turnos de trabajo presenciales. Asimismo, y al objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, ambas partes consideran la necesidad de reducir el número de trabajadores que deben trabajar de forma presencial tanto durante los sábados, domingos y festivos, como durante determinados períodos horarios que, con carácter general, no son turnos deseados por los trabajadores. Para conseguir conciliar los requisitos de eficiencia y rentabilidad de los trabajos realizados con personal propio y favorecer la disminución del número de empleados adscritos a determinados turnos, así como el de los que tienen que trabajar durante los sábados, domingos y festivos, se acuerda el siguiente modelo de atención mediante la situación de disponibilidad que, respetando la legalidad vigente, se articula en los términos contemplados en la presente cláusula.

Para la correcta atención de aquellas actividades relacionadas con la atención al cliente, así como las necesarias para el cumplimiento de Acuerdos Nacionales de Servicio, etc., la Empresa podrá requerir a los empleados adscritos a las mismas que se encuentren disponibles en los términos y con las condiciones reguladas en esta cláusula.

Esta disponibilidad necesaria, que se implantará como experiencia piloto con participación de la Representación de los Trabajadores a nivel provincial, se circunscribe a las siguientes Unidades:

☞ Infraestructuras: en las Unidades de O+M de las provincias tipo 3 que se detallan en el Anexo 2, una vez publicados los turnos de trabajo de acuerdo con la Normativa Laboral, la Empresa podrá sustituir, si las necesidades del servicio lo permiten, los turnos de noche y los turnos de los domingos y festivos por disponibilidades, sin merma económica para el trabajador, con el consiguiente cambio de turno del trabajador. Si el trabajador en situación de disponibilidad tuviera que actuar y dicha actuación fuese de una duración igual o superior a 4 horas, se entenderá que ha realizado el turno completo y tendrá además los derechos inherentes al descanso por la realización de dicho turno (libranzas, descanso entre jornadas), contemplados en la Normativa Laboral. Además, en las disponibilidades de días laborables (de lunes a viernes) las actuaciones inferiores a 4 horas en cada semana no podrán superar las 12 horas en total.

Dado que el objetivo de la disponibilidad no es la reducción de plantilla sino la disminución del número de guardias y la mejora de la atención del servicio, cualquier situación de sobredimensionamiento de plantillas que pudiera existir en alguna de estas provincias será analizada con la participación de los Representantes de los Trabajadores a nivel provincial.

☞ Operaciones: Grupos de Medida y cobertura de eventos especiales (elecciones, ferias, etc.). La realización de estas disponibilidades no superarán la cifra de cinco días por empleado al mes.

☞ OSI: en la Dirección de Ingeniería y Soporte Técnico (afectaría actualmente a un colectivo de 92 empleados) y en las actividades de Pruebas e Implantaciones (con un colectivo global actual de 35 empleados), ubicados en Madrid y León. Dadas las características del servicio que se presta en estas unidades, las actuaciones que hayan de realizarse serán atendidas, de forma significativa, en remoto, sin necesidad de que los empleados se desplacen a su centro de trabajo. La realización de estas disponibilidades, no superarán la cifra de cinco días por empleado al mes y se tenderá a reducir el número de guardias.

En las Unidades donde se implante dicha disponibilidad se informará a los trabajadores afectados de las modalidades de disponibilidad utilizadas para la atención de la actividad y se publicarán los turnos correspondientes para que los empleados conozcan con la suficiente antelación los periodos en que van a estar en situación de disponibilidad, siguiendo el procedimiento previsto en la Normativa Laboral para la publicación de turnos.

En la Comisión de Negociación Permanente, a través del Grupo de Trabajo que se cree al efecto, se analizarán los resultados de esta prueba piloto, se resolverán las disfunciones que se detecten y se valorará la posibilidad de implantar esta modalidad, previo acuerdo, en otras unidades que lo precisen.

SITUACIÓN DE DISPONIBILIDAD

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

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

Las compensaciones económicas previstas para los empleados que se encuentren en situación de disponibilidad se subdividen en dos conceptos diferentes, que son el Plus de localización y el Plus por actuación, cuya definición y cuantía a continuación se detallan:

Plus de localización

El Plus de localización compensa la situación del empleado que a petición de la Empresa, se encuentra, fuera del horario de trabajo habitual, en situación de localización para incorporarse inmediatamente al trabajo, en caso de necesidad. La cuantía de este Plus es idéntica para todos los Grupos/Subgrupos Laborales y varía en función del tiempo de duración de la situación de disponibilidad, estableciéndose las siguientes compensaciones:

| SITUACIÓN DE DISPONIBILIDAD | |
|---|--|
| DURACIÓN DE LA SITUACIÓN DE DISPONIBILIDAD | COMPENSACIÓN POR ESTAR LOCALIZABLE Y DISPONIBLE |

| | |
|---|--------------|
| Ocho horas | 15,00 Euros |
| Doce horas | 22,50 Euros |
| Dieciséis horas | 30,00 Euros |
| Veinticuatro horas | 45,00 Euros |
| Fin de semana (sábado y domingo) | 90,00 Euros |
| Semana completa (disponible durante toda la semana, durante 8 horas diarias en los días laborables y el fin de semana durante las 24 horas) | 165,00 Euros |

Plus por actuación

Cuando el empleado que se encuentre en situación de disponibilidad sea requerido para incorporarse al trabajo, le será abonado, además del Plus de localización contemplado en el punto anterior, un Plus por actuación que compensa el tiempo de trabajo efectivamente realizado durante el día en que el empleado está disponible (en el supuesto de desplazamientos fuera de la residencia laboral, se computará como tiempo de trabajo efectivo el tiempo invertido en los desplazamientos).

La cuantía de este plus por actuación está en relación con el tiempo de trabajo efectivo realizado durante cada día en que el empleado está disponible. Si el tiempo de trabajo es igual o inferior a tres horas, se abona un Plus. Cuando el tiempo de trabajo efectivo supere las tres horas se abonará un Plus doble. Salvo la regulación específica prevista para el Área Infraestructuras, en el supuesto de que el tiempo de trabajo efectivo tenga una duración superior a cinco horas, el tiempo de trabajo que exceda de cinco horas tendrá la consideración de horas extraordinarias.

Las cuantías de este Plus por actuación varían en función del Grupo/Subgrupo Laboral al que pertenece el empleado, estableciéndose las siguientes compensaciones:

| SITUACIÓN DE DISPONIBILIDAD | PLUS POR ACTUACIÓN | |
|-------------------------------------|---|---|
| GRUPO O SUBGRUPO LABORAL (*) | Tiempo de trabajo efectivo igual o inferior a tres horas | Tiempo de trabajo efectivo superior a tres horas |
| Nivel 1 | 60 Euros | 120 Euros |
| Nivel 2 | 54 Euros | 108 Euros |
| Nivel 3 | 48 euros | 96 Euros |
| Nivel 4 | 42 Euros | 84 Euros |

| | | |
|---------|----------|----------|
| Nivel 5 | 36 Euros | 72 Euros |
|---------|----------|----------|

(*) A continuación se relacionan los diferentes Grupos y Subgrupos Laborales que integran cada uno de los niveles:

- NIVEL 1 Titulados y Técnicos Superiores
- NIVEL 2 Titulados y Técnicos Medios
- NIVEL 3 Encargados de Planta Interna y Encargados de Planta Externa
 - Encargados Ofimáticos
 - Encargados de Servicio Comercial
 - Encargados de Operación
 - Encargados Mantenimiento de Vehículos
 - Encargados de Grupo Planta Externa
 - Encargados Operación Almacenes
 - Encargados Mantenimiento de Edificios
- NIVEL 4 Operadores Técnicos de Planta Interna
 - Operadores Técnicos de Informática de Gestión
 - Asesor Servicio Comercial
 - Delineantes y Operadores Audiovisuales
- NIVEL 5 Operadores Auxiliares Planta y Servicios
 - Operadores Auxiliares Informática de Gestión
 - Operadores Mantenimiento de Edificios
 - Operadores de Almacén
 - Administrativos Ofimáticos
 - Operador/a
 - Radiotelefonistas
 - Auxiliar de Edificios y Servicios

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

DISPONIBILIDAD VOLUNTARIA

De forma voluntaria por parte de los trabajadores puede utilizarse la situación de disponibilidad en aquellas Unidades en las que la Empresa entienda que dicha situación puede mejorar su eficiencia.

Cláusula 8 LOGÍSTICA E INMOBILIARIO

Tanto la Dirección de la Empresa como la RR.TT. son conscientes de la importancia que tiene para el futuro de las actividades de Logística e Inmobiliario el incremento del volumen de negocio de las mismas, con criterios de eficiencia y rentabilidad. En este sentido, la evolución de estas dos actividades debe tender hacia una mayor apertura al mercado, de forma que se posibilite la prestación de servicios logísticos y de servicios inmobiliarios de obras y mantenimiento de edificios no solamente al resto de empresas del Grupo, sino que puedan ofrecerse estos servicios a otras empresas, lo que sin duda permitirá aumentar los ingresos procedentes de estas actividades.

Teniendo en cuenta estas circunstancias, resulta necesario adecuar las condiciones de trabajo existentes en estas actividades a las necesidades actuales y futuras que la evolución de las mismas requiere, al objeto de conseguir el objetivo indicado. Por ello, y sin perjuicio de que sean de aplicación para estas actividades las condiciones generales pactadas en el presente convenio, a continuación se detallan las condiciones específicas que se implantarán en estas Áreas de actividad:

8.1 LOGÍSTICA

Al objeto de avanzar en el desarrollo del modelo ya acordado para esta actividad en convenios anteriores y con el objetivo de conseguir la gestión eficiente en esta actividad, se acometerán las siguientes medidas:

1.- Concentración de la actividad logística

Como continuación del proceso de implantación del nuevo modelo de logística iniciado con los acuerdos alcanzados en el Convenio Colectivo 1999/2000, y teniendo en cuenta el plan estratégico de eficiencia para los Centros Logísticos, se hace necesaria la concentración de esta actividad en varias cabeceras territoriales, lo que implica el cierre del resto de almacenes provinciales. En este sentido, los Centros Objetivos de Logística serán los de las siguientes provincias: Alicante, Badajoz, Baleares, Barcelona, Las Palmas, León, Madrid, Málaga, Pontevedra, Sevilla, Tenerife, Valencia, Valladolid, Vizcaya y Zaragoza.

La provisión de los recursos necesarios para realizar la actividad en los Centros Objetivos de Logística, así como los procesos de reubicación de los empleados actualmente adscritos a los centros que se cierran, se efectuarán mediante los procedimientos de provisión y reubicación de recursos humanos contemplados en el presente convenio.

2.- Movilidad funcional

En los supuestos en que se precise la movilidad funcional dentro de esta actividad, se aplicarán los mecanismos previstos en la cláusula 4.2 del presente convenio.

3.- Jornada, turnos y horarios

Personal dedicado a actividad de almacén

Se establecerán los turnos de mañana, tarde, noche y partido, necesarios para la correcta atención de la actividad a realizar. Los turnos y horarios que se utilizarán estarán en función de la tipología de los diferentes Centros y sus necesidades concretas de atención horaria, observando los procedimientos previstos en la Normativa Laboral.

Personal dedicado a actividades administrativas

Para el personal Administrativo que desarrollen actividades relacionadas con suministradores, proveedores y/o clientes, que no se encuentren sujetos a un régimen de turnos, se podrá establecer con carácter voluntario la jornada partida con las compensaciones previstas en la Normativa Laboral y según la distribución horaria que a continuación se detalla. En el supuesto de que no se cubran las necesidades con suficiente personal voluntario, ambas partes asumen el compromiso de acordar durante el presente año la solución más adecuada para la cobertura de esta actividad, en el seno de la Comisión de Negociación Permanente.

El horario de atención propuesto para adaptarse a las necesidades de estas actividades, tendría el siguiente esquema:

De lunes a jueves:

- ☞ Primer período de 6 horas de duración: de 8,00 a 14,00 horas
- ☞ Interrupción para la comida de duración flexible entre una y dos horas
- ☞ Segundo período, de 2 horas de duración: de 15,00/16,00 horas a 17,00/18,00 horas

Viernes:

- ☞ De 8,30 a 14 horas

Cambios de turnos

En relación con las modificaciones de turnos necesarias para la cobertura de la actividad, será de aplicación lo previsto en el apartado de Condiciones de trabajo.- Jornada y horarios, del Acuerdo para la cobertura de RR.HH. en el Nuevo Modelo de Logística, que se incluyó como Anexo 2 del Convenio Colectivo 1999/2000.

8.2 INMOBILIARIO

Las necesidades de actualización de las condiciones de trabajo para esta actividad, además de las contempladas con carácter general en el presente Convenio Colectivo, se concretan en las siguientes:

1.- Jornada y horarios:**Personal Técnico y Administrativo**

Para el personal Técnico y Administrativo que desarrollen actividades relacionadas con suministradores, proveedores y/o clientes, que no se encuentren sujetos a un régimen de turnos, se podrá establecer con carácter voluntario la jornada partida con las compensaciones previstas en la Normativa Laboral y según la distribución horaria que a continuación se detalla. En el supuesto de que no se cubran las necesidades con suficiente personal voluntario, ambas partes asumen el compromiso de acordar durante el presente año la solución más adecuada para la cobertura de esta actividad, en el seno de la Comisión de Negociación Permanente.

El horario de atención propuesto para adaptarse a las necesidades de estas actividades, tendría el siguiente esquema:

De lunes a jueves:

- ☞☞ Primer período de 6 horas de duración: de 8,00/8,30 horas a 14,00/14,30 horas
- ☞☞ Interrupción para la comida de duración flexible entre una hora y hora y media.
- ☞☞ Segundo período, de 2 horas de duración: de 15,00/16,00 horas a 17,00/18,00 horas

Viernes:

- ☞☞ De 8,30 a 14 horas

Auxiliares de Edificios y Servicios y otros empleados reasignados en estas funciones

Se mantiene la posibilidad de implantar los turnos de mañana, tarde, partido y noche necesarios para la atención del servicio. Los turnos y horarios a utilizar estarán en función de la actividad específica de cada Unidad y de las necesidades concretas de atención horaria, observando los procedimientos previstos en la Normativa Laboral.

2.- Formación

Además de los procesos de formación previstos con carácter general en la cláusula de Formación del presente convenio, se hace necesario acometer un plan especial de formación para el conjunto de trabajadores adscritos a esta actividad que permita la cualificación de la plantilla en línea con el nuevo escenario de negocio. A estos efectos, se impartirán las acciones formativas necesarias en las siguientes materias:

- ☞☞ Gestión y mantenimiento de elementos constructivos
- ☞☞ Cursos específicos de gestión inmobiliaria
- ☞☞ Aprendizaje de las técnicas de "facility management"
- ☞☞ Cursos superiores sobre gestión inmobiliaria

Cláusula 9 FORMACIÓN

1. – Análisis de las Necesidades Formativas

El nuevo proceso de Análisis de Necesidades Formativas, que sustituye al procedimiento de Elaboración de la Demanda Formativa, se soporta en un Modelo de Conocimientos para todas las personas de Telefónica de España que asocia las acciones formativas necesarias a las diferencias entre el perfil de conocimientos que el trabajador tiene y el requerido en su puesto de trabajo.

El Modelo de Conocimientos identifica los perfiles de formación asociados a los puestos de trabajo de nuestra organización, estableciendo los conocimientos necesarios para cada puesto, identificando y cubriendo las necesidades de formación de las personas de la empresa.

El sistema está soportado en tres elementos:

1. El Diccionario de Conocimientos, o documento en el que constan todos los saberes y habilidades necesarios para el desarrollo de las actividades propias de los puestos de Telefónica de España.
2. Los perfiles de conocimientos necesarios para cada puesto
3. Los niveles del conocimiento, o escalones en los que cada uno de ellos es requerido en un puesto de trabajo específico. En el caso del modelo de Telefónica de España son: 1) No posee, 2) Básico, 3) Intermedio, 4) Avanzado, 5) Especialista y 6) Experto.

Se trata de un nuevo sistema de detección y análisis de las necesidades formativas más preciso y ágil, que tiene como objetivos:

- ?? Lograr un mejor ajuste persona/puesto
- ?? Identificar las necesidades formativas individuales
- ?? Adecuar la oferta formativa a las necesidades identificadas.
- ?? Invertir en la formación adecuada
- ?? Identificar a las personas con alto nivel de conocimientos como cantera de profesores colaboradores.

El proceso completo que conduce a la Planificación de la formación, de acuerdo con el nuevo sistema, que será liderado por la Dirección de Desarrollo y Formación, consiste en:

- ?? La identificación con cada Negocio las profesiones y perfiles.
- ?? De acuerdo con cada Negocio, se define el perfil tipo: se establecen y definen los conocimientos necesarios para cada perfil profesional y sus niveles.
- ?? Una vez al año se define el perfil individual: cada persona se autoevalúa y, de acuerdo con su mando inmediato, que prioriza los conocimientos cuyo nivel hay que mejorar mediante formación, se determina su posición respecto al perfil tipo.
- ?? Mediante una herramienta informática, se establece automáticamente el contraste entre ambos perfiles para obtener las diferencias de conocimientos entre ambos.
- ?? Se analizan las diferencias y se transforman en necesidades formativas concretas, diseñando las acciones formativas idóneas para darles satisfacción.
- ?? Elaboración de un Plan Individual de Formación para todas las personas de la empresa y lo comunica a través del portal del empleado.
- ?? Actualización del Plan de Formación de las personas de Telefónica de España, si procede, transcurrido el primer semestre del año.

2. – Oferta Formativa Abierta (O.F.A.)

Telefónica de España, una de las empresas pioneras en la política de formación continua, incluirá dentro de la Oferta Formativa Abierta para empleados y en las mismas condiciones de las establecidas en anteriores convenios, es decir con carácter voluntario y fuera de las horas de jornada laboral, cursos con metodologías de impartición mixta y/o presencial.

3. – Nuevo marco de condiciones del alumno en el acceso a formación

Se encarga a la Comisión Central de Formación el establecimiento de un nuevo marco de condiciones del alumno cuando accede a formación, que mejore las limitaciones del sistema actual. Las conclusiones deberán ser ratificadas por la Comisión de Interpretación y Vigilancia. Se trabajará sobre los siguientes aspectos:

3.1.- Horario de la formación.

En la línea de poner a disposición de las personas de Telefónica de España el máximo número posible de facilidades para su desarrollo personal y profesional y tal como ya se contemplaba en la cláusula 9, apartado 5 del Convenio anterior, la duración de los cursos, cuando así lo aconsejen los objetivos de aprendizaje, se podrá ampliar hasta la duración de la jornada laboral establecida.

3.2.- Desplazamientos interprovinciales.

En todas aquellas ciudades de España en las que sea posible, tanto por el volumen de empleados a desplazar para formación, como por la amplitud de la oferta hotelera, se concertarán hoteles dentro de las posibilidades presupuestarias previstas a este efecto. El empleado podrá escoger entre la alternativa de hotel concertado (que podrá incluir también manutención) o solicitar la dieta.

3.3.- Otras condiciones.

Una vez solucionado el apartado anterior, se analizarán otras condiciones del actual sistema de acceso a formación, con el objetivo de homogeneizar y mejorar las mismas.

4.- Puntos de acceso a teleformación

Se realizará un esfuerzo especial durante la duración de este Convenio, para mejorar las dotaciones actuales de PC's con acceso a "a+" para aquellos empleados que no tengan un ordenador en su puesto de trabajo. Estos equipos se situarán al lado de los actuales "puntos e-domus" y funcionarán a modo de "rincones de formación". Con esta medida se pretende asegurar a medio plazo el acceso de todas las personas de Telefónica de España a la teleformación.

Al mismo tiempo, se llevarán a cabo medidas para animar al colectivo de empleados, que en su trabajo diario no precisa la utilización habitual del PC, a acercarse a esta fórmula de aprendizaje.

5.- Formación continua

La Dirección de la Empresa y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente convenio son conscientes del papel de la formación como instrumento esencial para afrontar con éxito el reto de la competencia y como elemento potenciador de la empleabilidad de sus trabajadores.

En este sentido, ambas partes valoran positivamente la participación de los últimos años en los distintos Programas Formativos desarrollados al amparo de los sucesivos Acuerdos Nacionales de Formación Continua (ANFC) y acuerdan continuar participando en estos Programas en el marco del actual III Acuerdo Nacional de Formación Continua o de futuros sistemas que sustituyan al mismo.

Se mantiene la vigencia de la cláusula 9 del Convenio Colectivo 2001-2002, en todo aquello que sea compatible con lo previsto en este Convenio.

Cláusula 10 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

La Prevención de Riesgos Laborales, antiguamente denominada Seguridad e Higiene, tiene una larga tradición en la Empresa. Se ha caracterizado por un lado, por la sensibilidad en esta materia de la Dirección de la Empresa, y por el alto grado de implicación y participación de la Representación Social.

La política en materia de Prevención de Riesgos Laborales de Telefónica de España tiene por objeto la promoción y la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud laboral de los trabajadores en el desempeño de sus funciones, a través del desarrollo de una gestión integrada de la prevención en la actividad de la Empresa. Esta política preventiva forma parte de las funciones de todos y cada uno de los empleados que integran la Empresa.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales a través de toda la línea jerárquica descendente de mando, con responsabilidad indelegable en la planificación y el cumplimiento de las acciones preventivas, y el asesoramiento y la colaboración del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

La seguridad y la salud requieren la colaboración activa de todos los empleados de Telefónica de España, mediante la formación adecuada para desarrollar sus tareas y la participación e información a través de las Organizaciones Sindicales.

Como consecuencia de esta preocupación compartida, se elaborará con carácter anual, un Plan de Prevención que se debatirá previamente en el Comité Central de Seguridad y Salud. Dicho Plan tiene por objeto lograr una gestión integrada y global de la prevención en la Empresa, sin perjuicio de las acciones de mejora que se acuerden en los distintos Comités de Seguridad y Salud. El Plan de Prevención recogerá aspectos relativos a:

- ?? Planes de autoprotección y actuación
- ?? Simulacros de Evacuación
- ?? Trabajos en Planta Externa y Equipos
- ?? Trabajos en Oficinas y P.V.D.
- ?? Adecuación de edificios a Normativa
- ?? Vigilancia de la Salud
- ?? Accidentalidad
- ?? Formación
- ?? Empresas Colaboradoras Externas y Contratas
- ?? Aquellos otros aspectos que se identifiquen en las evaluaciones de riesgos y necesiten ser corregidos.

Se mantiene el Grupo de Trabajo dependiente del Comité Central de Seguridad y Salud contemplado en la cláusula 10 del Convenio Colectivo 2001-2002.

Asimismo, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se concluirán los trabajos tendentes a la actualización de las Normas de Prevención de Riesgos Laborales existentes en Telefónica de España.

Se continuará la labor de desarrollo y puesta en práctica del plan de información y formación a los trabajadores en función de los riesgos específicos de cada puesto de trabajo.

Se realizarán todas las evaluaciones de riesgos, teniendo en cuenta los riesgos psicosociales cuando sea preciso, y las reevaluaciones necesarias.

De acuerdo a las evaluaciones de riesgos, se continuarán actualizando los procedimientos de Vigilancia de la salud, teniendo como referencia los protocolos de vigilancia sanitaria específica informados favorablemente por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, cuando sean de aplicación en Telefónica de España.

Para promover la seguridad y la salud laboral, así como la necesaria coordinación de actividades empresariales, se designará por cada edificio un Responsable.

Prevención de Riesgos Laborales en Empresas Colaboradoras Externas y Contratas

Para reforzar la vigilancia y garantizar el cumplimiento por parte de las empresas colaboradoras y contratas de la Reglamentación de Prevención de Riesgos Laborales vigente, se elaborarán e implantarán las correspondientes Instrucciones por cada Dirección afectada, respecto de las tareas inherentes a la actividad específica de Telefónica de España.

Con el mismo objetivo se facilitará a las empresas colaboradoras y contratas, información relativa a los riesgos de la actividad a desarrollar, así como las medidas de prevención y protección correspondientes a dichos riesgos, junto con las medidas de emergencia a aplicar en su caso.

A tal efecto, se incluirá en los contratos con las empresas anteriormente citadas, la obligación de aportar la siguiente documentación:

- ☞ Relación permanentemente actualizada de operarios que vayan a ejecutar los trabajos.
- ☞ Certificado de cotización a la Seguridad Social por los trabajadores de la empresa colaboradora que realicen las tareas objeto del contrato.
- ☞ Certificado de información y formación teórico-práctica adecuada y suficiente en materia preventiva acorde al tipo de actividad a desarrollar por sus trabajadores.
- ☞ Certificado de entrega de Equipos de Protección Individual a los trabajadores, cuando la tarea lo requiera.
- ☞ Certificado de capacitación/cualificación para la realización de trabajos que impliquen riesgo eléctrico.
- ☞ Certificado de aptitud médica en trabajos en altura.
- ☞ Certificado de acreditación específica de trabajadores para realizar tareas en espacios confinados.
- ☞ Parte oficial de los accidentes “in labore” con baja que pudieran sufrir sus trabajadores al realizar la actividad objeto del contrato.

Identificación completa de los responsables de la ejecución de los trabajos objeto del contrato, para que pueda ser verificada en cualquier momento la coordinación y vigilancia de los mismos.

La Empresa adoptará las medidas tendentes al cumplimiento del procedimiento de actuación, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, elaborados para aquellos trabajos realizados por empresas colaboradoras externas a Telefónica.

MEDIO AMBIENTE

El Proyecto de Gestión Medioambiental de Telefónica de España, tiene por objeto incorporar criterios medioambientales en la gestión de la Empresa. Contando con el apoyo del Equipo de Gestión Medioambiental, manteniendo el mismo carácter consultivo y dependencia del Comité Central de Seguridad y Salud.

La función principal de este Equipo de Gestión Medioambiental será facilitar la comunicación y difusión interna en esta materia, a todas las personas de Telefónica de España.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se concluirán los trabajos tendentes a normalizar el Reglamento de funcionamiento del Equipo de Gestión Medio Ambiental.

Cláusula 11 PREVISIÓN SOCIAL Y FONDOS SOCIALES

11.1 INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL

Durante la vigencia del Convenio, aquellos empleados que el 1 de enero de 2003 se encontraran en activo (incluyendo los que se encontraran en situación de I.T.) y que obtengan una resolución firme del I.N.S.S. declarando su situación de Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual, podrán acogerse, en función de la edad, a las siguientes medidas:

a) Empleados menores de 40 años y empleados mayores de 55 años

Si el empleado tiene 55 o más años de edad, percibirá una compensación equivalente al importe de una anualidad de su salario regulador. Se entiende por salario regulador, la prestación de Seguridad Social más el complemento a cargo de la Empresa, acreditada al trabajador en el mes anterior a la fecha de efectividad de la incapacidad (o en el último mes de incapacidad temporal, si el empleado ya hubiera pasado a la situación de prórroga de incapacidad temporal).

En el supuesto de que el empleado tenga menos de 40 años de edad, percibirá una compensación cuya cuantía estará comprendida entre una anualidad y 1,5 anualidades de su salario regulador, en función del número de años de trabajo efectivo en la Empresa, alcanzándose la cuantía máxima a partir de 15 años de antigüedad.

Estas compensaciones no serán efectivas en tanto no sea firme la resolución de invalidez, bien por confirmación de la Entidad Gestora o por resolución judicial.

Igualmente, aquellos empleados en cuya declaración se explicita el derecho a la suspensión del contrato de trabajo, en virtud de lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, a quienes el Instituto Nacional de la Seguridad Social habrá de revisar necesariamente su situación por previsible mejoría de sus dolencias en el plazo de 2 años, únicamente podrían ejercitar esta opción, una vez se produzca la mencionada revisión o una vez transcurridos los dos años sin que se haya producido dicha revisión, o cuando transcurrido dicho plazo de 2 años no hubieran recibido notificación del citado Organismo sobre iniciación del procedimiento de revisión.

b) Empleados con edades comprendidas entre 40 y 55 años

Percibirán, en tanto permanezcan en dicha situación, el 20 % de la base reguladora tenida en cuenta por la Seguridad Social para el cálculo de la pensión hasta la fecha de cumplimiento de 55 años.

Al cumplir 55 años, percibirá una compensación equivalente a una anualidad del salario que hubiera tenido asignado de continuar en activo en el momento de cumplir dicha edad, en concepto de sueldo base, antigüedad y gratificación por cargo o función de carácter fijo.

Estas compensaciones no serán efectivas en tanto no sea firme la resolución de invalidez, bien por confirmación de la Entidad Gestora o por resolución judicial. Una vez firme, se abonará la compensación desde la fecha de efectividad de la invalidez.

En ambos supuestos, los trabajadores renuncian al reintegro en la Empresa previsto en el artículo 153 de la Normativa Laboral.

11.2 SEGURO DE SUELDO

Se mantiene la vigencia de la cláusula 10.2 del Convenio Colectivo 1997/1998. Adicionalmente, ambas partes se comprometen a intensificar la búsqueda de soluciones alternativas que posibiliten la instrumentación del Seguro de Sueldo, mediante la fórmula más adecuada posible.

11.3 ASISTENCIA SANITARIA COMPLEMENTARIA

La modificación legislativa del sistema de financiación de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social en el año 1997, junto a la inactividad de la Administración en el ejercicio de sus competencias y la falta de pago desde el ejercicio 1999 del coste económico de la colaboración, han derivado en la finalización del modelo de Empresa Colaboradora de Telefónica de España. A ello, han contribuido los Decretos de transferencia de competencias a todas las Comunidades Autónomas de 2002 sobre traspaso de las funciones y servicios del Instituto Nacional de la Salud, y la negativa que, de forma expresa o tácita, han manifestado dichas Comunidades para asumir una nueva colaboración en la gestión de la Seguridad Social o a subrogarse en la colaboración que hasta el momento venía desempeñando la Empresa.

El cese dictado por la Administración mediante resolución de fecha 30 de Diciembre de 2002 pone fin al Modelo de Empresa Colaboradora desarrollado por Telefónica de España, dejando sin efecto las prestaciones sustitutorias, complementarias y gratificables que en el ámbito de esta colaboración se han venido satisfaciendo, integrándose todos los empleados en el régimen asistencial del Sistema Público de Salud. De igual modo, con la desaparición del régimen de colaboración quedan sin contenido las Normas de Empresa Colaboradora de la Seguridad Social aprobadas en su momento y por las que se ha venido rigiendo hasta su desaparición.

Por este motivo, la Dirección de la Empresa y la Representación Social, conscientes de la situación creada tras el cese que pone fin a un modelo asistencial de colaboración con ventajas acreditadas durante su vigencia, han venido a convenir una solución para la asistencia sanitaria complementaria que presta el actual Sistema Público de Salud, que se concreta en los términos siguientes:

1. La Dirección de la Empresa para el colectivo de empleados en Activo, ha asumido el compromiso de suscribir las pólizas necesarias que garanticen esta asistencia sanitaria complementaria, asumiendo, una vez transcurridos los periodos transitorios establecidos por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el coste total de la prima del seguro médico para la cobertura de asistencia a todos los empleados en activo, sus cónyuges e hijos, siempre y cuando figuren como beneficiarios de asistencia sanitaria del empleado/a titular en la cartilla de la Seguridad Social o documento acreditativo que la sustituya en el futuro, y mientras mantengan la condición de dependientes del titular asegurado a efectos de la Seguridad Social. La efectividad del pago por la Empresa para la cobertura de los hijos beneficiarios mayores de 21 años será la del día primero del mes de la firma del presente Convenio Colectivo.
2. Para el colectivo de Prejubilados y Desvinculados que tuvieran esta condición a fecha de 28 de Febrero de 2003 y hubieran suscrito Convenio Especial con la Seguridad Social, en tanto ostenten dicha condición y cumplan el citado requisito, la Empresa asumirá, una vez transcurridos los periodos transitorios citados en el apartado anterior, un porcentaje equivalente al 40% del coste global de la póliza que incluye a los cónyuges e hijos dependientes que figuren como beneficiarios de asistencia sanitaria en los anteriores términos, siempre que hayan manifestado su voluntad de adhesión en los plazos expresamente concedidos al efecto.
3. Por último, para el colectivo de Jubilados o Derechohabientes que lo fueran el 28 de Febrero de 2003 y sus beneficiarios, Telefónica de España se compromete a realizar una determinada aportación económica durante el plazo improrrogable de tres años, que finaliza en el año 2006, para contribuir a subvencionar las pólizas de asistencia sanitaria que contraten directamente con la Aseguradora Médica elegida. La subvención individual máxima podrá llegar hasta los 32 euros mensuales por cada jubilado, derechohabiente o beneficiario que se adhiera, cifra que podrá verse disminuida en función del número de adhesiones, teniendo en cuenta que la aportación económica de la Empresa tendrá un límite máximo global que será el resultado de multiplicar 32 euros por doce meses y por el número de adhesiones, sin que pueda -en ningún caso-, superar la cifra global de 2.900.000 euros anuales por cada uno de los tres años referidos.

Se acuerda la creación de una Comisión de Seguimiento, compuesta por dos miembros designados por el Comité Intercentros y otros dos por la Dirección de la Empresa, cuya finalidad será abordar todos los aspectos relacionados con el desarrollo de este modelo, al objeto de conseguir una asistencia sanitaria complementaria adecuada con garantía de eficacia y calidad.

Durante la vigencia del Convenio y a medida que el desenvolvimiento de este modelo asistencial permita a la Compañía Aseguradora conocer la viabilidad de incorporar en el futuro otros asegurados, se valorará y analizarán las condiciones en las que podría extenderse la cobertura de la póliza de asistencia sanitaria a los cónyuges e hijos de empleados que realicen actividad laboral con derecho propio a recibir asistencia sanitaria del Sistema Público de Salud, asumiendo dichos interesados el coste correspondiente. De las medidas que se acuerden y para garantizar la continuidad en la prestación de asistencia sanitaria complementaria que ya vinieran recibiendo, podrán beneficiarse aquellos cónyuges e hijos de empleados en activo, prejubilados o desvinculados que estando de alta en la póliza de asistencia sanitaria, pierdan su condición de beneficiarios por comenzar una actividad laboral.

11.4 FONDOS SOCIALES

El establecimiento de las cuantías aportadas por la Empresa a la partida de Fondos Sociales en los últimos Convenios Colectivos, ha tenido como finalidad el mantenimiento del poder adquisitivo del monto global destinado a esta partida, de forma que el incremento del IPC no supusiera una merma en la teórica cuantía por empleado del volumen de estos fondos.

Aún cuando durante la vigencia del presente convenio se pueda producir una notable reducción del número de empleados de la Empresa, ambas partes acuerdan mantener durante el año 2003 la cantidad destinada a Fondos Sociales en la misma cuantía que la destinada durante el año 2002. Para los años 2004 y 2005 se mantendrá la misma cuantía.

Avales para adquisición de vivienda habitual

Todos los empleados fijos podrán solicitar un aval, cuya cuantía durante la vigencia de este Convenio será de cuarenta y dos mil euros (42.000 €), como máximo.

Actividades socio-recreativas

La Dirección de la Empresa estudiará las iniciativas que, por parte de las Asociaciones de los Trabajadores le sean presentadas, cuyo coste, en su caso, será asumido por la propia Empresa.

Anticipo de una a tres mensualidades

Se fija un cupo de 160 anticipos semanales de carácter normal.

Cláusula 12 VARIOS

12.1 TELETRABAJO

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores coinciden en declarar imprescindible la potenciación del uso de las nuevas herramientas propias de la actual evolución tecnológica, de las que Telefónica de España es y debe seguir siendo pionera, siendo el Teletrabajo una de las formas innovadoras de la organización y prestación del trabajo en la empresa, que permite una mejor adaptación a las exigencias del cambio tecnológico en el que estamos inmersos, con el objetivo de la modernización y adaptación de las condiciones de trabajo para generar una mayor empleabilidad mediante la recolocación de recursos.

Por ello, la Empresa en línea con lo previsto en el Convenio Colectivo anterior se compromete a poner en marcha, dentro de la vigencia del presente convenio y mediante acuerdo con la Representación de los Trabajadores para su desarrollo, un Plan Piloto diseñado con carácter experimental, en las localidades y para las actividades más adecuadas, a fin de ponderar la conveniencia de su implantación generalizada, dentro de los principios recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo suscrito el 16 de Julio de 2002 entre las organizaciones empresariales e interlocutores sociales de los estados miembros de la Unión Europea.

Esta prueba piloto se llevará a efecto mediante la suscripción por el empleado de un acuerdo previo de teletrabajo, donde se detallarán las condiciones aplicables, bajo el principio de voluntariedad y reversibilidad, con garantías de la igualdad de derechos y mantenimiento de las

condiciones de empleo y derechos colectivos de los empleados participantes en la misma. Inicialmente y si resulta posible, serán objeto de esta prueba las tareas identificadas de tipo administrativo-comercial (atención de llamadas del Servicio 1003 y 1004, atención de reclamaciones, etc.) y otros posibles destinatarios que por la actividad que realizan sean susceptibles de encuadrarse en esta modalidad, sin perjuicio de que puedan incorporarse aquellos empleados que voluntariamente y a propuesta de las Direcciones Generales realicen tareas susceptibles de prestarse en la modalidad de teletrabajo.

12.2 IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

Al objeto de avanzar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral de las mujeres en las diferentes actividades de la Empresa, contribuyan al avance de la igualdad entre hombres y mujeres y que posibiliten la prevención de cualquier tipo de discriminación normativa en razón de género, se mantiene el Grupo de Trabajo de Igualdad de Oportunidades, manteniendo su actual composición (dos Representantes de los Trabajadores designados por el Comité Intercentros y otros dos por la Dirección de la Empresa).

PAREJAS DE HECHO

La Empresa, sensible a la realidad social creciente y a las demandas de la Representación de los Trabajadores y consciente de que debe darse un tratamiento actualizado a las nuevas formas de convivencia que surgen en nuestra sociedad como es el caso de las denominadas uniones de hecho estables, viene a reconocer estas situaciones y a concretar los derechos que se reconocen a los empleados que conviven en régimen de "pareja de hecho". A estos efectos, se entenderá por pareja de hecho la unión estable de dos personas que convivan de forma libre, pública y notoria, en una relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su opción sexual, y que conste inscrita en el correspondiente Registro Oficial.

En este sentido, a partir de la firma del Convenio las licencias reguladas en el artículo 131 letras a), b) y c) de la Normativa Laboral se extenderán a las parejas de hecho de la forma siguiente:

- Permiso retribuido de 15 días naturales en el supuesto de constitución como pareja de hecho. Este beneficio se concederá por una sola vez a los empleados que lo soliciten sin que resulte aplicable con carácter retroactivo.
- Permiso de 2 días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de la pareja de hecho o de sus parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite desplazarse a localidad distinta de aquella en que el peticionario tenga su residencia laboral, se sumará al tiempo concedido el tiempo que se invierta en los viajes de ida y vuelta.

La condición de pareja de hecho deberá acreditarse por los siguientes medios:

1. Certificación de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma respectiva, o del Municipio de residencia del empleado si no existiera Registro de Parejas de Hecho en la Comunidad Autónoma.
2. En su defecto y previa acreditación de la inexistencia de los anteriores Registros mediante la oportuna certificación administrativa, será suficiente la presentación de escritura pública otorgada por ambos miembros de la pareja declarativa de su constitución como pareja de hecho.

Asimismo, a partir de la fecha de firma del presente Convenio las parejas de hecho así constituidas tendrán la misma consideración que los cónyuges a los efectos previstos en los artículos 47, 64, 96, 117, 182, 184, 185, 188, 189, 192, 198 y 203 de la Normativa Laboral.

12.3 ACOSO SEXUAL Y MORAL

Partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores comparten la preocupación y el compromiso para que en el seno de la Empresa no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de los trabajadores. En ese sentido, se comprometen a realizar las actuaciones que resulten precisas y necesarias para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse en el seno de la Empresa y que contribuyan a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades.

A estos efectos, se entenderá por acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de la Empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa que sus actos, gestos o palabras resultan indeseadas, ofensivas y no toleradas por la persona que las padece. También se incluyen entre estas conductas, el denominado acoso sexual medioambiental, entendiéndose por tal los comportamientos o actitudes de compañeros de trabajo de naturaleza sexual no deseadas ni toleradas por la persona destinataria, creando en el entorno laboral un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil.

En este sentido, la Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, incluyendo la oportuna apertura de expediente disciplinario interno, sin perjuicio de las posibles acciones legales que pudieran interponerse al respecto.

Igualmente la Empresa se compromete a velar para que en el seno de la misma no se produzcan situaciones de acoso moral a los trabajadores, iniciando las actuaciones oportunas tan pronto como tenga conocimiento de que pudieran estarse cometiendo actuaciones de este tipo, que podrán dar lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

También a estos efectos, se define el acoso moral, también conocido como “mobbing”, como la situación de hostigamiento que sufre un trabajador, en el ámbito laboral, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado y que conducen al trabajador al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo.

12.4 CONVENIO DE SECTOR

Se proseguirán los contactos dentro de la Asociación para la Ordenación y Desarrollo de los Recursos Humanos de las Empresas Operadoras de Telecomunicaciones (REHUTELCO) para avanzar en la posible negociación de un Convenio o Acuerdo Marco de Sector. A tal efecto, y teniendo en cuenta lo previsto en el Protocolo para la Cooperación en la Regulación del Sector de las Telecomunicaciones, suscrito en enero de 2002 por REHUTELCO y las Organizaciones Sindicales de CC.OO. y U.G.T., la Empresa realizará las gestiones oportunas ante los órganos rectores de dicha Asociación para la constitución de una mesa de negociación que pueda

profundizar en la consecución de un Convenio o Acuerdo Marco de Sector que posibilite una regulación homogénea de las condiciones de trabajo de las mencionadas empresas.

12.5 UTILIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO E INTERNET

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 acordar las normas que deben regir la utilización de las herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores para la realización de las tareas y actividades del puesto de trabajo.

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 normas 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. Asimismo, ambas partes consideran conveniente la fijación de un Código de Conducta que clarifique la buena utilización de estos medios. En este sentido, durante la vigencia del Convenio se negociará, en el Grupo de Trabajo creado al amparo de la cláusula 14 del presente convenio, la concreción de su contenido y, en caso de existir acuerdo, se someterá a la Comisión de Negociación Permanente para su ratificación e inclusión en el texto de la Normativa Laboral.

DOTACIÓN INDIVIDUAL Y COLECTIVA PARA EL ACCESO AL CORREO ELECTRÓNICO Y A INTERNET

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se completará la dotación de conexión al correo electrónico y a Internet a todos los trabajadores que dispongan de un puesto de trabajo con conexión a la Red Corporativa, así como los puntos de conexión colectiva en aquellos centros de trabajo que aún no dispongan del mismo.

UTILIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO E INTERNET POR LOS EMPLEADOS

Los empleados podrán utilizar el correo electrónico, la dirección e-mail, la Red Corporativa e Internet con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo, y en su relación con las Organizaciones Sindicales y el Comité Intercentros.

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 Corporativa.

Con carácter general, los empleados de Telefónica de España, S.A.U. no podrán utilizar el correo electrónico, la Red Corporativa, ni Internet para fines particulares.

Usos terminantemente prohibidos

Bajo ningún concepto podrán los empleados falsificar mensajes de correo electrónico, enviar 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 o moral o inciten a la violencia.

Utilizaciones en perjuicio de la Empresa

También se prohíbe 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 Corporativa.

Otros usos no permitidos

En particular, las siguientes conductas: el envío de cadenas de mensajes electrónicos, la utilización de listas de distribución para fines ajenos a la actividad del puesto de trabajo, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, apuestas, 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.

UTILIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO POR LA REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES Y POR LOS SINDICATOS

Canal Sindical

Existe en la Empresa un portal al que se accede por la Intranet de la Empresa, denominado e-domus, o portal del empleado. Uno de sus canales, el denominado "Sindical", está a disposición de los sindicatos que tengan representación en el Comité Intercentros; desde él se puede acceder directamente a las páginas web de dichos sindicatos, donde publican y difunden las comunicaciones e informaciones que consideren. Los empleados pueden acceder al mismo desde los ordenadores que tienen en su puesto de trabajo o desde donde la Empresa los haya puesto a su disposición. La utilización indebida de esta facilidad, así como la cesión del uso de este Canal a otra organización no autorizada, determinará la pérdida de esta facilidad tan pronto la Empresa tenga constancia de ello.

Comunicaciones masivas

Para los temas de especial consideración, la empresa facilitará los medios oportunos para que los sindicatos más representativos y con presencia en el Comité Intercentros, así como el propio Comité Intercentros, individual o conjuntamente, publiquen la información que consideren precisa (Negociación Colectiva, Elecciones Sindicales y Elecciones a la Comisión de Control del "Plan de Pensiones Empleados de Telefónica"), por medio del servicio Infobuzón y todos los empleados reciban esta comunicación.

La interlocución con los sindicatos se llevará a cabo a través de la Dirección General de Recursos Humanos que, junto con el resto de unidades afectadas, fijará los criterios y prioridades necesarios para garantizar el normal funcionamiento de la Red Corporativa.

Teniendo en cuenta las facilidades contempladas en los párrafos anteriores, y al objeto de no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la Red Corporativa y Servicios, no se podrá realizar el envío de comunicaciones masivas desde Internet a las direcciones de correo Internet asignadas por la Empresa a sus trabajadores.

Con lo expuesto quedan, de esta forma, recogidos los cauces necesarios que favorecen la comunicación y acción sindical y, a su vez, deben disminuir los comunicados por medios tradicionales (fotocopias, fax, etc.), en la misma proporción que tenga difusión dicho servicio.

DOTACIÓN Y USO DEL CORREO ELECTRÓNICO POR PARTE DE LAS SECCIONES SINDICALES

La Empresa facilitará acceso a la Red corporativa, al correo electrónico y a Internet a los sindicatos que tengan la consideración de más representativos y con presencia en el Comité Intercentros.

También dotará de una dirección de correo electrónico a las secciones sindicales provinciales de dichos sindicatos, si éstos están representados en el Comité de Empresa Provincial correspondiente, procurando, si fuera necesario y en la medida de lo posible, la adecuación de los medios informáticos de que disponen.

La utilización indebida de estas direcciones, el envío masivo de correo de forma injustificada así como la cesión del uso de esta dirección a otra organización no autorizada, determinará la pérdida de esta facilidad tan pronto la Empresa tenga constancia de ello, y en su caso, la aplicación del régimen disciplinario.

12.6 DÍA ADICIONAL DE DESCANSO

El día 1 de noviembre de 2003, fiesta de ámbito nacional no sustituible que coincide en sábado, se compensará con un día de descanso adicional para todos los empleados. La fecha de su disfrute será acordada entre los empleados y sus respectivos jefes inmediatos, en función de las necesidades de trabajo.

Una vez conocido el calendario laboral para el año 2004 y 2005, la Comisión de Interpretación y Vigilancia determinará la fiesta laboral que, cumpliendo los requisitos expresados en el párrafo anterior, pueda ser compensada en los mismos términos.

Además, durante la vigencia del Convenio se acuerda otro día adicional de descanso, que se disfrutará cada año por el empleado en la fecha que acuerde con su Jefe inmediato. En relación con la concesión de este día, ambas partes comparten su preocupación por el aumento del índice de absentismo experimentado en el último año, razón por la cual la Empresa elaborará un programa de medidas específicas, incluidas las previstas actualmente en la Normativa Laboral, para reconducir dicha tasa de absentismo entorno al 4%.

12.7 A.T.A.M.

Ambas partes asumen el compromiso de impulsar aquellas actuaciones que permitan la consolidación y estabilidad de esta Asociación. En este sentido, se continuarán apoyando todas las iniciativas que permitan la incorporación de otros empleados y Empresas del Grupo Telefónica a esta Asociación, mediante los compromisos de colaboración correspondientes.

Asimismo, se continuará con el desarrollo de las acciones recogidas en el apartado B) del epígrafe correspondiente a la "Integración de minusválidos" de la cláusula 9 del Convenio Colectivo 1993/1995.

Cláusula 13 DERECHOS DE INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

13.1 COMISIÓN DE EMPLEO

La Comisión de Empleo prevista en el artículo 76.bis de la Normativa Laboral adquiere, en el contexto de la existencia de un Expediente de Regulación de Empleo, una especial relevancia al constituirse en el foro donde se han de debatir todas las cuestiones relacionadas con la reubicación de los Recursos Humanos, al objeto de conseguir la adecuada dotación para la realización de las distintas actividades, con criterios de eficiencia y rentabilidad, garantizando así la empleabilidad de la plantilla de la Empresa.

Estará compuesta por dos miembros designados por el Comité Intercentros y uno por cada sindicato firmante del Convenio Colectivo, y otros tantos por parte de la Dirección de la Empresa.

En esta Comisión se abordarán todos los aspectos derivados de:

- ☞ Planes de empleo
- ☞ Nuevos modelos de organización que afecten al volumen y/o a la estructura del empleo. En especial, aquellos nuevos proyectos de las Áreas de Infraestructuras y Operaciones que puedan afectar al empleo.
- ☞ Procesos de Provisión de RR.HH en general y, en particular, aquellos procesos orientados a la recuperación de actividades de carácter estratégico actualmente desarrolladas por otras empresas
- ☞ Procesos de recolocación de RR.HH.
- ☞ Contratación temporal
- ☞ Programas de becarios y prácticas de cooperación educativa
- ☞ Empresas colaboradoras externas
- ☞ Así como cualquier otro que las partes acuerden

Al objeto de realizar un seguimiento más pormenorizado de la gestión de determinados trabajos derivados de esta Comisión, se acuerda la creación de un Grupo de Trabajo de Provisión de RR.HH. (que agrupa a los anteriores Grupos de Trabajo de Traslados y de Selección), que estará compuesto por dos miembros designados por el Comité Intercentros y otros tantos por la Dirección de la Empresa.

Los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión de Empleo, que supongan una modificación de las condiciones de trabajo establecidas en la Normativa Laboral y Convenios Colectivos, deberán ser ratificados por la Comisión de Negociación Permanente

13.2 OTRAS COMISIONES PARITARIAS

La Comisión Central de Formación, que estará compuesta por dos miembros designados por el Comité Intercentros y uno por cada sindicato firmante del Convenio Colectivo, y otros tantos por parte de la Dirección de la Empresa, mantendrá sus actuales competencias.

El Comité Central y los Comités Provinciales de Seguridad y Salud, mantendrán su actual composición y funciones. Como norma general, las reuniones de los Comités Provinciales de Seguridad y Salud tendrán una periodicidad bimestral, excepto las correspondientes a Madrid, Barcelona, Bilbao, Valencia y Sevilla, cuya periodicidad continuará siendo mensual. No obstante lo anterior, de mutuo acuerdo, podrán convocarse reuniones extraordinarias para tratar asuntos puntuales que pudieran surgir.

13.3 COMISIÓN DE NEGOCIACIÓN PERMANENTE

Teniendo en cuenta el dinamismo de los cambios que se producen en el sector, que obligan a una continua adaptación de la Empresa a los requerimientos cada vez más complejos de la actividad de la misma, ambas partes estiman conveniente el establecimiento de un foro de negociación permanente que permita abordar todas aquellas cuestiones contempladas en este convenio que requieren un desarrollo posterior, así como punto de encuentro que permita acordar soluciones oportunas a los nuevos problemas y necesidades que se planteen.

Los acuerdos alcanzados en el seno de esta Comisión de Negociación Permanente se incorporarán al vigente Convenio Colectivo, siguiendo los mismos requisitos de registro y publicación de éste, cuando así se acuerde.

Esta Comisión de Negociación Permanente estará compuesta por doce miembros de la Representación de los Trabajadores, designados por el Comité Intercentros y otros tantos por parte de la Dirección de la Empresa. Al objeto de facilitar la operatividad y dotar de mayor agilidad de funcionamiento a esta Comisión, se podrán constituir, además de los previstos en el texto del convenio y cuando así se acuerde por las partes, otros Grupos de Trabajo que estarán compuestos por dos miembros designados por el Comité Intercentros y otros tantos por parte de la Dirección de la Empresa.

En concreto, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, además de los temas expresamente contemplados en otras cláusulas del presente convenio, se abordarán las siguientes líneas de trabajo:

- ✍✍ Adaptación de turnos y horarios en Operaciones, derivada de la adecuación a las necesidades de los clientes y del mercado, que implica una continua adaptación de los turnos y horarios de trabajo a la evolución de la demanda de los clientes.
- ✍✍ Adaptación de turnos y horarios en Infraestructuras, que tiene como finalidad la adecuación de los horarios de trabajo a la actividad a desarrollar, como consecuencia de la implantación de los nuevos procesos del Área (Atención Localizada, Avisos de Avería, Supervisión y Atención remota de Redes y Servicios, Proyecto PIA, etc.).
- ✍✍ Concreción de soluciones alternativas para la atención de las actividades de Inmobiliario y Logística, en el supuesto de no cubrirse las necesidades de jornada partida, para los Técnicos y Administrativos, con personal voluntario.
- ✍✍ Análisis de las necesidades de las diferentes actividades, al objeto de concretar las Unidades que precisan la implantación de la jornada partida para el personal Técnico y Administrativo, no sujeto a turnos. Se iniciará el estudio en las Áreas de Infraestructuras y OSI.
- ✍✍ Estudio de alternativas de compensación a los actuales conceptos de Plus de Jornada Partida y Plus comida.
- ✍✍ Actualización y adaptación de la Normativa Laboral.

Por último, en esta Comisión se abordarán, negociarán y acordarán todas aquellas cuestiones que pudieran surgir durante la vigencia del convenio, que precisen la intervención de este foro de negociación.

Durante la vigencia del Convenio y al final de cada año se celebrará una reunión extraordinaria para hacer balance de los temas tratados y de los acuerdos que se hayan alcanzado.

13.4 COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Se constituye una comisión paritaria compuesta por doce Representantes de los Trabajadores, designados por el Comité Intercentros y otros tantos por parte de la Dirección de la Empresa, para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación del Convenio.

13.5 COMISIONES PROVINCIALES DE GESTIÓN

Se mantiene la vigencia de la cláusula 13.4 del Convenio Colectivo 2001/2002, en todo aquello que no haya sido modificado por el presente convenio.

13.6 DELEGADOS SINDICALES PARA MADRID Y BARCELONA

A partir de la fecha de la firma del presente convenio, los párrafos que a continuación se detallan sustituyen al apartado "Delegados Sindicales Madrid" del artículo 262 de la Normativa Laboral y dejan sin efecto el segundo párrafo del apartado d) del artículo 256 de dicha Normativa y el párrafo cuarto del artículo 262.

“Con el fin de equilibrar el número de representantes de los trabajadores en las provincias de Madrid y Barcelona, que cuentan con una plantilla muy superior a la del resto de las provincias

del Estado, dispondrán, además de los Delegados Sindicales que les corresponda por la aplicación del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de:

✍✍Madrid: 34 Delegados Sindicales relevados del servicio, en cuya designación se guardará la adecuada proporcionalidad con el número de miembros del Comité de Empresa obtenidos por cada Sindicato en las elecciones sindicales.

Por acuerdo entre la Empresa y el Sindicato al que pertenezcan tales delegados, podrán ser sustituidos, individualmente, por dos cupos de 80 horas sindicales al mes.

✍✍Barcelona: 16 Delegados Sindicales relevados del servicio, en cuya designación se guardará la adecuada proporcionalidad con el número de miembros del Comité de Empresa obtenidos por cada Sindicato en las elecciones Sindicales.

Por acuerdo entre la Empresa y el Sindicato al que pertenezcan tales delegados, podrán ser sustituidos, individualmente, por dos cupos de 80 horas sindicales al mes.

Las anteriores estipulaciones quedan condicionadas a que se constituya válidamente un único Comité de Empresa en cada provincia del Estado.”

13.7 ARTÍCULO 263 DE LA NORMATIVA LABORAL

El apartado “Delegados Sindicales Estatales” del artículo 263 de la Normativa Laboral quedará redactado de la forma siguiente:

DELEGADOS SINDICALES ESTATALES

“Se autorizará a relevar del servicio a miembros de los órganos de dirección del Sindicato correspondiente, de acuerdo con el siguiente baremo:

- ?? Nueve Delegados Sindicales Estatales, cuando hayan obtenido el 10% y no superen el 20% del total de miembros de Comités de Empresa a nivel Estatal.
- ?? Diecisiete, cuando hayan obtenido más del 20% y no superen el 25%.
- ?? Treinta, cuando hayan obtenido más del 25% .

Los Delegados Sindicales Estatales cuya residencia no sea Madrid (capital), tendrán derecho al percibo de dietas y abono de gastos de locomoción en los viajes que hayan de efectuar a Madrid y, alternativamente, durante siete días naturales como máximo al mes, por el resto del territorio del ámbito de la Empresa.

Los Delegados Sindicales Estatales cuya residencia sea Madrid (capital), tendrán derecho al percibo de dietas y abono de gastos de locomoción durante siete días naturales como máximo al mes, en los viajes que realicen por el resto del territorio del ámbito de la Empresa.

En los supuestos de sustitución de Delegados Sindicales Estatales, si el saliente hubiere agotado este derecho, el sustituto no podrá volver a disponer de dicha facilidad hasta el mes siguiente, salvo que se haya hecho uso parcial de los días, en cuyo caso podrá completarse hasta el máximo de los 7 días establecidos.

A los Delegados Sindicales Estatales que así lo soliciten, se les concederá la autorización para viajar en vehículo propio, con las condiciones fijadas en el artículo 101 de la Normativa Laboral vigente”.

13.8 ARTÍCULO 265 DE LA NORMATIVA LABORAL

Con objeto de dotar de estabilidad e interlocución a los sindicatos, durante un periodo que coincida con la duración del mandato electoral, el artículo 265 de la Normativa Laboral, modificado por la cláusula 11.6 Derechos Sindicales, del Convenio Colectivo 1999-2000, quedará redactado de la forma siguiente:

“Con el fin de canalizar la información a sus respectivos afiliados, los Sindicatos con representación en los Comités de Empresa podrán organizar asambleas para sus afiliados durante la jornada laboral, siempre que la racional prestación del servicio lo permita, con una duración máxima de 30 minutos cada una y ello con independencia de las asambleas convocadas por los Comités de Empresa. A tal efecto los afiliados a dichos Sindicatos dispondrán de hasta un máximo de 10 horas anuales.

El 40 % del monto total de estas horas, conformará una bolsa que será administrada por los órganos de dirección de los Sindicatos anteriormente referenciados, que se distribuirán preferentemente en cupos de 40 horas como mínimo, comunicándose a la Dirección de la Empresa con una antelación de al menos 1 mes, para favorecer la organización racional del trabajo.

Otro 20% del monto total de estas horas se transformarán en Delegados Sindicales Estatales, cuyo número será el resultado de dividir las horas correspondientes a ese 20 % por la jornada anual. Estos delegados serán administrados por los Órganos de Dirección de los Sindicatos referidos.

- ?? Se entenderán a estos efectos por afiliados, los cotizantes por nómina al 31 de diciembre el año anterior.
- ?? La determinación de las horas y su distribución se realizará cada cuatro años, posteriormente a la celebración de las Elecciones Sindicales. En caso de adelanto de dichas elecciones se ajustará la bolsa de horas en la misma medida.
- ?? En el caso de que algún Sindicato de los que reúnen los requisitos contemplados tuviera un aumento significativo de la afiliación, que le pudiera suponer un nuevo Delegado Sindical Estatal, le será reconocido a partir del mes de enero siguiente a la constatación de tal circunstancia.
- ?? Aquellos Sindicatos cuyos afiliados no coticen en nómina y en consecuencia no puedan hacer efectivo este acuerdo, dispondrán de un plazo de tres meses para su adaptación al contenido del mismo.

Aquellos trabajadores a los que durante el año se les ceda como mínimo once cupos de 80 horas, o superior, y siempre que estén en uso de la Bolsa de Horas, tendrán los mismos derechos y garantías que los Delegados Sindicales Provinciales, excepto en lo relativo al crédito mensual de horas retribuidas.”

Cláusula 14 NORMATIVA LABORAL

Se declara expresamente en vigor con contenido normativo, el Texto Refundido de la Normativa Laboral incluido como Anexo III del Convenio Colectivo 1993/1995, publicado mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de julio de 1994, con las modificaciones introducidas en los Convenios Colectivos 1996, 1997-1998, 1999-2000 y 2001-2002, en todo aquello que no haya sido modificado por este Convenio.

Ambas partes son conscientes de la necesidad de proceder a una actualización y adaptación de la Normativa Laboral a las actuales circunstancias de la Empresa, por lo que acuerda la creación de un Grupo de Trabajo, dependiente de la Comisión de Negociación Permanente, que abordará la actualización y adecuación de la Normativa Laboral.

La Representación de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa firman el presente texto del Convenio Colectivo 2003-2005 y Anexos de Telefónica de España, S.A.U. en prueba de conformidad y para la debida constancia, firmando asimismo el Sr. Presidente de las deliberaciones y los Secretarios.

Madrid, a 23 de julio de 2003.

**REPRESENTANTES DE LA
DIRECCIÓN**

**REPRESENTANTES DEL COMITÉ
INTERCENTROS**

Miguel Angel Alcón Martín

Celestino Anta Ramos

Carlos Aparicio Poza

José Manuel Casermeiro Castro

Fernando Astiaso Laín

Jesús Fernández Salido

Jesús Carrillo Alvarez

Juan Antonio Fernández Sierra

Alberto Cases Costa

José Ángel de la Fuente Lozano

Carlos Cruz Fernández

Vicente González Vega

Carlos Pelegrín Fernández López

Enrique Grant Val

Concepción Guerrero Sedano

Dionisio Jiménez Jiménez

**REPRESENTANTES DE LA
DIRECCIÓN**

Carlos A. López Barrio

Jenaro Maldonado Alonso

Fernando Mediero Velasco

Enrique Soladana Prieto

**REPRESENTANTES DEL COMITÉ
INTERCENTROS**

Carmen Juárez Rico

Antonio Redondo Barrera

Teresa Rodríguez Celador

Celso Vicente Navarro

**SECRETARIO REPRESENTACIÓN
DIRECCIÓN**

M^a Belén de la Hoz de la Hoz

**SECRETARIOS REPRESENTACIÓN
TRABAJADORES**

Fernando Gómez Salvador

José Luis Rico Martín

PRESIDENTE COMISIÓN NEGOCIADORA

Marcos Peña Pinto

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES TELEFONICA DE ESPAÑA

GRUPOS LABORALES

| CODIGO | GRUPO | Sueldo 2003 |
|--|---|-------------|
| GRUPO : 01 GENERAL DE JEFATURAS | | |
| 01014 | JEFE MAYOR | 2.668,82 |
| 01024 | JEFE PRINCIPAL DE 1ª | 2.548,51 |
| 01034 | JEFE PRINCIPAL DE 2ª | 2.433,91 |
| 01044 | JEFE DE 1ª | 2.314,43 |
| 01054 | JEFE DE 2ª | 2.201,18 |
| 01064 | JEFE DE 3ª | 2.093,83 |
| GRUPO : 32 TITULADOS Y TECNICOS SUPERIORES SUBGRUPO : 1 TITULADOS SUPERIORES | | |
| 32114 | TITULADO SUPERIOR MAYOR | 3.289,65 |
| 32124 | TITULADO SUPERIOR PRINCIPAL DE 1ª | 3.139,75 |
| 32134 | TITULADO SUPERIOR PRINCIPAL DE 2ª | 2.997,00 |
| 32144 | TITULADO SUPERIOR ASCENSO DE 1ª | 2.848,17 |
| 32154 | TITULADO SUPERIOR ASCENSO DE 2ª | 2.707,10 |
| 32164 | TITULADO SUPERIOR ENTRADA (+ 3 AÑOS) | 2.573,38 |
| 32163 | TITULADO SUPERIOR ENTRADA (- 3 AÑOS) | 2.427,53 |
| 32162 | TITULADO SUPERIOR ENTRADA (N.I.) | 2.198,97 |
| GRUPO : 32 TITULADOS Y TECNICOS SUPERIORES SUBGRUPO : 2 TECNICOS SUPERIORES | | |
| 32214 | TECNICO SUPERIOR MAYOR | 3.289,65 |
| 32224 | TECNICO SUPERIOR PRINCIPAL DE 1ª | 3.139,75 |
| 32234 | TECNICO SUPERIOR PRINCIPAL DE 2ª | 2.997,00 |
| 32244 | TECNICO SUPERIOR ASCENSO DE 1ª | 2.848,17 |
| 32254 | TECNICO SUPERIOR ASCENSO DE 2ª | 2.707,10 |
| 32264 | TECNICO SUPERIOR ENTRADA | 2.573,38 |
| GRUPO : 33 TITULADOS Y TECNICOS MEDIOS SUBGRUPO : 0 TITULADOS Y TECNICOS MEDIOS | | |
| 33014 | TITULADO O TECNICO MEDIO MAYOR | 2.668,82 |
| 33024 | TITULADO O TECNICO MEDIO PRINCIPAL DE 1ª | 2.548,51 |
| 33034 | TITULADO O TECNICO MEDIO PRINCIPAL DE 2ª | 2.433,91 |
| 33044 | TITULADO O TECNICO MEDIO DE 1ª | 2.314,43 |
| 33054 | TITULADO O TECNICO MEDIO DE 2ª | 2.201,18 |
| 33064 | TITULADO O TECNICO MEDIO ENTRADA (+ 3 AÑOS) | 2.093,83 |
| 33063 | TITULADO O TECNICO MEDIO ENTRADA (- 3 AÑOS) | 1.976,73 |
| 33062 | TITULADO O TECNICO MEDIO ENTRADA (N.I.) | 1.793,29 |
| GRUPO : 34 DELINEANTES Y OPERADORES AUDIOVISUALES SUBGRUPO : 1 DELINEANTES (N.G.L.) | | |
| 34114 | DELINEANTE (N.G.L.) MAYOR | 1.946,42 |
| 34124 | DELINEANTE (N.G.L.) PRINCIPAL DE 1ª | 1.873,70 |
| 34134 | DELINEANTE (N.G.L.) PRINCIPAL DE 2ª | 1.803,90 |
| 34144 | DELINEANTE (N.G.L.) DE 1ª | 1.736,92 |
| 34154 | DELINEANTE (N.G.L.) DE 2ª | 1.672,62 |
| 34164 | DELINEANTE (N.G.L.) ENTRADA (+ 3 AÑOS) | 1.610,93 |
| 34163 | DELINEANTE (N.G.L.) ENTRADA (- 3 AÑOS) | 1.522,82 |
| 34162 | DELINEANTE (N.G.L.) ENTRADA (N.I.) | 1.391,62 |

| | | |
|--|---|----------|
| GRUPO : 34 DELINEANTES Y OPERADORES AUDIOVISUALES | | |
| SUBGRUPO : 2 OPERADORES AUDIOVISUALES | | |
| 34214 | OPERADOR AUDIOVISUAL MAYOR | 1.946,42 |
| 34224 | OPERADOR AUDIOVISUAL PRINCIPAL DE 1ª | 1.873,70 |
| 34234 | OPERADOR AUDIOVISUAL PRINCIPAL DE 2ª | 1.803,90 |
| 34244 | OPERADOR AUDIOVISUAL DE 1ª | 1.736,92 |
| 34254 | OPERADOR AUDIOVISUAL DE 2ª | 1.672,62 |
| 34264 | OPERADOR AUDIOVISUAL ENTRADA (+ 3 AÑOS) | 1.610,93 |
| 34263 | OPERADOR AUDIOVISUAL ENTRADA (- 3 AÑOS) | 1.522,82 |
| 34262 | OPERADOR AUDIOVISUAL ENTRADAS (N.I.) | 1.391,62 |
| GRUPO : 35 EQUIPOS | | |
| SUBGRUPO : 1 ENCARGADOS DE PLANTA INTERNA | | |
| 35114 | ENCARGADO DE PLANTA INTERNA MAYOR | 2.308,76 |
| 35124 | ENCARGADO DE PLANTA INTERNA PRINCIPAL DE 1ª | 2.230,69 |
| 35134 | ENCARGADO DE PLANTA INTERNA PRINCIPAL DE 2ª | 2.155,25 |
| 35144 | ENCARGADO DE PLANTA INTERNA DE 1ª | 2.082,36 |
| 35154 | ENCARGADO DE PLANTA INTERNA DE 2ª | 2.011,93 |
| 35164 | ENCARGADO DE PLANTA INTERNA DE 3ª | 1.943,89 |
| GRUPO : 35 EQUIPOS | | |
| SUBGRUPO : 2 OPERADORES TECNICOS DE PLANTA INTERNA | | |
| 35214 | OPERADOR TECNICO PLANTA INTERNA MAYOR | 2.078,77 |
| 35224 | OPERADOR TECNICO PLANTA INTERNA PRINCIPAL DE 1ª | 1.975,87 |
| 35234 | OPERADOR TECNICO PLANTA INTERNA PRINCIPAL DE 2ª | 1.885,77 |
| 35244 | OPERADOR TECNICO PLANTA INTERNA PRINCIPAL DE 3ª | 1.822,00 |
| 35254 | OPERADOR TECNICO PLANTA INTERNA DE 1ª | 1.760,38 |
| 35264 | OPERADOR TECNICO PLANTA INTERNA DE 2ª (+ 3 AÑOS) | 1.700,84 |
| 35263 | OPERADOR TECNICO PLANTA INTERNA DE 2ª (- 3 AÑOS) | 1.616,57 |
| 35262 | OPERADOR TECNICO PLANTA INTERNA DE 2ª (N.I.) | 1.478,65 |
| GRUPO : 35 EQUIPOS | | |
| SUBGRUPO : 3 OPERADORES AUXILIAR DE PLANTA INTERNA | | |
| 35314 | OPERADOR AUXILIAR PLANTA INTERNA MAYOR | 1.822,72 |
| 35324 | OPERADOR AUXILIAR PLANTA INTERNA PRINCIPAL DE 1ª | 1.761,08 |
| 35334 | OPERADOR AUXILIAR PLANTA INTERNA PRINCIPAL DE 2ª | 1.701,52 |
| 35344 | OPERADOR AUXILIAR PLANTA INTERNA DE 1ª | 1.643,98 |
| 35354 | OPERADOR AUXILIAR PLANTA INTERNA DE 2ª | 1.552,45 |
| 35364 | OPERADOR AUXILIAR PLANTA INTERNA ENTRADA (+ 3 AÑOS) | 1.465,31 |
| 35363 | OPERADOR AUXILIAR PLANTA INTERNA ENTRADA (- 3 AÑOS) | 1.398,87 |
| 35362 | OPERADOR AUXILIAR PLANTA INTERNA ENTRADA (N.I.) | 1.271,84 |
| GRUPO : 36 REDES | | |
| SUBGRUPO : 1 ENCARGADOS DE PLANTA EXTERNA | | |
| 36114 | ENCARGADO PLANTA EXTERNA MAYOR | 2.308,76 |
| 36124 | ENCARGADO PLANTA EXTERNA PRINCIPAL DE 1ª | 2.230,69 |
| 36134 | ENCARGADO PLANTA EXTERNA PRINCIPAL DE 2ª | 2.155,25 |
| 36144 | ENCARGADO PLANTA EXTERNA DE 1ª | 2.082,36 |
| 36154 | ENCARGADO PLANTA EXTERNA DE 2ª | 2.011,93 |
| 36164 | ENCARGADO PLANTA EXTERNA DE 3ª | 1.943,89 |
| GRUPO : 36 REDES | | |
| SUBGRUPO : 2 ENCARGADOS GRUPO PLANTA EXTERNA | | |
| 36214 | ENCARGADO GRUPO PLANTA EXTERNA MAYOR | 2.021,09 |
| 36224 | ENCARGADO GRUPO PLANTA EXTERNA PRINCIPAL DE 1ª | 1.952,74 |
| 36234 | ENCARGADO GRUPO PLANTA EXTERNA PRINCIPAL DE 2ª | 1.886,70 |
| 36244 | ENCARGADO GRUPO PLANTA EXTERNA PRINCIPAL DE 3ª | 1.822,89 |
| 36254 | ENCARGADO GRUPO PLANTA EXTERNA DE 1ª | 1.761,24 |
| 36264 | ENCARGADO GRUPO PLANTA EXTERNA DE 2ª (+ 3 AÑOS) | 1.701,67 |
| 36263 | ENCARGADO GRUPO PLANTA EXTERNA DE 2ª (- 3 AÑOS) | 1.616,16 |
| GRUPO : 36 REDES | | |
| SUBGRUPO : 3 OPERADIRES AUXILIARES PLANTA EXTERNA | | |
| 36314 | OPERADOR AUXILIAR PLANTA EXTERNA MAYOR | 1.822,72 |
| 36324 | OPERADOR AUXILIAR PLANTA EXTERNA PRINCIPAL DE 1ª | 1.761,08 |
| 36334 | OPERADOR AUXILIAR PLANTA EXTERNA PRINCIPAL DE 2ª | 1.701,52 |
| 36344 | OPERADOR AUXILIAR PLANTA EXTERNA DE 1ª | 1.643,98 |
| 36354 | OPERADOR AUXILIAR PLANTA EXTERNA DE 2ª | 1.552,45 |
| 36364 | OPERADOR AUXILIAR PLANTA EXTERNA ENTRADA (+ 3 AÑOS) | 1.465,31 |
| 36363 | OPERADOR AUXILIAR PLANTA EXTERNA ENTRADA (- 3 AÑOS) | 1.398,87 |
| 36362 | OPERADOR AUXILIAR PLANTA EXTERNA ENTRADA (N.I.) | 1.271,84 |

| | | |
|---|--|----------|
| GRUPO : 36 REDES | | |
| SUBGRUPO : 4 OPERADORES AUXILIARES SERVICIO POSTVENTA | | |
| 36414 | OPERADOR AUXILIAR SERVICIO POSTVENTA MAYOR | 1.822,72 |
| 36424 | OPERADOR AUXILIAR SERV. POSTVENTA PRINCIPAL 1ª | 1.761,08 |
| 36434 | OPERADOR AUXILIAR SERV. POSTVENTA PRINCIPAL 2ª | 1.701,52 |
| 36444 | OPERADOR AUXILIAR SERV. POSTVENTA DE 1ª | 1.643,98 |
| 36454 | OPERADOR AUXILIAR SERV. POSTVENTA DE 2ª | 1.552,45 |
| 36464 | OPERADOR AUXILIAR SERV. POSTVENTA ENT. (+ 3 AÑOS) | 1.465,31 |
| 36463 | OPERADOR AUXILIAR SERV. POSTVENTA ENT. (- 3 AÑOS) | 1.398,87 |
| 36462 | OPERADOR AUXILIAR SERV. POSTVENTA ENTRADA (N.I.) | 1.271,84 |
| GRUPO : 37 ADMINISTR. OFIMAT. Y SERV. COMERCIAL | | |
| SUBGRUPO : 1 ENCARGADOS OFIMATICOS | | |
| 37114 | ENCARGADO OFIMATICO MAYOR | 2.186,06 |
| 37124 | ENCARGADO OFIMATICO PRINCIPAL DE 1ª | 2.112,14 |
| 37134 | ENCARGADO OFIMATICO PRINCIPAL DE 2ª | 2.040,70 |
| 37144 | ENCARGADO OFIMATICO DE 1ª | 1.971,69 |
| 37154 | ENCARGADO OFIMATICO DE 2ª | 1.905,00 |
| 37164 | ENCARGADO OFIMATICO DE 3ª | 1.840,58 |
| GRUPO : 37 ADMINISTR. OFIMAT. Y SERV. COMERCIAL | | |
| SUBGRUPO : 2 ENCARGADOS DE SERVICIO COMERCIAL | | |
| 37214 | ENCARGADO SERVICIO COMERCIAL MAYOR | 2.186,06 |
| 37224 | ENCARGADO SERVICIO COMERCIAL PRINCIPAL DE 1ª | 2.112,14 |
| 37234 | ENCARGADO SERVICIO COMERCIAL PRINCIPAL DE 2ª | 2.040,70 |
| 37244 | ENCARGADO SERVICIO COMERCIAL DE 1ª | 1.971,69 |
| 37254 | ENCARGADO SERVICIO COMERCIAL DE 2ª | 1.905,00 |
| 37264 | ENCARGADO SERVICIO COMERCIAL DE 3ª | 1.840,58 |
| GRUPO : 37 ADMINISTR. OFIMAT. Y SERV. COMERCIAL | | |
| SUBGRUPO : 3 ASESORES DEL SERVICIO COMERCIAL | | |
| 37314 | ASESOR SERVICIO COMERCIAL MAYOR | 2.013,37 |
| 37324 | ASESOR SERVICIO COMERCIAL PRINCIPAL DE 1ª | 1.943,02 |
| 37334 | ASESOR SERVICIO COMERCIAL PRINCIPAL DE 2ª | 1.873,73 |
| 37344 | ASESOR SERVICIO COMERCIAL DE 1ª | 1.803,93 |
| 37354 | ASESOR SERVICIO COMERCIAL DE 2ª | 1.736,96 |
| 37364 | ASESOR SERVICIO COMERCIAL DE 3ª (+ 3) | 1.672,76 |
| 37363 | ASESOR SERVICIO COMERCIAL DE 3ª (- 3) | 1.577,74 |
| 37362 | ASESOR SERVICIO COMERCIAL DE 3ª (N.I.) | 1.433,83 |
| GRUPO : 37 ADMINISTR. OFIMAT. Y SERV. COMERCIAL | | |
| SUBGRUPO : 4 ADMINISTRATIVOS OFIMATICOS | | |
| 37414 | JEFE DE NEGOCIADO OFIMATICO | 1.772,89 |
| 37424 | SUBJEFE DE NEGOCIADO OFIMATICO | 1.712,92 |
| 37434 | OFICIAL ADMINISTRATIVO OFIMATICO DE 1ª | 1.654,99 |
| 37444 | OFICIAL ADMINISTRATIVO OFIMATICO DE 2ª | 1.599,02 |
| 37454 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO OFIMATICO DE 1ª | 1.510,74 |
| 37464 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO OFIMATICO DE 2ª (+ 3 AÑOS) | 1.425,13 |
| 37463 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO OFIMATICO DE 1ª (- 3 AÑOS) | 1.361,34 |
| 37462 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO OFIMATICO DE 1ª (N.I.) | 1.238,33 |
| GRUPO : 38 OPERACION | | |
| SUBGRUPO : 1 ENCARGADOS DE OPERACION | | |
| 38114 | ENCARGADO DE OPERACION MAYOR | 2.186,06 |
| 38124 | ENCARGADO DE OPERACION PRINCIPAL DE 1ª | 2.112,14 |
| 38134 | ENCARGADO DE OPERACION PRINCIPAL DE 2ª | 2.040,70 |
| 38144 | ENCARGADO DE OPERACION DE 1ª | 1.971,69 |
| 38154 | ENCARGADO DE OPERACION DE 2ª | 1.905,00 |
| 38164 | ENCARGADO DE OPERACION DE 3ª | 1.840,58 |
| GRUPO : 38 OPERACION | | |
| SUBGRUPO : 2 OPERADOR | | |
| 38214 | OPERADOR/A MAYOR | 1.772,89 |
| 38224 | OPERADOR/A PRINCIPAL DE 1ª | 1.712,92 |
| 38234 | OPERADOR/A PRINCIPAL DE 2ª | 1.654,99 |
| 38244 | OPERADOR/A DE 1ª | 1.599,02 |
| 38254 | OPERADOR/A DE 2ª | 1.510,74 |
| 38264 | OPERADOR/A DE 3ª (+ 3 AÑOS) | 1.425,13 |
| 38263 | OPERADOR/A DE 3ª (- 3 AÑOS) | 1.361,34 |
| 38262 | OPERADOR/A DE 3ª (N.I.) | 1.238,33 |

GRUPO : 80 ENCARGADOS DE MANTENI. DE VEHICULOS

| | | |
|-------|--|----------|
| 80014 | ENCARGADO DE MANTENI. DE VEHICULOS MAYOR | 2.186,06 |
| 80024 | ENCARGADO DE MANTENI. DE VEHICULOS PRINCIPAL DE 1ª | 2.112,14 |
| 80034 | ENCARGADO DE MANTENI. DE VEHICULOS PRINCIPAL DE 2ª | 2.040,70 |
| 80044 | ENCARGADO DE MANTENI. DE VEHICULOS DE 1ª | 1.971,69 |
| 80054 | ENCARGADO DE MANTENI. DE VEHICULOS DE 2ª | 1.905,00 |
| 80064 | ENCARGADO DE MANTENI. DE VEHICULOS DE 3ª | 1.840,58 |

GRUPO : 81 EDIFICIOS
SUBGRUPO : 1 ENCARGADOS MANTENIMIENTO EDIFICIOS

| | | |
|-------|--|----------|
| 81114 | ENCARGADO MANTENIMIENTO EDIFICIOS MAYOR | 2.024,66 |
| 81124 | ENCARGADO MANTENIMIENTO EDIFICIOS PRINCIPAL 1ª | 1.956,19 |
| 81134 | ENCARGADO MANTENIMIENTO EDIFICIOS PRINCIPAL 2ª | 1.890,03 |
| 81144 | ENCARGADO MANTENIMIENTO EDIFICIOS DE 1ª | 1.826,12 |
| 81154 | ENCARGADO MANTENIMIENTO EDIFICIOS DE 2ª | 1.764,35 |
| 81164 | ENCARGADO MANTENIMIENTO EDIFICIOS DE 3ª | 1.704,69 |

GRUPO : 81 EDIFICIOS
SUBGRUPO : 2 OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS

| | | |
|-------|---|----------|
| 81214 | OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS MAYOR | 1.822,72 |
| 81224 | OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS PRINCIPAL 1ª | 1.761,08 |
| 81234 | OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS PRINCIPAL 2ª | 1.701,52 |
| 81244 | OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS DE 1ª | 1.643,98 |
| 81254 | OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS DE 2ª | 1.552,45 |
| 81264 | OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS ENTRADA (+ 3 AÑOS) | 1.465,31 |
| 81263 | OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS ENTRADA (- 3 AÑOS) | 1.398,87 |
| 81262 | OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS ENTRADA (N.I.) | 1.271,84 |

GRUPO : 82 ALMACENES
SUBGRUPO : 1 ENCARGADOS OPERACION ALMACENES

| | | |
|-------|--|----------|
| 82114 | ENCARGADO OPERACION ALMACENES MAYOR | 2.024,66 |
| 82124 | ENCARGADO OPERACION ALMACENES PRINCIPAL 1ª | 1.956,19 |
| 82134 | ENCARGADO OPERACION ALMACENES PRINCIPAL 2ª | 1.890,03 |
| 82144 | ENCARGADO OPERACION ALMACENES DE 1ª | 1.826,12 |
| 82154 | ENCARGADO OPERACION ALMACENES DE 2ª | 1.764,35 |
| 82164 | ENCARGADO OPERACION ALMACENES DE 3ª | 1.704,69 |

GRUPO : 82 ALMACENES
SUBGRUPO : 2 OPERADOR ALMACENES

| | | |
|-------|---------------------------------------|----------|
| 82214 | OPERADOR ALMACENES MAYOR | 1.772,89 |
| 82224 | OPERADOR ALMACENES PRINCIPAL 1ª | 1.712,92 |
| 82234 | OPERADOR ALMACENES PRINCIPAL 2ª | 1.654,99 |
| 82244 | OPERADOR ALMACENES DE 1ª | 1.599,02 |
| 82254 | OPERADOR ALMACENES DE 2ª | 1.510,74 |
| 82264 | OPERADOR ALMACENES ENTRADA (+ 3 AÑOS) | 1.425,13 |
| 82263 | OPERADOR ALMACENES ENTRADA (- 3 AÑOS) | 1.361,34 |
| 82262 | OPERADOR ALMACENES ENTRADA (N.I.) | 1.238,33 |

GRUPO : 83 AUXILIAR DE EDIFICIOS Y SERVICIOS

| | | |
|-------|---|----------|
| 83014 | AUXILIAR EDIFICIOS Y SERVICIOS MAYOR | 1.678,59 |
| 83024 | AUXILIAR EDIFICIOS Y SERVICIOS PRINCIPAL 1ª | 1.616,66 |
| 83034 | AUXILIAR EDIFICIOS Y SERVICIOS PRINCIPAL 2ª | 1.557,22 |
| 83044 | AUXILIAR EDIFICIOS Y SERVICIOS DE 1ª | 1.500,19 |
| 83054 | AUXILIAR EDIFICIOS Y SERVICIOS DE 2ª | 1.445,46 |
| 83064 | AUXILIAR EDIFICIOS Y SERVICIOS ENTRADA (+ 3 AÑOS) | 1.392,92 |
| 83063 | AUXILIAR EDIFICIOS Y SERVICIOS ENTRADA (- 3 AÑOS) | 1.317,89 |
| 83062 | AUXILIAR EDIFICIOS Y SERVICIOS ENTRADA (N.I.) | 1.200,29 |

GRUPO : 84 OPERADORES TECNICOS INFORMATICA GEST.

| | | |
|-------|--|----------|
| 84014 | OPERADOR TEC. INFORMATICA GESTION MAYOR | 2.078,77 |
| 84024 | OPERADOR TEC. INFORMATICA GESTION PRINCIPAL 1ª | 1.975,87 |
| 84034 | OPERADOR TEC. INFORMATICA GESTION PRINCIPAL 2ª | 1.885,77 |
| 84044 | OPERADOR TEC. INFORMATICA GESTION DE 1ª | 1.822,00 |
| 84054 | OPERADOR TEC. INFORMATICA GESTION DE 2ª | 1.760,38 |
| 84064 | OPERADOR TEC. INFORMATICA GESTION ENT.(+ 3 AÑOS) | 1.700,84 |
| 84063 | OPERADOR TEC. INFORMATICA GESTION ENT.(- 3 AÑOS) | 1.616,57 |
| 84062 | OPERADOR TEC. INFORMATICA GESTION ENT.(N.I.) | 1.478,65 |

GRUPO : 85 OPERADOR AUXILIAR INFORM. GESTION

| | | |
|-------|--|----------|
| 85014 | OPERADOR AUX. INFORMATICA GESTION MAYOR | 1.822,72 |
| 85024 | OPERADOR AUX. INFORMATICA GESTION PRINCIPAL 1ª | 1.761,08 |
| 85034 | OPERADOR AUX. INFORMATICA GESTION PRINCIPAL 2ª | 1.701,52 |
| 85044 | OPERADOR AUX. INFORMATICA GESTION DE 1ª | 1.643,98 |
| 85054 | OPERADOR AUX. INFORMATICA GESTION DE 2ª | 1.552,45 |
| 85064 | OPERADOR AUX. INFORMATICA GESTION ENT.(+ 3 AÑOS) | 1.465,31 |
| 85063 | OPERADOR AUX. INFORMATICA GESTION ENT.(- 3 AÑOS) | 1.398,87 |
| 85062 | OPERADOR TEC. INFORMATICA GESTION ENT.(N.I.) | 1.271,84 |

GRUPO : 86 RADIOTELEFONISTAS (N.G.L.)

| | | |
|-------|--|----------|
| 86014 | RADIOTELEFONISTA MAYOR | 1.822,72 |
| 86024 | RADIOTELEFONISTA PRINCIPAL 1ª | 1.761,08 |
| 86034 | RADIOTELEFONISTA PRINCIPAL 2ª | 1.701,52 |
| 86044 | RADIOTELEFONISTA DE 1ª | 1.643,98 |
| 86054 | RADIOTELEFONISTA DE 2ª | 1.552,45 |
| 86064 | RADIOTELEFONISTA DE ENTRADA (+ 3 AÑOS) | 1.465,31 |
| 86063 | RADIOTELEFONISTA DE ENTRADA (- 3 AÑOS) | 1.398,87 |
| 86062 | RADIOTELEFONISTA DE ENTRADA (N.I.) | 1.271,84 |

TABLAS SALARIALES TELEFONICA DE ESPAÑA

GRUPOS LABORALES A EXTINGUIR

CODIGO GRUPO

Suelo 2003

GRUPO : 02 TITULADOS FACULTATIVOS Y TEC. ESPECIALES
SUBGRUPO: 1 TITULADOS FACULTATIVOS

| | | |
|-------|---|----------|
| 02114 | TITULADO FACULTATIVO MAYOR | 3.185,35 |
| 02124 | TITULADO FACULTATIVO PRINCIPAL DE 1ª | 3.040,14 |
| 02134 | TITULADO FACULTATIVO PRINCIPAL DE 2ª | 2.888,00 |
| 02144 | TITULADO FACULTATIVO ASCENSO DE 1ª | 2.745,08 |
| 02154 | TITULADO FACULTATIVO ASCENSO DE 2ª | 2.586,97 |
| 02164 | TITULADO FACULTATIVO ENTRADA (+ 3 AÑOS) | 2.426,35 |
| 02163 | TITULADO FACULTATIVO ENTRADA (- 3 AÑOS) | 2.309,98 |
| 02162 | TITULADO FACULTATIVO ENTRADA (N.I.) | 2.103,70 |

GRUPO : 03 TITULADOS AUXILIARES Y TECNICOS
SUBGRUPO : 1 TITULADO AUXILIAR O TECNICO

| | | |
|-------|--|----------|
| 03114 | TITULADO AUXILIAR O TECNICO MAYOR | 2.578,50 |
| 03124 | TITULADO AUXILIAR O TECNICO PRINCIPAL DE 1º | 2.462,32 |
| 03134 | TITULADO AUXILIAR O TECNICO PRINCIPAL DE 2ª | 2.340,64 |
| 03144 | TITULADO AUXILIAR O TECNICO DE 1ª | 2.226,26 |
| 03154 | TITULADO AUXILIAR O TECNICO DE 2ª | 2.099,80 |
| 03164 | TITULADO AUXILIAR O TECNICO ENTRADA (+ 3 AÑOS) | 1.971,26 |
| 03163 | TITULADO AUXILIAR O TECNICO ENTRADA (- 3 AÑOS) | 1.878,21 |
| 03162 | TITULADO AUXILIAR O TECNICO ENTRADA (N.I.) | 1.718,78 |

GRUPO : 05 EQUIPOS
SUBRUPO : 6 ENCARGADOS DE EQUIPOS

| | | |
|-------|-------------------------------------|----------|
| 05614 | ENCARGADO DE EQUIPO MAYOR | 2.105,40 |
| 05624 | ENCARGADO DE EQUIPO PRINCIPAL DE 1ª | 2.034,20 |
| 05634 | ENCARGADO DE EQUIPO PRINCIPAL DE 2ª | 1.965,41 |
| 05644 | ENCARGADO DE EQUIPO DE 1ª | 1.898,94 |
| 05654 | ENCARGADO DE EQUIPO DE 2ª | 1.834,72 |
| 05664 | ENCARGADO DE EQUIPO DE 3ª | 1.772,67 |

GRUPO : 05 EQUIPOS
SUBGRUPO : 7 OPERADORES TECNICOS

| | | |
|-------|-----------------------------------|----------|
| 05714 | OPERADOR TECNICO MAYOR | 1.894,73 |
| 05724 | OPERADOR TECNICO PRINCIPAL DE 1ª | 1.801,63 |
| 05734 | OPERADOR TECNICO PRINCIPAL DE 2ª | 1.721,55 |
| 05744 | OPERADOR TECNICO PRINCIPAL DE 3ª | 1.663,32 |
| 05754 | OPERADOR TECNICO DE 1ª | 1.607,07 |
| 05764 | OPERADOR TECNICO DE 2ª (+ 3 AÑOS) | 1.552,73 |
| 05763 | OPERADOR TECNICO DE 2ª (- 3 AÑOS) | 1.476,44 |
| 05762 | OPERADOR TECNICO DE 2ª (N.I.) | 1.351,66 |

GRUPO : 05 EQUIPOS
SUBGRUPO : 8 AUXILIARES TECNICOS DE PLANTA

| | | |
|-------|---|----------|
| 05814 | AUXILIAR TECNICO DE PLANTA MAYOR | 1.766,44 |
| 05824 | AUXILIAR TECNICO DE PLANTA PRINCIPAL DE 1ª | 1.706,70 |
| 05834 | AUXILIAR TECNICO DE PLANTA PRINCIPAL DE 2ª | 1.648,98 |
| 05844 | AUXILIAR TECNICO DE PLANTA DE 1ª | 1.593,21 |
| 05854 | AUXILIAR TECNICO DE PLANTA DE 2ª | 1.504,75 |
| 05864 | AUXILIAR TECNICO DE PLANTA ENTRADA (+ 3 AÑOS) | 1.420,57 |
| 05863 | AUXILIAR TECNICO DE PLANTA ENTRADA (- 3 AÑOS) | 1.356,35 |

GRUPO : 06 REDES
SUBGRUPO : 7 ENCARGADOS DE GRUPO DE REDES

| | | |
|-------|---|----------|
| 06714 | ENCARGADO DE GRUPO DE REDES MAYOR | 1.875,98 |
| 06724 | ENCARGADO DE GRUPO DE REDES PRINCIPAL DE 1ª | 1.812,54 |
| 06734 | ENCARGADO DE GRUPO DE REDES PRINCIPAL DE 2ª | 1.751,24 |
| 06744 | ENCARGADO DE GRUPO DE REDES PRINCIPAL DE 3ª | 1.692,01 |
| 06754 | ENCARGADO DE GRUPO REDES DE 1ª | 1.634,79 |
| 06764 | ENCARGADO DE GRUPO REDES DE 2ª (+ 3 AÑOS) | 1.579,50 |
| 06763 | ENCARGADO DE GRUPO REDES DE 2ª (- 3 AÑOS) | 1.500,68 |

GRUPO : 06 REDES
SUBGRUPO : 9 CELADORES, EMPALMADORES, CONDUCTORES

| | | |
|-------|--|----------|
| 06914 | CELADOR,EMPALMADOR, CONDUCTOR MAYOR | 1.669,61 |
| 06924 | CELADOR,EMPALMADOR, CONDUCTOR PRINCIPAL DE 1ª | 1.613,15 |
| 06934 | CELADOR,EMPALMADOR, CONDUCTOR PRINCIPAL DE 2ª | 1.558,59 |
| 06944 | CELADOR,EMPALMADOR, CONDUCTOR DE 1ª | 1.505,88 |
| 06954 | CELADOR,EMPALMADOR, CONDUCTOR DE 2ª | 1.454,95 |
| 06964 | CELADOR,EMPALMADOR, CONDUCTOR ENTRADA (+ 3 AÑOS) | 1.358,37 |
| 06963 | CELADOR,EMPALMADOR, CONDUCTOR ENTRADA (- 3 AÑOS) | 1.290,35 |
| 06962 | CELADOR,EMPALMADOR, CONDUCTOR ENTRADA (N.I.) | 1.160,41 |

GRUPO : 07 ADMINISTRATIVO Y SERVICIO ABONADOS
SUBGRUPO : 9 ADMINISTRATIVOS

| | | |
|-------|---------------------------|----------|
| 07914 | JEFE DE NEGOCIADO | 1.674,07 |
| 07924 | SUBJEFE DE NEGOCIADO | 1.608,93 |
| 07934 | OFICIAL DE 1ª | 1.554,53 |
| 07944 | OFICIAL DE 2ª | 1.501,96 |
| 07954 | AUXILIAR DE 1ª | 1.412,42 |
| 07964 | AUXILIAR DE 2ª (+ 3 AÑOS) | 1.342,68 |
| 07963 | AUXILIAR DE 2ª (- 3 AÑOS) | 1.275,60 |
| 07962 | AUXILIAR DE 2ª (N.I.) | 1.156,34 |

GRUPO : 08 OPERACIÓN
SUBGRUPO : 8 TELEFONISTAS

| | | |
|-------|------------------------------|----------|
| 08814 | TELEFONISTA MAYOR | 1.650,63 |
| 08824 | TELEFONISTA PRINCIPAL DE 1ª | 1.594,81 |
| 08834 | TELEFONISTA PRINCIPAL DE 2ª | 1.540,88 |
| 08844 | TELEFONISTA PRINCIPAL DE 3ª | 1.488,77 |
| 08854 | TELEFONISTA DE 1ª | 1.438,41 |
| 08864 | TELEFONISTA DE 2ª (+ 3 AÑOS) | 1.363,91 |
| 08863 | TELEFONISTA DE 2ª (- 3 AÑOS) | 1.296,45 |
| 08862 | TELEFONISTA DE 2ª (N.I.) | 1.176,53 |

GRUPO : 12 ALMACENES
SUBGRUPO : 7 OFICIAL DE ALMACENES

| | | |
|-------|--|----------|
| 12714 | OFICIAL MAYOR DE ALMACENES | 1.599,07 |
| 12724 | OFICIAL PRINCIPAL ALMACENES | 1.544,99 |
| 12734 | OFICIAL DE 1ª ALMACENES | 1.492,73 |
| 12744 | OFICIAL DE 2ª ALMACENES (+ 3 AÑOS) | 1.442,25 |
| 12743 | OFICIAL DE 2ª ALMACENES (- 3 AÑOS) | 1.366,94 |
| 12742 | OFICIAL DE 2ª ALMACENES (N.I.) | 1.238,03 |
| 12754 | AYUDANTE DE ALMACENES | 1.395,72 |
| 12764 | AYUDANTE DE ENTRADA ALMACENES (+ 3 AÑOS) | 1.320,73 |
| 12763 | AYUDANTE DE ENTRADA ALMACENES (- 3 AÑOS) | 1.255,04 |
| 12762 | AYUDANTE DE ENTRADA ALMACENES (N.I.) | 1.140,48 |

GRUPO : 14 SUBALTERNOS

| | | |
|-------|----------------------------------|----------|
| 14014 | SUBALTERNO MAYOR | 1.599,89 |
| 14024 | SUBALTERNO PRINCIPAL DE 1ª | 1.545,79 |
| 14034 | SUBALTERNO PRINCIPAL DE 2ª | 1.493,52 |
| 14044 | SUBALTERNO DE 1ª | 1.443,00 |
| 14054 | SUBALTERNO DE 2ª | 1.394,20 |
| 14064 | SUBALTERNO DE ENTRADA (+ 3 AÑOS) | 1.319,32 |
| 14063 | SUBALTERNO DE ENTRADA (- 3 AÑOS) | 1.253,67 |
| 14062 | SUBALTERNO DE ENTRADA (N.I.) | 1.096,24 |

GRUPO : 40 INFORMATICOS
SUBGRUPO : 7 ANALISTAS DE SISTEMAS

| | | |
|-------|--|----------|
| 40714 | ANALISTA DE SISTEMAS MAYOR | 2.950,08 |
| 40724 | ANALISTA DE SISTEMAS PRINCIPAL DE 1ª | 2.798,13 |
| 40734 | ANALISTA DE SISTEMAS PRINCIPAL DE 2ª | 2.645,76 |
| 40744 | ANALISTA DE SISTEMAS DE 1ª | 2.504,64 |
| 40754 | ANALISTA DE SISTEMAS DE 2ª | 2.347,22 |
| 40764 | ANALISTA DE SISTEMAS DE ENTRADA (+ 3 AÑOS) | 2.227,51 |
| 40763 | ANALISTA DE SISTEMAS DE ENTRADA (- 3 AÑOS) | 2.117,40 |
| 40762 | ANALISTA DE SISTEMAS DE ENTRADA (N.I.) | 1.926,20 |

GRUPO : 44 OPERADORES INFORMATICOS

| | | |
|-------|--|----------|
| 44014 | OPERADOR INFORMATICO MAYOR | 1.894,73 |
| 44024 | OPERADOR INFORMATICO PRINCIPAL DE 1ª | 1.801,63 |
| 44034 | OPERADOR INFORMATICO PRINCIPAL DE 2ª | 1.721,55 |
| 44044 | OPERADOR INFORMATICO DE 1ª | 1.663,32 |
| 44054 | OPERADOR INFORMATICO DE 2ª | 1.607,07 |
| 44064 | OPERADOR INFORMATICO DE ENTRADA (+ 3 AÑOS) | 1.552,73 |
| 44063 | OPERADOR INFORMATICO DE ENTRADA (- 3 AÑOS) | 1.476,44 |
| 44062 | OPERADOR INFORMATICO DE ENTRADA (N.I.) | 1.351,66 |

No se ha incorporado en tablas salariales el subgrupo correspondiente a "Encargados Administrativos" por no existir plantilla de este colectivo, durante el año 2002.

ANEXO 2**CONCRECIÓN DE PROVINCIAS TIPO 3**

A los efectos contemplados en la cláusula 7.2 del presente convenio, que regula las situaciones de disponibilidad, a continuación se detallan las provincias consideradas de tipo 3:

| Provincias tipo 3 |
|--------------------------|
| Álava |
| Almería |
| Ávila |
| Badajoz |
| Burgos |
| Cáceres |
| Ciudad Real |
| Cuenca |
| Guadalajara |
| Huelva |
| Huesca |
| Jaén |
| Lleida |
| Lugo |
| Orense |
| Palencia |
| La Rioja |
| Salamanca |
| Segovia |
| Soria |
| Teruel |
| Zamora |