

**BORRADOR DE PROPUESTA TEXTO  
CONVENIO COLECTIVO**

***7ª REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA CONVENIO  
COLECTIVO EMPRESAS VINCULADAS***

# **I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS VINCULADAS TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.U. Y TELEFÓNICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES, S.A.U.**

## **PREÁMBULO**

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

A partir del año 2006, se han producido y desarrollado una serie de hechos de diversa índole (competitivos, regulatorios y tecnológicos) que han provocado la necesidad de un replanteamiento del modelo organizativo utilizado hasta ese momento. Entre otros, destacan la creciente importancia de la convergencia tecnológica que hace cada vez más débiles y difusas las fronteras entre los diferentes subsegmentos tradicionales de la industria (comunicaciones fijas, comunicaciones móviles y servicios de banda ancha para transmisión de datos, información y contenidos), el menor ritmo de crecimiento debido a la madurez del mercado en países avanzados, la elevada penetración existente en el mercado y el incremento de la competencia generado por la aparición de nuevos operadores entrantes.

Todas las circunstancias referidas han llevado a Telefónica a una estrategia dirigida a convertirse en proveedor global/único de las necesidades del cliente, modelo éste que se está implantando en la mayoría de las Empresas de Telecomunicación. Esta estrategia, que como indicamos deriva de la situación de nuestro mercado, está provocando que Telefónica de España S.A.U., Telefónica Móviles España S.A.U. y Telefónica Soluciones Informática y Comunicaciones España S.A.U., necesiten mejorar su eficiencia y productividad para hacer frente a la progresiva reducción del ritmo de crecimiento del mercado y al incremento de competencia para mantener niveles de rentabilidad que garanticen su evolución futura.

Para hacer frente a las anteriores circunstancias, estas Compañías necesitan el establecimiento de acciones organizativas, técnicas y operativas conjuntas que permitan incrementar la oferta de servicios globales utilizando tecnologías integradas, todo ello para mantener su posicionamiento estratégico en el mercado.

Por todas estas razones, se hace necesario establecer un marco de regulación único de las condiciones y relaciones laborales de carácter general para todos los trabajadores de las Empresas Telefónica de España S.A.U., Telefónica Móviles España S.A.U. y Telefónica Soluciones Informática y Comunicaciones España S.A.U., buscando un equilibrio razonable entre las necesidades de gestión, operativas y de comercialización de éstas, y los derechos y la seguridad de los trabajadores.

El objetivo es, por tanto, definir un modelo único de relaciones laborales que establezca las previsiones necesarias para conseguir un modelo coordinado y homogéneo entre las

Empresas que suscriben este Convenio que, manteniendo su autonomía desde el punto de vista de la personalidad jurídica, permita dar respuesta a las necesidades de las Empresas incluidas en su ámbito de cara al futuro.

En este sentido, el presente Convenio Colectivo trata de acometer un proceso de homogenización de las distintas condiciones de trabajo de las diferentes Sociedades y que conducen a disponer de una regulación laboral común.

Las Empresas, indicadas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, son Sociedades pertenecientes al Grupo Telefónica, que tanto por su objeto social, como se ha indicado en el encabezamiento, como por razones organizativas y productivas, se encuentran vinculadas. Por ello, la reforma introducida por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas Urgentes para la Reforma de la Negociación Colectiva, del artículo 87.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, legitima la suscripción del presente Convenio Colectivo así como a sus partes firmantes.

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

## **CAPÍTULO I.- CONCEPTOS GENERALES**

(Cuando en este texto se utilizan los términos “trabajadores” o “empleados”, se hace en un sentido neutro, por lo que comprende a personas de ambos sexos).

### **ARTÍCULO 1. OBJETO**

El presente Convenio se concierta entre las Compañías Telefónica de España S.A.U., Telefónica Móviles España S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones España S.A.U., de un lado como parte empresarial, y, por otro lado, los Sindicatos UGT y CCOO que tienen acreditada la mayor representatividad en ambas entidades, con un porcentaje superior al 10% dentro del ámbito territorial y funcional del Convenio, en defensa de los derechos e intereses de estos trabajadores y tiene por objeto establecer una regulación que se aplique de forma conjunta y unitaria en estas tres Empresas. En el preámbulo de este Convenio, se han explicado con detalle las razones que hacen necesaria esta regulación conjunta de distintos aspectos y condiciones de trabajo de estas tres Compañías, razones que asumen totalmente como ciertas y reales todos los firmantes de este Acuerdo.

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

En razón de la legitimación negociadora que ostentan las partes firmantes, el presente Convenio se suscribe al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, estando dotado de eficacia general y siendo de aplicación directa y preferente

respecto de cualquier otro Convenio Colectivo, acuerdo o pacto en las Empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

## **ARTÍCULO 2. ÁMBITOS FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL**

### **Ámbito funcional:**

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

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

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

### **Ámbito personal:**

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

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

Asimismo, 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 Colectivo:

- 1) Los comprendidos en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.
- 2) Los que se consideren como relación laboral de carácter especial, conforme al artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

- 3) Los empleados que ocupen puestos de trabajo incluidos en la estructura jerárquica de la Empresa, entendiéndose por tales los que ostenten cargo de Director, Gerente, Jefe y Coordinador.

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

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

4.a) Los profesionales de la carrera de Expertos en los niveles 1, 2 y 3.

4.b) Responsables de Ventas (R4) 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, Kam Autonómico, Kam Comercial, Global Account Manager y Global Account Director.

4.c) Los profesionales de la carrera de Postventa en los niveles 1,2 y 3.

Aquellos empleados que dejen de ocupar los específicos puestos de trabajo reflejados en estos puntos volverán a quedar incluidos en el ámbito de este Convenio, en su Puesto Profesional y su residencia laboral, salvo aquellos que hayan sido contratados directamente en dichos puestos que, causarán baja en la Empresa en la que hayan sido contratados.

No obstante lo establecido en los apartados anteriores, los empleados a que los mismos se refiere que posean la condición de empleados fijos conservarán todos los beneficios y derechos que correspondan a su Grupo/Puesto de trabajo.

Las Direcciones de las tres Empresas vinculadas se comprometen a no aumentar, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, el número de empleados en situación de Fuera de Convenio.

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

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

### **Ámbito Territorial:**

El presente Convenio Colectivo regirá en todos los centros de trabajo y lugares de trabajo de

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

### **ARTÍCULO 3. VIGENCIA**

Este Acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 2015, salvo en aquellas materias para las que en su articulado se establezca otro plazo de vigencia, y finalizará el día 31 de diciembre de XXXX, fecha en la cual el Convenio, se entenderá automáticamente denunciado con efectos de 1 de enero de 20XX.

### **ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

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

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

Con el fin de reforzar los aspectos esenciales que determinan el equilibrio negociador, se considera que se ven afectados la Clasificación Profesional, esquema retributivo, ordenación del tiempo de trabajo y órganos paritarios de negociación.

La modificación total o parcial del contenido de los artículos en los que se regulan estas materias determinaría una ruptura del equilibrio de intereses de las partes con lo que, de acuerdo con este artículo, se iniciará un nuevo proceso de negociación que restablezca el equilibrio entre las partes.

### **ARTÍCULO 5. ÁMBITO NORMATIVO**

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

### **ARTÍCULO 6. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

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

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

establezca lo contrario.

## **ARTÍCULO 7. GARANTÍA PERSONAL**

Se respetarán las garantías personales que excedan las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam” mientras no sean superadas por las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo.

## **CAPÍTULO II. -ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA Y DEL TRABAJO**

### **ARTÍCULO 8. ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA**

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

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

### **ARTÍCULO 9. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

La organización del trabajo, sin perjuicio de lo que pueda pactarse en Convenios Colectivos, la ejercerá la Dirección de la Empresa conforme establece la normativa legal y convencional vigente. No obstante lo anterior, en todo lo relacionado con la implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo, así como cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo existiendo probadas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, deberá estar sujeta a lo que establecen los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 10 de la L.O.L.S.

### **ARTÍCULO 10. PRINCIPIOS INFORMADORES Y CRITERIOS DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO**

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

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

Los principios informadores del presente Convenio Colectivo son:

a) Principio de Dirección.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia y eficiencia de los servicios y de mejora de la competitividad y de la productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales y de los sistemas tecnológicos adscritos a los mismos, conforme establecen los artículos precedentes.

b) La polivalencia organizativa y funcional en la prestación de servicios o actividades laborales para las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.

c) La posible existencia de responsables únicos en la organización, dirección y control de la actividad laboral en los términos del Artículo 11.

d) El mantenimiento del mayor volumen de empleo posible, como resultado de la aplicación de los anteriores principios.

Asimismo, se establecen los siguientes criterios de obligatorio cumplimiento:

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

b) La no promoción, negociación ni conclusión de Convenios Colectivos o pactos de cualquier naturaleza o condición en ámbitos inferiores de contenido contradictorio con el del presente Convenio. De forma que, los acuerdos que pudieran alcanzarse en desarrollo de las materias reservadas a negociación en el ámbito de cada Empresa por el presente texto, junto con este Convenio Colectivo, cierran la estructura de la negociación colectiva.

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

## **ARTÍCULO 11. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA FUNCIONAL**

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



Asimismo y teniendo en cuenta la actividad de las tres Empresas y las necesidades que demanda actualmente el mercado, para hacer frente al incremento de la competencia en los mercados en que operan las mismas, con el objetivo de mantener los niveles de productividad y rentabilidad adecuados para garantizar la viabilidad de las Compañías y así conservar el mayor volumen de empleo posible, durante el período de vigencia del presente Convenio, por razones organizativas, y con el objetivo de garantizar el mayor número de contratos de trabajo que sean posibles, cuando sea necesario, los trabajadores de las Empresas podrán ser destinados a prestar servicios en cualquiera de las otras Empresas.

Con las misma justificación anteriormente expuesta y durante la vigencia del presente Convenio, a los trabajadores de las tres Empresas les podrán ser encomendadas sucesiva o simultáneamente la realización de actividades laborales, servicios o tareas relacionadas con la actividad de la Empresa no titular de su relación laboral, con el límite del respeto a las funciones que integran su Puesto Profesional, y todo ello sin perjuicio de lo dispuesto respecto de la movilidad funcional y geográfica así como de la circulación de trabajadores dentro de las Empresas vinculadas.

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

### **CAPÍTULO III.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **ARTÍCULO 12**

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

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

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

#### **ARTÍCULO 13. PRINCIPIOS GENERALES**

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

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

Ambas partes somos conscientes del esfuerzo que supuso en su momento el establecimiento en cada una de las empresas vinculadas de sistemas de clasificación profesional basado en Grupos Profesionales que permitieron la adaptación a la realidad laboral, dentro de un contexto de alta evolución tecnológica, y todo ello con el mantenimiento de los principios y garantías que en el marco de la negociación colectiva y de diálogo social fueron acordados.

En este momento, también somos conscientes de la importancia de evolucionar el modelo de clasificación profesional para que permita desarrollarnos en una estrategia de negocio convergente donde la oferta al cliente debe ser universal y que lleva implícita la vinculación de las empresas en la prestación de los servicios a nuestros clientes.

En consecuencia, se hace necesario dirigir los sistemas de clasificación profesional hacia un modelo común, y tratándose del modelo más evolucionado, se considera conveniente que se asiente sobre las premisas del vigente modelo de clasificación de TdE, y siempre con el compromiso de fomentar la empleabilidad del conjunto de profesionales en cada una de las empresas sujetas al ámbito funcional de este Convenio Colectivo y sin olvidar las particularidades de partida de algunos puestos que pueden exigir la adaptación de funciones homogeneizando en un mismo puesto las distintas situaciones de partida.

Por consiguiente, ambas partes acuerdan establecer un marco de clasificación de identidad común, lo que supone contemplar ciertas reglas, garantías y especificaciones para la trasposición.

Conforme a lo expuesto, la estructura de clasificación profesional para los empleados sujetos al ámbito de aplicación de este convenio de empresas vinculadas se regirá por las normas de aplicación que a continuación se expresan.

#### **ARTÍCULO 14. AMBITO DE APLICACIÓN DEL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Todos los empleados adscritos al ámbito personal del presente Convenio Colectivo quedarán adscritos al sistema de Clasificación profesional que se indica en el presente Capítulo, de acuerdo con las siguientes fases:

- Los empleados de Telefónica de España S.A.U. mantendrán el modelo de clasificación profesional que se describe a continuación.
- Los empleados de Telefónica Móviles España SAU se adecuarán al modelo de clasificación profesional que se recoge en este Convenio Colectivo a partir del 1/1/XXXXX, permaneciendo vigente hasta dicha fecha el modelo de clasificación profesional previsto en el artículo 16 del VI Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España S.A.U.
- Los empleados de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España S.A.U., se adecuarán al modelo de clasificación previsto en este Convenio Colectivo con efectividad del XXXX, hasta dicha fecha de adscripción mantendrán el modelo de clasificación profesional previsto en el artículo XXXX del Convenio Colectivo.

## **ARTÍCULO 15. DEFINICIÓN DE ESPACIOS ORGANIZATIVOS:**

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

**Grupo Profesional:** Agrupación de puestos profesionales que sirven para encuadrar profesionalmente a los empleados dentro de la organización.

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

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

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

## **ARTÍCULO 16. GRUPOS Y PUESTOS PROFESIONALES**

Todos los empleados incluidos en el ámbito del presente convenio estarán adscritos a alguno de los Grupos Profesionales y Puestos profesionales que a continuación se relacionan en razón de las funciones asignadas:

Grupo I: Titulado Superior /Técnico Superior/ Máster

Grupo II: Titulado Medio / Técnico Medio /Graduado

Grupo III: Encargados

Grupo IV: Operación

Grupo V: Asesor Comercial y Administrativo

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

### **Grupo I: Titulado Superior/Técnico Superior/Máster**

Puestos profesionales:

- Titulado Superior o Master
- Técnico Superior

### **Grupo II: Titulado Medio / Técnico Medio /Graduado**

Puestos profesionales:

- Titulado/Técnico Medio o de Grado

### **Grupo III: Encargados**

Puestos profesionales:

- Encargados de Operación
- Encargados de Gestión

### **Grupo IV: Operación.**

Puestos profesionales:

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

### **Grupo V: Asesor Comercial y Administrativo**

Puestos profesionales:

- Asesor Comercial
- Administrativo

## **ARTÍCULO 17. NIVELES DE ADSCRIPCIÓN**

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

De nivel 1 a nivel 2: Tres años de servicio efectivo

De nivel 2 a nivel 3: Tres años de servicios efectivos en la inferior

De nivel 3 a nivel 4: Cuatro años de servicios efectivos en la inferior

De nivel 4 a nivel 5: Cuatro años de servicios efectivos en la inferior

De nivel 5 a nivel 6: Seis años de servicios efectivos en la inferior

De nivel 6 a nivel 7: Ocho años de servicios efectivos en la inferior

De nivel 7 a nivel 8: Ocho años de servicios efectivos en la inferior

De nivel 8 a nivel 9: Ocho años de servicios efectivos en la inferior.

A estos efectos, se entenderá por tiempo de servicio efectivo, el realizado perteneciendo a la plantilla de la Empresa en el Puesto Profesional y nivel de adscripción de que se trate, a partir de la fecha de efectividad del nombramiento para el mismo. Todo ello, sin perjuicio de lo pactado en este convenio para la transposición de los empleados de Telefónica Móviles y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones o lo que expresamente se pacte en caso de procesos de sucesión de empresa y posterior proceso de integración en el marco laboral de las empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo.

Además, se considerarán de servicio efectivo los siguientes períodos:

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

## **ARTÍCULO 18. MISIÓN Y FUNCIONES DE LOS GRUPOS Y PUESTOS PROFESIONALES**

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

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

### **Grupo I.**

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

#### **Misión:**

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

Pertenecen a ese Grupo los trabajadores cuyos puestos requieren estar en posesión de una titulación universitaria Superior, Master o conocimientos equivalentes adquiridos por la experiencia profesional en la misma.

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

Puestos Profesionales que lo integran:

**Titulado Superior o Máster.**

## **Técnico Superior.**

### **Funciones:**

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

- Actividades para las cuales les capacita la referida titulación incluidas todas aquellas relativas a los proyectos relacionados con la titulación que ostenta y de acuerdo con la formación requerida y el nivel de conocimientos para el ejercicio de dichas actividades.
- Realización de la actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad sin que ello implique mando sobre equipo de personas.
- Ejecutar tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, que pueden implicar la supervisión, coordinación y ordenación de trabajos heterogéneos dentro de un área de servicio o departamento.
- Programan y organizan su trabajo con autonomía siguiendo directrices de sus superiores jerárquicos.
- Realizar informes, estudios y análisis con el fin de proporcionar una información útil para la toma de decisiones del negocio.
- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.
- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.
- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión, utilizando para ello los medios adecuados, incluidos los informáticos.

## **Grupo II.**

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

### **Misión:**

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

Pertenecen a ese Grupo los trabajadores cuyos puestos requieren estar en posesión de una titulación universitaria Media, Graduados o conocimientos equivalentes adquiridos por la experiencia profesional en la misma.

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

Puestos Profesionales que lo integran:

### **Titulado / Técnico Medio o de Grado.**

#### **Funciones:**

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

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

### **Grupo III: Encargados.**

**Misión:**

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

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

La incorporación de trabajadores en cualquiera de las empresas a este Grupo Profesional se realizará mediante promoción interna.

Puestos Profesionales que lo integran:

**Encargados de Operaciones.****Funciones:**

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

- Elaborar el diseño de actuaciones, procedimientos operativos y métodos de actuación de las actividades operativas relacionadas con planta y red a cargo de Telefónica del grupo asignado sin necesidad de dependencia jerárquica, con el fin de homogeneizar y adecuar las actividades realizadas a los objetivos a cumplir.
- Supervisar las actuaciones operativas de planta y red, de almacenaje y mantenimiento de edificios a cargo de Telefónica, del grupo a su cargo, así como coordinarlas con otros departamentos, unidades o de contratas que intervengan, con el fin de garantizar la correcta ejecución de los trabajos y la optimización de los recursos, con independencia del portador de radio, cobre, fibra (FTTH) etc.
- Analizar los trabajos recogidos en los proyectos determinando la realización de los mismos elaborando los turnos de trabajo del grupo operativo que coordina, así como realizar la distribución y asignación de actividades, con el fin de optimizar la asignación de recursos a los trabajos a realizar.
- Administrar, gestionar y controlar los sistemas de supervisión y pruebas, provisión y registro de inventario de planta, así como de las averías de planta o instalaciones de clientes.
- Atender reclamaciones tanto de clientes como de terceros que intervengan en todo aquello que afecte a la actividad y la planta a su cargo.
- Realizar el control de calidad de los trabajos realizados, con el fin de garantizar que se ejecutan correctamente y cumplen con los niveles exigidos.



- Proporcionar asesoramiento técnico al grupo operativo, con el fin de proporcionar un soporte eficaz en la realización de los trabajos.
- Realizar trabajos complementarios y de apoyo para el diseño de proyectos y OCRA.s, TLC's, TRD's etc. mediante las oportunas visitas a la zona de trabajo, la identificación de los elementos de planta necesarios (poste, caja terminal, cable etc.) y el dibujo de croquis con propuesta de trazado, realizando las mediciones oportunas así como la obtención de los permisos necesarios y la asignación del personal cuando proceda.
- Conducción de vehículos para las tareas encomendadas ya sean estos propiedad de la Empresa, o que la Empresa ponga a disposición del trabajador.
- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.
- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.
- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión, utilizando para ello los medios adecuados, incluidos los informáticos.

### **Encargados de Gestión.**

#### **Funciones:**

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

- Realizar y controlar el desarrollo de los procesos administrativos y de soporte asignados, con el fin de proporcionar un soporte eficaz al área en el que se encuadra.
- Realizar el control de calidad de los trabajos realizados, con el fin de garantizar que se ejecutan correctamente y cumplen con los niveles exigidos.
- Realizar la distribución y asignación de actividades y turnos, así como proporcionar asesoramiento al grupo que coordina, con el fin de prestar un soporte eficaz en la ejecución de las actividades.
- Realizar informes, estudios y análisis con el fin de proporcionar una información útil para la toma de decisiones del negocio.
- Participar en la recepción de las obras e instalaciones terminadas, colaborando en la formalización del acta de aceptación, advirtiendo los reparos pertinentes para supervisar y controlar su posterior corrección.
- Integrar las obras aceptadas en los inmuebles e instalaciones preexistentes incorporándolas al conjunto de actividades de operación y conservación, ajustando los recursos propios o contratados según proceda.

- Recibir, analizar y canalizar los avisos de averías y reclamaciones efectuados por usuarios y/o vecindad, respecto de los edificios y sus instalaciones, ejecutando las acciones que procedan de acuerdo con su competencia.
- Distribuir los trabajos de mantenimiento preventivo y/o correctivo de la planta inmobiliaria encomendada entre el personal a su cargo.
- Supervisar los trabajos y actividades realizadas por el grupo a su cargo, así como coordinarlas con otros departamentos, unidades o de contratas que intervengan con el fin de garantizar la correcta ejecución de los trabajos y la optimización de los recursos.
- Gestionar los medios materiales precisos para el desarrollo de sus actividades, mediante requisición o adquisición directa.
- Supervisar los partes y albaranes de los trabajos realizados y materiales suministrados por empresas contratadas y proveedores.
- Participar en situaciones de emergencia de acuerdo con las normas y procedimientos vigentes en cada circunstancia y caso.
- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.
- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.
- Realizar las actividades complementarias necesarias para la correcta finalización de los procesos operativos, de gestión y administrativos que le son encomendados, utilizando los medios más adecuados, incluidos los informáticos.

#### **Grupo IV: Operación.**

##### **Misión:**

Realizar actividades operativas y especializadas de los procesos de operación, ejecución, provisión, mantenimiento e inventariado de planta, red y sistemas, así como la operación de sistemas y equipos relativos a la informática de gestión y control de los procesos informáticos, conforme a los procedimientos establecidos y a las directrices del superior con el fin de garantizar la resolución de las incidencias y alarmas, procurar la disponibilidad de los equipos y sistemas, así como proporcionar un soporte operativo eficaz para el desarrollo de los diferentes procesos, asegurando el cumplimiento de los acuerdos de servicio para los clientes.

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

Puestos Profesionales que lo integran:

##### **Operador de Comunicaciones.**

## **Funciones:**

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

- Realización de tareas de mantenimiento (análisis, diagnóstico, valoración, resolución y franqueo de las incidencias y alarmas en la red de infraestructuras o clientes) y/o instalación de planta, red y sistemas con el fin de contribuir al óptimo funcionamiento de las mismas, así como las actividades relacionadas con la asignación de recursos para red y cliente asegurando su ejecución en las mejores condiciones de calidad, seguridad y productividad y utilizando para ello las herramientas necesarias para la finalización de los mismos.
- Realización de las tareas relacionadas con la provisión y mantenimiento de los circuitos, equipos y servicios en todas sus fases, desde repartidor/central, hasta el domicilio de cliente y con independencia del portador de radio, cobre, fibra (FTTH) o cualquier otro que pueda desarrollarse en el futuro.
- Realización de tareas operativas de apoyo a otros grupos y contratas y de comprobación de los trabajos realizados por las mismas, con el fin de asegurar un soporte operativo eficaz y un servicio al cliente con las máximas garantías de calidad.
- En el área de actividad de planta (externa e interna), realizar los trabajos necesarios para la puesta en servicio de los elementos de red (montaje nodos JDS; DWDM, Ibermic, ADSL, o cualquier otro que pueda desplegarse en el futuro), la realización de replanteos así como propuestas de mejora o sustitución.
- Realizar las tareas relativas a los procesos de operación, ejecución, provisión, mantenimiento y construcción en los elementos de la red de planta interna y externa (construcción de red de cobre, fibra, instalaciones en aéreo, poste, fachada o en subterráneo, cámaras de registro, arquetas, etc.), formulando propuestas de sustitución y/o mejora, así como las actividades auxiliares asociadas a las mismas (mediciones, planos, informes, presupuestos, pequeños trabajos de red, registro y actualización en sistemas y BBDD, inventarios y otros similares) utilizando para ello las herramientas y aplicaciones relativas a las tareas ejecutadas.
- Realizar las actuaciones de provisión que se precisen en la infraestructura de soporte de servicios, energía, aire acondicionado propio de los equipos de telecomunicaciones y de supervisión y prueba.
- Preparar los trabajos para su ejecución en los sistemas, resolver los parámetros correspondientes en los procedimientos y gestionar las dependencias y prerequisites, de acuerdo con el manual de explotación e instrucciones recibidas llevando a cabo el seguimiento en la ejecución de los procesos y analizando y corrigiendo las incidencias en los mismos.
- Operar los servicios de teleproceso y las consolas de los sistemas de procesamiento de datos (grandes sistemas, miniordenadores y red de teleproceso) efectuando el

control operativo de los equipos periféricos locales/remotos conectados a dichos sistemas y resolviendo las incidencias operativas que se produzcan en el servicio.

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

## **Operador Audiovisual.**

### **Funciones:**

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

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

### **Delineante.**

### **Funciones:**

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

- Elaboración de proyectos técnicos, tareas de diseño de la red y sus elementos auxiliares, así como de las tareas asociadas a las mismas (mediciones, planos, presupuestos, reproducciones...). a proyectos técnicos que puedan o no formar parte de un proyecto genérico.
- Colaboración en todas aquellas actividades gráficas que le sean requeridas.
- Diseño de Actuaciones de Planta Exterior.
- Todas las funciones reseñadas anteriormente se realizaran con los medios y aplicaciones informáticas precisas que se determinen en cada momento.
- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.
- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.

- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión, utilizando para ello los medios adecuados, incluidos los informáticos.

### **Soporte Operativo.**

#### **Funciones:**

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

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

- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión, utilizando para ello los medios adecuados, incluidos los informáticos.

## **Grupo V.**

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

#### **Misión:**

Realizar bajo la supervisión de mandos o profesionales de más alta cualificación la ejecución de trabajos de carácter operativo relacionadas con la venta, atención al cliente y comercialización de productos, servicios y contenidos o bien con actividades de soporte/apoyo a posiciones y/o unidades organizativas en las que se encuadran. Resolver problemas que se le planteen en su ámbito de actuación con autonomía necesaria a través del análisis y elección entre un conjunto de alternativas siguiendo los procedimientos establecidos.

Puestos Profesionales que lo integran:

#### **Asesor Comercial.**

#### **Funciones:**

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

- Realizar labores de detección de necesidades y posibilidades de los clientes, con el fin de adaptar la oferta comercial al segmento al que se dirige.
- Realizar acciones comerciales de captación, fidelización y retención de clientes, con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos comerciales establecidos.
- Realizar la atención integral a clientes, con el fin de prestar un servicio de máxima calidad y satisfacción a los mismos y obtener ventas en óptimas condiciones de rentabilidad y coste proporcionando un soporte eficaz.
- Realizar las actividades de administración comercial (gestión de altas, bajas, modificaciones de servicios y contratos, etc.) con el objeto de asegurar la actualización de la información en las bases de datos de las Empresas.
- Realizar la tramitación de los pedidos, con el fin de garantizar el servicio contratado por cliente.
- Realizar las actividades de registro y reporte de su actividad comercial, así como la actualización de información de interlocutores en los sistemas, a fin de mantener actualizadas las bases de datos.
- Atender consultas, reclamaciones e incidencias asesorando a los clientes y canalizando las peticiones o reclamaciones a las áreas responsables realizando el su

registro, seguimiento y análisis de manera rápida y eficiente hasta su completa resolución.

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

### **Administrativo.**

#### **Funciones:**

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

- Realizar informes, gestiones, preparación y trámites administrativos, con el fin de prestar un soporte administrativo eficaz a la unidad en que se encuadra.
- Realizar la actualización y/o tratamiento de la información en soporte digital, con el fin de facilitar la búsqueda y uso de dicha información.
- Realizar tareas de archivo de la documentación generada, así como de grabación y actualización de bases de datos con el fin de facilitar su búsqueda y localización posterior y prestar un soporte administrativo eficaz.
- Realizar labores de atención a clientes con el fin de proporcionar un soporte eficaz y contribuir a la satisfacción de los clientes.
- Realizar la tramitación de los pedidos, con el fin de garantizar el servicio contratado por cliente.
- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en el desempeño de sus funciones, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.
- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.
- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión, utilizando para ello los medios adecuados, incluidos los informáticos.



## **ARTÍCULO 19**

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

## **ARTÍCULO 20 (33 NL)**

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

## **ANEXO**

### **BORRADOR DE SISTEMA DE ADSCRIPCIÓN AL NUEVO MODELO DE GRUPOS PROFESIONALES EN TME y TSOL**

(pendiente de análisis)

## **CAPÍTULO IV- CREACIÓN DE EMPLEO Y SELECCIÓN**

### **SECCIÓN I. EMPLEO**

#### **ARTÍCULO XX**

Telefónica apuesta decididamente por el talento joven como motor de la transformación de la Compañía, facilitando a estos colectivos su primer acceso al mercado laboral, sin olvidar su compromiso social con la inserción laboral de personas con discapacidad.

Durante la vigencia de los pasados convenios colectivos en TdE, TME y TSOL se han incorporado nuevos profesionales de alto valor para las empresas vinculadas, tanto en la actividad comercial como en los más de mil jóvenes en todas las áreas incorporados con el programa Talentum, con formación universitaria, que tras un periodo de becarios han adquirido la formación práctica necesaria que les ha permitido optar a empleos de calidad, donde pueden desarrollarse profesionalmente, aportando innovación, creatividad, capacidades más digitales y rejuvenecimiento de la plantilla.

Durante la vigencia de este convenio ambas partes apostamos por seguir dinamizando el mercado laboral joven, y lanzando programas de incorporación de becarios que faciliten la contratación en cada una de las compañías.

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

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

## **SECCIÓN II. REQUISITOS DE INGRESO**

### **ARTÍCULO XX**

La incorporación a la plantilla de nuevos profesionales se realizará mediante la contratación en la empresa de las incluidas en el ámbito de este Convenio que a juicio de la Dirección se considere la más adecuada por la naturaleza del Puesto a cubrir, la actividad a desarrollar o cualesquiera otras razones.

En todo proceso de selección se hará constar expresamente la previsión del número de vacantes que han de cubrirse, cuya determinación definitiva se fijará por la Empresa.

De ello se informará a la Representación de los Trabajadores en la Comisión Interempresas.

En todos los casos para ingresar en cualquiera de ellas serán requisitos necesarios, reunir las condiciones exigidas en el proceso de selección y aptitud psicofísica para el puesto de trabajo a ocupar, certificada por el Servicio Mancomunado de Prevención.

### **ARTÍCULO XX**

Los candidatos que participen en los procesos de selección deberán acreditar los méritos y requisitos establecidos en las bases de los procesos de selección, pudiendo exigirse la acreditación documental correspondiente con carácter previo a las pruebas selectivas. Si no lo hicieran así, serán automáticamente eliminados.

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

En caso de solicitarlo el interesado, le serán entregados los resultados del reconocimiento, mediante la conclusión de un diagnóstico de salud y de una orientación terapéutica. En caso de NO APTITUD se comunicará la no idoneidad para el puesto de trabajo al que opta, y su no admisión a la Empresa.

### **ARTÍCULO XX**

El ingreso del personal fijo en la plantilla de cualquiera de las tres empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio, se efectuará mediante los procesos de selección que en cada caso se establezcan (cobertura de vacantes, concurso de méritos, contratación para puestos con perfiles específicos), de conformidad con las bases de los correspondientes

procesos y su adscripción a los diferentes Puestos Profesionales se realizará en el nivel de adscripción 1 de cada uno de ellos.

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

### **SECCIÓN III. NORMAS DE SELECCIÓN**

#### **ARTÍCULO XX**

Adicionalmente a los procesos de creación de empleo mencionados en la Sección I de este Capítulo, en los procesos de selección mediante concurso de méritos se solicitará la participación de la Representación de los Trabajadores.

La Comisión Interempresas conocerá los detalles de estos procesos, determinando en cada caso las fórmulas de selección más idóneas, en función de las circunstancias que en cada caso se requieran.

Podrá tener acceso a la documentación referida a todo el proceso selectivo una vez concluido el proceso de selección, viniendo obligada a guardar absoluta reserva en la misma forma que aquellos sobre los citados procesos.

Con carácter general, este Grupo XXXXX unificará criterios en cuanto a requisitos que deban reunir los candidatos, tipos de pruebas a realizar, etc., con la finalidad de homogeneizar los procedimientos.

#### **ARTÍCULO XX**

En todo proceso de selección se hará constar expresamente la previsión del número de vacantes que han de cubrirse, cuya determinación definitiva se fijará por la Empresa.

#### **ARTÍCULO XX**

Cuando se trate de internalización de actividades, cobertura de puestos con perfiles específicos, incorporación de empleados por transferencias de actividad, segregación, etc., de empresas del grupo o proveedores de servicios, no serán de aplicación las normas establecidas para los procesos de selección anteriormente citadas.

En todo caso, se informará previamente de las circunstancias de estas incorporaciones a la RRTT en los ámbitos correspondientes.

### **PERÍODO DE PRUEBA**

#### **ARTÍCULO XX**

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

- Grupo I y Grupo II, seis meses.

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

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

Cuando el empleado de nuevo ingreso no demuestre, durante el período de prueba, la aptitud y condiciones exigidas para el desempeño de su puesto profesional quedará extinguida la relación laboral. Los empleados que por promoción profesional accedan a un nuevo Grupo y/o Puesto Profesional que no demuestren durante el período de prueba la aptitud y condiciones exigidas para el desempeño del nuevo Grupo/Puesto, volverán al anterior puesto profesional de origen, salvo que, existiendo vacante en la nueva residencia, opten por permanecer en ella.

## **ARTÍCULO XX**

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

## **ARTÍCULO XX**

Con carácter general, el empleado una vez superado el periodo de prueba y adscrito a un Grupo/Puesto Profesional mantendrá su adscripción al puesto, salvo promoción o extinción de la relación de trabajo o causas organizativas.

## **ARTÍCULO XX**

La Empresa facilitará a los trabajadores la correspondiente tarjeta de identificación que le permita el acceso al centro de trabajo.

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

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

## **CAPÍTULO V- PROMOCIÓN PROFESIONAL**

## **ARTÍCULO XX**

Los trabajadores voluntariamente podrán optar a otros Puestos Profesionales, ya sea de su mismo o de otro Grupo Profesional, mediante su participación en los procesos de selección, entre los que se incluyen los concursos de méritos, que a tal efecto se publiquen, siempre que reúnan los requisitos determinados en los mismos, con especial referencia a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

Para la adscripción de los trabajadores en los supuestos en los que se produzca una progresión o desarrollo profesional por superación de los procesos de selección correspondientes referidos, se aplicarán los siguientes criterios:

- El trabajador quedará adscrito al nivel salarial de igual valor económico o al inmediatamente superior al que tenga reconocido.
- Si la retribución del nuevo puesto que resulte de esta adscripción supone un incremento salarial inferior al 5%, se mantiene el tiempo de antigüedad transcurrido en el nivel de adscripción del puesto de procedencia, a efectos del cómputo para el salto de nivel y la liquidación de bienio en el nuevo puesto.

## **ARTÍCULO XX**

Los empleados fijos de la Empresa que convoque la vacante tendrán preferencia para participar en las convocatorias que se celebren para cubrir plazas de cualquier Grupo y/o Puesto Profesional, respecto del personal fijo de cualquiera de las otras empresas vinculadas y del personal ajeno, siempre que reúnan las condiciones exigidas en la respectiva convocatoria.

En las convocatorias que se celebren para cubrir plazas del Grupo Profesional III quedan reservadas para la promoción interna de forma que solo podrán participar en las mismas los empleados fijos de cualquiera de las Empresas vinculadas.

## **ARTÍCULO XX**

Cuando por motivo de accidente o enfermedad un empleado que esté participando en una acción formativa para la consecución de su promoción profesional, se vea obligado a suspender el mismo a juicio del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, tendrá derecho a presentarse a la siguiente acción formativa. Este derecho podrá extenderse al empleado que durante dichos cursos pase a la situación de suspensión de contrato por cualquiera de las causas que dan derecho a reserva de puesto de trabajo.

## **ARTÍCULO XX**

El empleado que tenga ascendientes o descendientes de primer grado a su cargo, que promocióne profesionalmente mediante convocatoria, tendrá preferencia para elegir las vacantes que existan en su residencia.

Si a pesar de lo establecido en el párrafo anterior, alguno de los empleados que reúna las condiciones aludidas en el mismo se vea obligado a trasladarse de su residencia, tendrá derecho a percibir de una sola vez una compensación económica equivalente al importe de 240 dietas de acuerdo con el valor de la dieta provincial, salvo que tuviera solicitado traslado a dicha localidad en el mes de diciembre del año anterior o tuviera fijado su domicilio en la localidad de destino.

## **CAPÍTULO - TIEMPO DE TRABAJO**

### **ARTÍCULO XX. AMBITO DE APLICACIÓN**

Los empleados de TME y TSOL durante 2015 mantendrán las condiciones previstas en los artículos XXX del VI Convenio Colectivo de TME y art. XXX del VI Convenio Colectivo de TSOL para completar la jornada establecida en computo anual.

A los empleados de TdE a partir de la firma del presente Convenio Colectivo les serán de aplicación las normas establecidas en este capítulo.

A partir del 1 de enero de 2016 los empleados TSOL reducirán su jornada para ajustarla a la establecida en este convenio, de forma que todos los empleados incluidos en el ámbito funcional de este convenio disfrutarán de la misma jornada laboral.

La distribución de la jornada en las distintas áreas y actividades de las empresas se realizará de acuerdo con las normas del presente capítulo. A partir de 1 de enero de 2016 los empleados de las tres empresas continuarán realizando el horario que ya disfrutaban, con excepción de los empleados de TSOL que ajustarán los mismos a la distribución prevista por efecto de la reducción de jornada.

Ambas partes consideran adecuado proceder a un análisis para la homogenización de horarios en las unidades donde presten sus servicios de forma convergente empleados de distintas empresas. A tal efecto, y con participación de la Representación de los trabajadores, en la Comisión interempresas de ordenación de tiempo de trabajo se explicarán las razones que aconsejan esta homogenización y los colectivos afectados y se procurará buscar las fórmulas mas adecuadas para la distribución de la jornada mas eficiente, que dé respuesta a las necesidades de la empresa, y una vez definidos los horarios mas adecuados se aplicarán primando la voluntariedad de los empleados en la elección de los mismos siempre que las necesidades de las unidades así lo permitan.

### **ARTÍCULO XX. JORNADA**

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

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

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

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

#### **1) OFICINAS:**

1.1. Se establecen dos tipos de distribución de la jornada:

1.1.1. Jornada continuada

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

En el cumplimiento de dicha jornada existirá una flexibilidad diaria de 30 minutos a la entrada y a la salida. Por tanto, el horario de entrada será de 7,30 a 8,00 h y el de salida de 15"00 a 15"30 h.

1.1.2 Jornada partida

Se establece una jornada partida con una duración de 8 horas de lunes a jueves y 6 horas los viernes, en jornada continuada en invierno; y 7 horas de lunes a viernes en verano en jornada continuada (julio y agosto), de acuerdo con los siguientes horarios de referencia:

- **Invierno:** 38 horas semanales (Lunes a Jueves: 8 horas diarias y Viernes 6 horas diarias).

Lunes a Jueves: 8 horas diarias (7,30/9.00 horas hasta las 17:00/18:00 horas), con una interrupción mínima para la comida de 1 hora y una flexibilidad a la entrada de 1 hora y 30 minutos.

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

Podrá establecerse igualmente una flexibilidad horaria de entre una hora y una hora y media para la comida que se aplicará con el consiguiente ajuste en la hora de entrada y/o salida. En cualquier caso la salida no podrá realizarse antes de las 17.00 h.

Viernes: 6 horas en jornada continuada (8:00/9:00) hasta las 14,00/15,00 horas).

- **Verano** (Julio y Agosto): 35 horas semanales, de lunes a viernes 7 horas diarias de jornada continuada con flexibilidad a la entrada y salida de 1 hora (desde las 8.00/9.00 horas hasta las 15.00/16.00 horas).

Los empleados que realicen esta jornada tendrán derecho a percibir un vale comida por importe de 9 € cada día que trabajen en jornada partida. Los empleados de Telefónica de España que vinieran percibiendo el denominado Plus de Jornada Partida podrán continuar esta modalidad hasta que opten por el referido vale comida.

1.2. En función de la naturaleza de las actividades que se presten en las diferentes unidades de negocio y/o de soporte a las mismas, así como en atención a las funciones y responsabilidades que en virtud del Grupo y/o Puesto Profesional constituyen el objeto de la relación laboral, se determinarán los requerimientos en

relación a la distribución de la jornada (continuada o partida) dentro de la unidad correspondiente.

- Las Unidades afectadas establecerán sus necesidades de distribución de la jornada partida/continuada, estableciendo el horario que resulte más adecuado para la correcta prestación de la actividad que desarrollan.
- La distribución horaria se justificará por razones de adecuación a las necesidades del servicio o actividad que se presta.
- Se comunicará a los empleados con una antelación mínima de un mes
- De todo ello se dará cumplida información a la RRTT, negociándose en los Comités correspondientes, cuando proceda.

En cualquier caso, los profesionales que en función de las actividades que realizan perciben un complemento de función gratificada, tales como secretarías, consultores, Jefes de producto y comercialización, Jefes de proyectos de desarrollo de servicios y asesores base, realizarán jornada partida.

## **2) ÁREAS COMERCIALES Y DE ATENCIÓN AL CLIENTE**

- a) Para los empleados que se dedican a la actividad de venta presencial, se establece un horario flexible que fluctúa entre las 8,00 horas y las 22,00 horas, de lunes a viernes, dentro del marco de las 37,5 horas semanales y respetando, en todo caso, el descanso entre jornadas. Los sábados se trabajará cuando así lo requieran los compromisos contraídos por el vendedor con los clientes, dentro de los límites de jornada y horarios indicados anteriormente.
- b) Para los empleados adscritos a las actividades de venta no presencial, Telemarketing o atención al cliente (CGC), al objeto de garantizar la prestación del servicio durante las 24 horas diarias durante los 365 días del año podrán establecerse turnos rotativos de mañana, tarde, noche y partido, necesarios para la cobertura del horario de atención que se establezca.
- c) Para los empleados dedicados a actividades de tramitación, reclamaciones y apoyo técnico a ventas, cualquiera que sea su Puesto Profesional se establecerán turnos rotativos cada cuatro semanas en horario de mañana, tarde y partido, en función de la demanda del servicio.

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

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



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

### **3) RESTO DE ÁREAS**

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

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

#### **3.1. OPERACIONES y RED**

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

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

Los empleados que prestan sus servicios en instalaciones alejadas de núcleos población y que albergan servicios especiales tales como Estaciones de Comunicaciones por Satélites, de terminales de cables submarinos, de radioenlaces, etc., se podrán establecer turnos de 12 horas sin alteración del cómputo.

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

A tal efecto podrán establecerse: Turnos mañana, tarde, noche y partido, rotativos cada 4 semanas.

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

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

Para los empleados que realicen trabajos en Cámaras de Registro, se evitará en lo posible la realización de turnos de noche.

La duración máxima del trabajo en la cámara será de 6 horas de trabajo efectivo, empleándose el tiempo restante hasta la jornada ordinaria de 7 horas y 30 minutos en desplazamientos y trabajos accesorios. En determinados casos la duración de los turnos podrá modificarse, previo acuerdo de las partes interesadas, compensándose el exceso sobre la jornada ordinaria con horas de libranza, a razón de 1 hora 45 m.

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

### **3.2.DESARROLLO DE SERVICIOS Y SISTEMAS**

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

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

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

### **ARTÍCULO XX. NEGOCIACIÓN DE TURNOS Y HORARIOS**

Se podrán negociar turnos y horarios concretos a nivel provincial/territorial si los trabajadores afectados pertenecen a una sola de las empresas vinculadas

Si la negociación afecta a más de una de las empresas vinculadas la negociación será a través del Comité Interempresas.

### **ARTÍCULO XX. DESCANSO INTERMEDIO DURANTE LA JORNADA**

El descanso intermedio de jornada será de 15 minutos.

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

Los empleados que trabajen jornada partida disfrutarán el descanso reglamentario en el primer período.

Este descanso tendrá la consideración de trabajo efectivo.

### **ARTÍCULO XX. NORMAS DE CARÁCTER GENERAL EN CUANTO A HORARIOS**

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

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

## **ARTÍCULO XX. NORMAS PARA EL INICIO Y FIN DEL TRABAJO**

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

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

2.- Los empleados no podrán ser obligados a superar la duración de la jornada salvo cuando resulte necesario para prevenir o reparar siniestros o averías graves.

En estos supuestos se procurará, no obstante, relevar lo antes posible a los empleados que habiendo extendido su jornada, así lo soliciten.

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. La compensación de este exceso se efectuará mediante compensación con tiempo de libranza, a razón de 1,5 horas por hora trabajada, disfrutándose la misma de acuerdo con el jefe inmediato. El mismo tratamiento se dará en los supuestos en que el empleado se encuentre desplazado fuera de su localidad de residencia para la reparación de una avería, si con la ampliación de la jornada laboral en los términos previstos en este párrafo, se estima que la avería pueda quedar solucionada.

3- Excepcionalmente aquellos empleados que deban iniciar su trabajo con antelación por exigencias del servicio que prestan anticiparán el inicio en la medida necesaria.

4.- Los empleados que ostentan cargo o función gratificada, los pertenecientes a los grupos profesionales I y II no estarán sujetos a un horario preestablecido, incompatible con el carácter especial de aquellas funciones y la responsabilidad personal de quienes la realizan. La presente excepción no ampara los casos en que sea posible establecer un horario.

## **ARTÍCULO XX. NORMAS PARA LA CONFECCIÓN DE TURNOS**

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

Como norma general, la modificación de los turnos será comunicada a los afectados con una semana, como mínimo, de antelación.

No obstante lo anterior, la modificación de los turnos que sea necesario realizar por causas imprevistas, será comunicada a los afectados con 24 horas de antelación como mínimo. A estos efectos se considera causas imprevistas aquellas ajenas al servicio que provoquen que el éste se quede desatendido.

2.- Como norma general, los turnos deberán ser rotativos, con una duración de cuatro semanas. Como excepción a la obligatoriedad de turnos rotativos, en aquellos servicios en los que estén establecidos, los responsables de las unidades tendrán en cuenta al establecer los turnos de trabajo, la asistencia de los empleados a cursos de perfeccionamiento o reciclaje

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

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

5.- Con carácter general estos criterios serán de aplicación para la confección de calendarios únicos de turnos en aquellas unidades donde se presten servicios con equipos de las empresas vinculadas.

## **DESCANSO SEMANAL Y TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS**

### **ARTÍCULO XX**

El personal sujeto al ámbito de aplicación del presente convenio colectivo tendrá un período de descanso semanal de 2 días consecutivos que, en general, coincidirán con el sábado y el domingo.

No obstante, están exceptuados de lo establecido anteriormente aquellos supuestos los trabajos indispensables para mantener la prestación regular e ininterrumpida de los servicios de telecomunicaciones, las TIC y la sociedad de la información en los que el servicio deba prestarse los 365 días del año.

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

En el supuesto de que por cualquier circunstancia excepcional, un empleado no pueda disfrutar el descanso semanal compensatorio por el domingo trabajado, percibirá la retribución correspondiente a las horas trabajadas en dicho domingo, con el recargo legalmente establecido para las horas extraordinarias.

## **ARTÍCULO XX**

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

## **ARTÍCULO XX**

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

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

## **ARTÍCULO XX**

Los días de descanso a que tenga derecho el personal por cualquier motivo excepto por compensación semanal de turnos ordinarios trabajados en domingo, podrán acumularse, a petición del empleado afectado, siempre y cuando no se perjudique el disfrute de las vacaciones de otros empleados y las necesidades del servicio lo permitan.

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

## **ARTÍCULO XX. GUARDIAS CENTRALIZADAS Y RUEDAS DE TURNOS MULTIPROVINCIALES**

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

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

Cuando ello exija el desplazamiento del empleado a población distinta de la de su residencia, se le concederá autorización para viajar en vehículo propio, en las condiciones reglamentariamente establecidas, o en caso de que utilice medios de locomoción públicos, se le abonarán los gastos correspondientes, siempre que la Empresa no facilite medios de locomoción propios. Igualmente se le compensará con horas de libranza el tiempo invertido en los desplazamientos entre las mismas.

Con el fin de reducir en lo posible el número de empleados que hayan de trabajar en los turnos de sábados, domingos o festivos, se procurará por la Empresa concentrar en el grado máximo que permitan las posibilidades técnicas, las alarmas de averías en los centros de control.

Asimismo, en aquellas unidades que requieran atención permanente los 7 días de la semana podrán establecerse ruedas de turnos multiprovinciales; la procedencia de las mismas y la concreción de los centros, unidades y provincias afectadas se concretará en la Comisión de Operaciones.

## **ARTÍCULO XX. DISPONIBILIDADES**

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, los empleados de Telefónica de España SAU mantendrán la regulación prevista en este artículo.

A partir de la entrada en vigor de modelo de clasificación profesional y sistema retributivo previsto en este Convenio Colectivo los empleados de Telefónica Móviles España SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones SAU quedarán incorporados a lo previsto para las disponibilidades y actuación, en este apartado. Hasta la citada fecha de incorporación el personal de Telefónica Móviles España mantendrá la regulación prevista en el artículo XX del VI Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España y, el personal de TSOL a lo establecido en el artículo XXX del XXX Convenio Colectivo de TSOL

### **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:

- **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 Profesionales/Puestos Profesionales y varía en función del tiempo de duración de la situación de disponibilidad, estableciéndose las siguientes compensaciones:

<b>Situación de disponibilidad</b>	
<b>Duración de la situación de disponibilidad</b>	<b>Compensación por estar localizable y disponible</b>
Ocho horas.	19,00€
Doce horas.	28,50 €
<b>Duración de la situación de disponibilidad</b>	<b>Compensación por estar localizable y disponible</b>
Dieciséis horas.	38,00€
Veinticuatro horas.	57,00€
Fin de semana (sábado y domingo).	100,00€
Semana completa (disponible durante toda la semana durante 8 horas diarias en los días laborables y el fin de semana durante las 24 horas).	185,00€

- **Plus de actuación.**

Cuando el empleado que se encuentre en situación de disponibilidad sea requerido para intervenir, le será abonado, además del Plus de localización contemplado en el punto anterior, un Plus por actuación que compensa el tiempo de trabajo efectivamente realizado durante el día en que el empleado está disponible. Se incorpora un nuevo módulo y tramo de disponibilidad necesaria de hasta dos horas de tiempo de trabajo efectivo y de aplicación preferentemente al personal adscrito a los Centros Técnicos, SOR y empresas debido a que, por las características de su prestación, pueden realizar las actuaciones en remoto, bien desde el propio centro de trabajo o en su domicilio. De forma prioritaria nos referimos a Centros Técnicos, SOR y Empresas cuyas incidencias, con carácter general, no requieren desplazamiento. Las cuantías del plus por actuación varían en función del Grupo Profesional/Puesto Profesional al que pertenece el empleado, del área de actividad y del tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente tabla:

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

(1) Tramo aplicable preferentemente a los empleados adscritos a las unidades de Centros Técnicos, Supervisión y Operación de Red y Empresas.

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.

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

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

En los supuestos en que la actuación sea superior a 4 horas además de abonar al trabajador los pluses de localización y actuación se compensarán con un día de libranza.



Para la percepción de las cuantías del módulo siguiente, será precisa que la actuación se extienda como mínimo 15 minutos en dicho tramo.

Con carácter general las disponibilidades tendrán carácter rotativo, siendo el tiempo máximo que el trabajador pueda ser designado en situación de disponibilidad necesaria una semana de cada cuatro y, que el tiempo máximo de horas por actuación, no supere las diez horas en total en la semana, no computando las actuaciones superiores a 4 horas, que se compensan con tiempo de descanso equivalente (con un día de libranza).

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

Sin perjuicio de lo anterior, cuando la actuación realizada sea superior a 4 horas de trabajo efectivo, se aplicará lo previsto en el artículo 34-3 del Estatuto de la Trabajo sobre descanso entre jornadas.

El máximo de horas por actuación anuales será de 80 horas, a estos efectos las actuación de más de cuatro horas no computan al ser compensadas con tiempo de descanso equivalente (con un día de libranza).

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

## **JORNADAS REDUCIDAS**

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo la regulación de las Jornadas reducidas será la establecida en los artículos siguientes para todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Los empleados de TME y TSOL que en la actualidad disfruten de una reducción de jornada con porcentajes distintos a los regulados en este Convenio, los mantendrán a título personal en tanto no modifiquen la misma, en cuyo caso tendrán que adaptarla a lo previsto en la presente regulación.

## **ARTÍCULO XX**

- a) Se establece una jornada reducida de 4 horas para aquellos empleados que lo soliciten, si bien las Unidades determinarán el número de empleados que pueden realizar la jornada reducida de 4 horas y el horario a realizar. En el supuesto de que exista mayor número de solicitudes que las vacantes existentes, se tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los empleados al objeto de conceder la jornada reducida al empleado que más lo necesite.

La concesión de esta jornada reducida se renovará por años naturales, debiendo el empleado permanecer en ella durante el año natural para el que le fue concedido. Una

vez superado el año se entenderá tácitamente prorrogada, salvo que cualquiera de las partes (trabajador o empresa) decidan dar por finalizada dicha jornada, comunicándolo con una antelación mínima de 15 días a la finalización del año natural.

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

- b) Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional de su salario en periodos de 1/8; 1/3, 2/5, ó 1/2 de su jornada habitual.

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

Se establece la posibilidad de interrumpirla por parte del trabajador con comunicación previa de 15 días.

- c) Normas comunes para ambos tipos de jornada reducida:

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

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

## **VACACIONES**

### **ARTÍCULO XX. AMBITO DE APLICACIÓN**

La regulación de Vacaciones contenido en el presente Capítulo será de aplicación a los empleados de Telefónica de España a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, salvo los artículos que establezcan una vigencia distinta.

A partir del 1 de enero del 2016 será de aplicación para todos empleados de Telefónica Móviles España SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España SAU. Hasta la entrada en vigor de este Capítulo será de aplicación la regulación expresada en el Art. XXXX del VI Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España SAU y el Art. XXX del Convenio Colectivo de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones España SAU.

### **ARTÍCULO XX. VACACIONES**

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrá derecho a un período de vacaciones anuales de 30 días laborables, que podrán dividirse en

dos períodos de 20 y 10 días naturales o de 15 y 15 días naturales. Los restantes días se disfrutarán cuando lo permitan las necesidades de organización.

Sólo podrán disfrutarse de manera continuada más de 30 días naturales de vacaciones cuando lo permitan las necesidades de organización. En caso de disfrutarse de una sola vez en el período comprendido entre Junio y Septiembre, la Dirección podrá fijar los calendarios, iniciando los períodos para todos los trabajadores los días 1 y 16 de cada mes.

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

## **ARTÍCULO XX**

Cuando el tiempo de prestación de servicios sea inferior al año, la duración de las vacaciones se fijará en proporción al tiempo efectivamente trabajado, excepto en los supuestos de maternidad, adopción (en los términos del art. 48-4 E.T.), incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, suspensión de empleo y sueldo por sanción y permisos sin sueldo inferior a un mes, que no motivarán reducción de vacaciones.

## **ARTÍCULO XX**

Si las vacaciones no pudieran disfrutarse por imperiosa necesidad del servicio dentro del año, se acumularán a las del siguiente. En este caso, podrán disfrutarse en uno o dos períodos, a voluntad del empleado.

## **ARTÍCULO XX**

Los empleados formularán la solicitud correspondiente durante el mes de Noviembre de cada año, haciendo constar la fecha o fechas en que deseen disfrutar sus vacaciones del año inmediato siguiente.

En dicha solicitud podrán hacer constar, en orden de preferencia, varias peticiones alternativas señalando las fechas que deseen. Dichas solicitudes serán entregadas, una vez

cumplimentadas, por los interesados a sus responsables inmediatos y éstos últimos las remitirán a RRHH del Territorio que corresponda quienes confeccionarán, con audiencia de la Representación de los Trabajadores, los calendarios de vacaciones de los empleados que de ellos dependan directamente, por Grupos y/o Puestos Profesionales y por cada centro de trabajo en cada caso, durante la primera quincena del mes de diciembre.

## **ARTÍCULO XX**

Se procurará que el disfrute de las vacaciones anuales se realice por todos los trabajadores en los meses de Junio a Septiembre, siempre que así lo solicite el interesado.

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

## **ARTÍCULO XX**

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

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

## **ARTÍCULO XX. DÍAS ADICIONALES DE DESCANSO**

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo existirán dos días adicionales de descanso. El disfrute de estos días será proporcional al tiempo de trabajo.

## **ARTÍCULO XX**

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

## **CAPITULO - PERMISOS Y SUSPENSIONES DE CONTRATO**

### **PERMISOS RETRIBUIDOS**

## **ARTÍCULO XX**

Con independencia de las prescripciones legales en materia de permisos retribuidos, los empleados incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, previo aviso y justificación tendrán derecho a solicitar licencias permisos con sueldo en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Matrimonio o constitución de pareja de hecho.

- b) Accidente o Enfermedad grave, con o sin hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge; o de ascendientes o descendientes por consanguinidad en cualquier grado; resto de parientes por consanguinidad y afinidad en los términos legalmente establecidos, así como de los cónyuges de hermanos/as.

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

- c) Fallecimiento de los parientes mencionados en el apartado anterior, así como de los cónyuges de hermanos/as.
- d) Nacimiento de hijo o adopción o acogimiento de un menor hasta seis años o mayor de seis pero menor de dieciocho años discapacitado o minusválido o problemas de inserción social.
- e) Exámenes finales y pruebas parciales liberatorias para la obtención de un título académico o profesional.
- f) Pruebas de selección convocados por la Compañía.
- g) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiéndose en este apartado las licencias legales o reglamentarias establecidas en favor de los trabajadores con cargo sindical representativo.
- h) Para asuntos propios.
- i) Traslado de domicilio habitual
- j) Acciones de voluntariado corporativo
- k) Preparación al parto, realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- l) Atención de hijos prematuros

La duración de estas licencias será de 15 días naturales en caso de matrimonio y constitución de pareja de hecho; 4 días, también naturales, en los casos c) y d). En los casos a que se refiere el apartado b), la duración del permiso será de 2 a 5 días naturales, dependiendo de la gravedad del caso, cuya valoración corresponde al Servicio Médico de Prevención de Riesgos Laborales los días de disfrute que correspondan, independientemente de la fecha de inicio de la enfermedad u hospitalización siempre que el disfrute coincida con la duración de la misma, es decir, no haya transcurrido, en ningún caso, más de una semana y se disfruten como permiso retribuido el mismo número de días laborales que le habrían correspondido en el caso de haberse iniciado el permiso coincidiendo con la fecha del hecho causante; por el tiempo necesario en el supuesto del apartado g); 1 días cada año, no acumulable al período de vacaciones, en el supuesto del

apartado h). 1 día en el supuesto del apartado i): y en el apartado j) el voluntario en activo prestará sus servicios solidarios preferiblemente fuera de la jornada laboral, no obstante, si por razón de los compromisos que se adquieran, la acción solidaria coincide con la jornada laboral, la empresa concederá hasta un total de 15 horas (a disfrutar de forma acumulada o fraccionada) al año o el equivalente, en su caso, a dos jornadas de trabajo para las acciones de voluntariado corporativo; la duración en el supuesto del apartado k) será por el tiempo indispensable y l) será la establecida en la legislación vigente.

En los supuestos enunciados en los apartados a) a g), siempre que la circunstancia que origine el permiso exija el desplazamiento a localidad distinta de aquella en que tenga el peticionario su residencia laboral, se sumará al tiempo concedido el tiempo que se invierta en los viajes de ida y vuelta.

A todos los efectos de disfrute de permisos se equiparan el matrimonio y las parejas de hecho.

Cuando se cursen con regularidad estudios en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación, para la obtención de un título académico o profesional, se tendrá derecho a permiso retribuido por el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales y pruebas parciales liberatorias, concediéndose la licencia con efectos de ocho horas antes, como mínimo, de la señalada en la convocatoria. En este caso, el empleado deberá formular la solicitud con antelación suficiente y habrá de justificar debidamente la matriculación y su asistencia a las pruebas. Si no se justificasen tales extremos, los permisos retribuidos se convertirán en sin sueldo, pudiéndose proceder, si hubiera lugar a ello, a las correspondientes actuaciones disciplinarias.

Para asistir a pruebas de selección convocados por cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito del Convenio, el empleado tendrá derecho al tiempo necesario,. Si la prueba se celebrara en lugar distinto a la residencia laboral del empleado se tendrá derecho al permiso para el desplazamiento, abono de los gastos de viaje y plus comida o dieta, según correspon-da. En este supuesto, se iniciará el viaje con el tiempo inmediato necesario para llegar al lugar del examen antes del inicio del mismo o de la hora de la convocatoria en el caso de curso de formación. Asimismo, deberá iniciar el viaje de regreso, sin demora alguna, a no ser por causa plenamente justificada, una vez finalizada la prueba o curso.

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

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

## **ARTÍCULO XX**

Los permisos a que se refiere el artículo anterior serán solicitados por los procedimientos establecidos y se concederán, salvo que existan causas muy justificadas que lo impidan. El interesado, cuando se reintegre a su puesto, salvo en el permiso para asuntos propios, si se

considera necesario, deberá justificar documentalmente las causas que motivaron el permiso disfrutado.

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

## **ARTÍCULO XX**

Los empleados con hijos menores de nueve meses, tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo durante una hora diaria, divisible en dos períodos de media hora cada uno, si así lo desean, al objeto de prestar la atención necesaria al lactante. Este derecho podrá ser ejercitado igualmente por la madre o padre adoptante.

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

Se podrá acumular las horas por lactancia al periodo de baja maternal, disfrutándose a continuación de la misma y sin solución de continuidad un permiso retribuido de 15 días laborables. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este derecho sólo podrá disfrutarse cuando la trabajadora se incorpore sin solución de continuidad a su puesto de trabajo y permanezca prestando sus servicios durante los nueve meses siguientes a dicho permiso. En cualquier caso, los días que correspondan por acumulación se ajustarán al tiempo de prestación efectiva de servicios durante los meses siguientes a la finalización del descanso por maternidad.

Se acuerda la extensión de este permiso para aquellos trabajadores en supuestos en los que se dé la condición que el otro progenitor sea trabajadora autónoma o por cuenta propia, o en paro.

El derecho enunciado en los párrafos precedentes, podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre del menor.

En todo caso, quien ejercite el derecho vendrá obligado a comunicar a su jefe inmediato el período elegido para disfrutar el mencionado permiso.

## **PERMISOS SIN SUELDO**

### **ARTÍCULO XX**

El empleado tendrá derecho a obtener cada año permiso sin sueldo de hasta 15 días, que podrá disfrutar en períodos de duración variable, solicitándolo por el procedimiento establecido para ello, con la mayor antelación posible, y le será concedido, en el plazo de dos días desde la fecha de solicitud, siempre que la organización racional del trabajo lo permita.

Este tiempo de permiso sin sueldo de hasta 15 días será computable a todos los efectos como de servicio efectivo.

## **ARTÍCULO XX**

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

El trabajador a quien se conceda este permiso tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, pero la duración del mismo no será computada a ningún efecto, sin que suponga la ampliación del tiempo de duración convenido en los supuestos de contratos temporales.

El empleado podrá dar por terminado el permiso sin sueldo antes de que expire el plazo para el cual fue concedido.

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

## **ARTÍCULO XX**

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

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

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

## **ARTÍCULO XX**

Si durante el disfrute de estos permisos sin sueldo el empleado se ausentara de su domicilio, deberá comunicar a su jefe inmediato la dirección en donde pueda ser localizado en caso de necesidad.

## **EXCEDENCIAS**

### **ARTÍCULO XX**

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



## **ARTÍCULO XX**

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

- 1) Todo trabajador que cuente al menos con un año de antigüedad en la Empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria de cuatro meses a cinco años, y de hasta 8 años si posee, al menos, una antigüedad de cinco años.

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

- 2) Los trabajadores tendrán derecho a obtener una excedencia voluntaria por un período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo menor de seis años, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento de éste o en su caso de la resolución administrativa o judicial. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia voluntaria que, en su caso, pondrá fin a la que viniera disfrutando. A estos efectos, el empleado deberá poner en conocimiento de la Empresa su propósito de pedir dicha excedencia, para el cómputo del plazo que se inicie. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
- 3) Igualmente, los trabajadores tendrían derecho a una excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

## **ARTÍCULO XX**

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

La concesión de la excedencia por parte de la Empresa habrá de realizarse en el plazo máximo de dos meses, según sea o no posible la sustitución inmediata del solicitante.

En general, y en todo caso en los supuestos de excedencia voluntaria, el comienzo de su disfrute quedará en suspenso, mientras no se liquide por el empleado el saldo de anticipo o deuda que tenga pendiente con la Compañía.

## **ARTÍCULO XX**

El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto, estimándose que el empleado continúa en dicha situación mientras no vuelva a posesionarse de su nuevo puesto.

Deberá solicitarse el reingreso un mes antes de expirar el tiempo de excedencia.

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

Concedida la excedencia, el puesto del excedente se considerará vacante, cubriéndose en forma reglamentaria.

## **ARTÍCULO XX**

El empleado puede dar por terminada su situación de excedencia antes de que expire el plazo para el cual se le concedió, sin más que hacerlo constar en su solicitud de reingreso, pero la Empresa no podrá interrumpir tal situación sino en los casos de excepcional necesidad del servicio; en tal caso, y siempre que el empleado se hallare ausente de la población en que deba prestar sus servicios, los gastos de viaje correrán a cargo de la Empresa, así como los de regreso a la residencia en que se hallare anteriormente, para continuar la excedencia, si el empleado quisiera permanecer en tal situación.

Todo empleado en situación de excedencia voluntaria está obligado a comunicar a la Empresa el nuevo domicilio que fije.

## **ARTÍCULO XX**

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

## **ARTÍCULO XX**

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

## **ARTÍCULO XX**

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

## **CAPITULO -MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL**

### **MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

#### **MOVILIDAD GEOGRAFICA VOLUNTARIA (A INICIATIVA DEL TRABAJADOR)**

En Telefónica de España en los últimos años y ligado a los diferentes procesos de reestructuración de empleo, en el marco de la negociación colectiva hemos venido manteniendo los compromisos de no movilidad geográfica interprovincial forzosa, y

derivado de ello se han venido provocando inevitablemente ciertos desajustes en la distribución geográfica de los recursos en los diferentes territorios.

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

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

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

En consecuencia las partes acuerdan abordar estas cuestiones de manera convergente para la elaboración de propuestas en relación a los mecanismos de movilidad geográfica en la Comisión de Reordenación de los Recursos creada en el presente convenio y en consecuencia, en tanto no se acuerde un nuevo modelo la movilidad geográfica voluntaria será la que se expone a continuación:

## **A- ARTÍCULO XX. MOVILIDAD GEOGRÁFICA VOLUNTARIA EN TELEFÓNICA DE ESPAÑA (TRASLADOS)**

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

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

Sin profundizar en esta transformación del empleo en nuestro sector, podemos afirmar que el modelo de traslados voluntarios que recogen innumerables solicitudes de los empleados a los sitios más diversos, van a encontrar grandes dificultades para su resolución, por déficit de perfiles, de empleo, y concentración de actividades para mejorar la eficiencia y productividad.

Ello hace necesario la adaptación del en el marco de movilidad geográfica voluntaria tradicional, para dotar de más flexibilidad y dinamismo a los mecanismos existentes en TdE referidos a la movilidad geográfica voluntaria y conseguir con ello un incremento sustancial del número de traslados voluntarios cuando sea posible, e ir migrando a una movilidad más dirigida por el perfil y la adecuación de los recursos.

1. A tal efecto, para el año 2016 en Telefónica de España, y con 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 plaza dentro de su Puesto Profesional en las localidades a las que desean trasladarse durante el mes de diciembre de cada año, teniendo validez su solicitud durante todo el año siguiente.
  - a) Se procurará conceder traslados ordinarios de los puestos profesionales en que sea posible, teniendo en cuenta las preferencias previstas en el presente texto. Igualmente se concederán los traslados solicitados, previamente a la resolución de las convocatorias (con la excepción de aquellos concursos de méritos, diferentes Escuelas, plazas vinculadas a los Planes de Becas dirigidas al rejuvenecimiento de la plantilla en equilibrio territorial, y demás procesos cuya finalidad sea la de consolidar los Puestos Profesionales cuyas funciones se vienen desarrollando, cubrir puestos de trabajo que requieran un perfil determinado o nuevo en la Empresa, así como conseguir la reubicación de determinados colectivos) Además, una vez al año, se estudiará la posibilidad de conceder traslados y/o permutas para todos los puestos profesionales 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 realizados sobre la base del perfil profesional del empleado, que serán informados y analizados en la Comisión a la que se atribuya esta competencia, no se realizarán los cambios de acoplamiento previos, salvo en los supuestos en que haya 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 la Comisión / Grupo de Trabajo correspondiente se analizarán las circunstancias que concurren y se propondrá la solución más idónea.

2. En cualquier caso, la Dirección de la Empresa podrá publicar también a lo largo del año, puestos de trabajo a cubrir en las diferentes localidades cuando las necesidades de la organización así lo requieran, estableciendo el número de puestos, requisitos especiales

para acceder a los mismos y los plazos de presentación de solicitudes, con la finalidad de que 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 que reúnan los requisitos exigidos de la propia residencia donde se ubiquen estos.

La adjudicación de estos puestos se realizará en la Comisión o Grupo pudiendo realizarse las pruebas que se estimen convenientes para la acreditación de los requisitos exigidos. En la realización de las pruebas participará la Representación de los Trabajadores de la forma establecida en la Comisión / Grupo de trabajo competente.

La adjudicación de las plazas se efectuará en base a la mejor adecuación al perfil de los aspirantes. En estos supuestos no se realizarán cambios de acoplamiento con carácter previo a la adjudicación.

### **Criterios generales de aplicación**

Los empleados que se trasladen voluntariamente a otra localidad, por cualquiera de los mecanismos de traslado previstos 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.

Una vez realizada la concesión del traslado, los empleados se incorporarán a su puesto de trabajo en un plazo máximo de 30 días naturales, salvo que por razones organizativas no fuera posible.

Cuando el traslado se produzca por concesión de una solicitud formulada por el trabajador en cualquiera de las modalidades de traslado voluntario, incluyendo la participación en los concursos especiales de traslados, el empleado tendrá derecho a contar con un plazo de incorporación de 6 días de permiso hábiles pero no percibirá compensación económica por parte de la Empresa dado que su cambio de residencia en caso de producirse como consecuencia de la concesión del traslado viene motivada a petición propia del empleado.

Se considerará también traslado voluntario, el cambio de residencia producido al participar en procesos de selección que impliquen cambio de Puesto Profesional, cuando el empleado pudiendo permanecer en su residencia laboral opte por otra distinta. En este caso se tendrá en cuenta como referencia la fecha de efectividad del nombramiento

El empleado que se traslade a la localidad donde tiene fijado su domicilio, o que no cambie su domicilio como consecuencia del traslado no tendrá derecho a los días de incorporación.

No se admitirán renunciaciones, una vez concedido el traslado, salvo que no se produzcan perjuicios a terceros.

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

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.

## **ARTÍCULO XX . PROCEDIMIENTO PARA LOS TRASLADOS ORDINARIOS VOLUNTARIOS EN TdE**

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

### **a) Solicitudes:**

1. Podrán solicitar traslado todos los empleados de fijos en la Empresa que cuenten con al menos dos años de prestación de servicios efectivos en el Puesto Profesional que deseen cubrir vacante de su Puesto Profesional en otra residencia.
2. Las solicitudes se formularán entre el 1 y el 31 de Diciembre y tendrán vigencia durante todo el año siguiente. En ellas podrán incluirse hasta tres localidades de las que consten en la relación que se determine anualmente, en la que figurarán al menos la capital de todas las provincias del territorio, así como otras localidades que no siendo capitales son susceptibles de flujo de entrada y/o salida de plantilla.

El empleado indicará en la solicitud el orden de preferencia que deba ser tenido en cuenta.

En el resto del año, únicamente podrán anularse alguna o todas las vacantes solicitadas, pero no se aceptarán cambios de las mismas, ni nuevas solicitudes, una vez cerrado el plazo de admisión de las mismas salvo en los casos siguientes:

- 2.1. - Solicitudes de reingreso de excedencia, cuando sea necesario por no existir o no solicitar vacante en su antigua residencia.
- Personal procedente de excedencia que reingrese en residencia distinta a la que tenía en activo por no haber vacante en la anterior.
- Empleados acogidos a la preferencia establecida en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Todas estas solicitudes se incorporarán a las realizadas dentro del plazo inicial, en las mismas condiciones a efectos de preferencia. El plazo de admisión para estos casos terminará 30 días antes de la resolución del correspondiente concurso.

- 2.2. Empleados que como consecuencia de haber superado un proceso de selección cambien de Puesto Profesional.

En la solicitud que formulen podrán incluir exclusivamente su anterior residencia u otra de la misma provincia si se trata de nueva solicitud. En otro

caso, las que tuvieran solicitadas en la petición de traslado formulada con su anterior puesto profesional

Estas solicitudes tendrán siempre menor preferencia para la adjudicación de vacantes que las formuladas en el plazo reglamentario y deberán extenderse en el plazo de 30 días desde la fecha de efectividad de los nombramientos.

**b) Listas y preferencias:**

1. Dentro del primer mes de cada año se publicarán las listas por Puestos Profesionales, y especialidad, en caso de pertenencia a alguna de las existentes, y localidades solicitadas, y dentro de ellas se ordenarán de mayor a menor preferencia de los solicitantes.

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

2. En la confección de las listas de solicitudes de traslado se tendrán en cuenta, con independencia de las que existan legalmente, las siguientes preferencias:
  - a) Mayor antigüedad efectiva dentro del Puesto Profesional al que pertenezca. El cómputo de la antigüedad se iniciará desde la fecha en que realmente pasó al Puesto Profesional, con independencia de la antigüedad que a otros efectos (de plantilla o económicos) se le haya reconocido.
  - b) Mayor antigüedad efectiva en la Empresa, iniciándose el cómputo desde la fecha de ingreso.
  - c) Mayor edad.

La preferencia legal establecida en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores que sea reconocida en fecha posterior a la solicitud, pero con anterioridad al fallo, será considerada en dicho fallo.

## **ARTÍCULO XX – PERMUTAS**

Los empleados del mismo puesto profesional podrán permutar sus respectivos destinos si no existen perjuicios a terceros, cuenten con el perfil adecuado para el ejercicio de las actividades del puesto de trabajo que pasa a desempeñar y siempre que lo hubiese solicitado con anterioridad en el procedimiento de concurso de traslado ordinario voluntario.

En caso de concesión de permuta los empleados se incorporaran a su puesto de trabajo en un plazo máximo de 30 días naturales, salvo que por razones organizativas no fuera posible.

Tendrán derecho a contar con un plazo de incorporación de 6 días de permiso hábiles excepto que se traslade a la localidad donde tiene fijado su domicilio, o que no cambie su domicilio como consecuencia del traslado.

Deberá transcurrir, con carácter general, un mínimo de dos años en la nueva residencia para poder optar a otro traslado o permuta.

## **COMISIONES DE SERVICIO**

### **ARTÍCULO XX**

El empleado que haya de desplazarse a población distinta de la de su residencia habitual en comisión de servicio, es decir, para la realización de algún trabajo, tendrá derecho, mientras dure, al abono de las dietas que correspondan. Si únicamente realiza una o dos comidas fuera de su residencia, tendrá derecho a la compensación de comida correspondiente si hubiera lugar a ello. A estos efectos, se entenderá el derecho a la compensación de una comida, cuando el empleado vuelva a la localidad de residencia antes de las 21 horas; a dos compensaciones de comida si lo hace entre las 21 y las 24 horas y a la dieta completa cuando tenga que pernoctar fuera de su residencia.

Igualmente tendrá derecho a que le sean abonados los gastos de locomoción en los medios que la Empresa determina.

Si la Empresa facilita medios de locomoción propios, el empleado no tendrá derecho al abono de gastos por tal concepto.

Los viajes en comisión de servicio se realizarán dentro de la jornada normal. En caso de no ser ello posible, se compensará de la jornada laboral el tiempo invertido en los mismos. Esta compensación se efectuará atendiendo, a ser posible, los deseos de los trabajadores afectados.

Si la comisión de servicio es por tiempo superior a tres meses, el empleado tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de descanso en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

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

### **ARTÍCULO XX**

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



1. Para el desplazamiento en comisión de servicio, se elegirá de entre los voluntarios al empleado cuyo perfil profesional mejor se adecúe al trabajo a desempeñar.
2. En el caso de no existir voluntarios se aplicará el mismo criterio en cuanto al perfil más idóneo.

## **ARTÍCULO XX**

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

La cuantía de la dieta será única, con independencia del Grupo/Puesto Profesional que ostente el trabajador.

No obstante lo anterior, se establecen dos tipos de dieta en función de que el desplazamiento se produzcan entre localidades que disten más de 90 kilómetros de la residencia laboral del empleado. Con independencia de que las localidades estén o no en la misma provincia, cuando la distancia sea inferior a los referidos 90 kilómetros, se aplicará la dieta provincial y en el caso que la distancia sea superior, se aplicará la dieta interprovincial.

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

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

## **ARTÍCULO XX**

Se entiende por gastos de locomoción los que se originen al empleado que se traslade a lugar distinto de su residencia, tanto de ida como de regreso a la misma, cuando sea destinado en comisión de servicio. Se incluye en estos gastos cualquier medio de transporte público de viajeros, e incluso el vehículo propiedad del empleado, cuando esté autorizado para utilizar este medio, en los términos establecidos en el artículo xxx.

Como norma general, todos los empleados, con independencia del Grupo o Puesto Laboral al que pertenezcan, tendrán derecho a efectuar sus viajes en primera categoría si fuera en tren a excepción del AVE y trenes de alta velocidad y en clase turista en los aéreos **ARTÍCULO XXX**

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

## **B – MOVILIDAD GEOGRÁFICA VOLUNTARIA EN TME y TSOL**

Se denomina traslado del personal la movilidad de éste que traspase los límites del Centro de Trabajo en un radio superior a 50 kilómetros, y que tenga carácter definitivo e implique

cambio de domicilio para el trabajador. En cuanto a los traslados voluntarios, todos los trabajadores que lo deseen podrán solicitar cambio de residencia, llevándose un registro de dichas solicitudes. Cuando exista una vacante de su Grupo profesional dentro de su empresa en la residencia solicitada, se atenderá dicha petición, siempre y cuando el empleado cumpla los requisitos que las características del puesto de trabajo determinen; en caso de que existan dos o más empleados en las mismas condiciones, el puesto solicitado se concederá al más antiguo en la Empresa. El traslado voluntario concedido por la Empresa tendrá efectividad en el plazo máximo de seis meses desde la fecha de su aprobación.

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

Se concederán cuatro días de permiso con sueldo para efectuar dicho traslado; si el traslado es entre la Península o Baleares a las Islas Canarias, el permiso será de seis días. Este permiso incluye el traslado de domicilio y por tanto no es compatible ni acumulativo con el permiso retribuido por traslado de domicilio.

## **MOVILIDAD GEOGRÁFICA A INICIATIVA DE LAS EMPRESAS.**

### **ARTICULO XX**

Durante la vigencia de este Convenio, se desarrollará un mapa de actividades por provincias y vinculado al mismo, un plan de eficiencia provincial para distribuir los recursos hacia las zonas donde radiquen las actividades de creación de valor de la Compañía.

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

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

- Dependencia jerárquica del empleado en la provincia.
- Definición de actividades de provincias con número de empleados
- Grado de dispersiones provinciales.
- Fijación de localidades con excedente/sobredimensionamiento de plantilla.

Teniendo en cuenta la premisa fundamental compartida por ambas partes, en el sentido de que todos los trabajadores tengan actividad, en el marco fijado en el plan de eficiencia, se establecen para la mejora del mismo, medidas adicionales de movilidad funcional y movilidad geográfica voluntaria a las contempladas, con carácter general en nuestro marco normativo.

En este sentido, cuando resulte inviable la posibilidad de ofrecer a un trabajador actividad 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 o Delegado de Personal respectivo de la Empresa incluida en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, de las causas que motivan las medidas propuestas, la cuantificación y localización de los trabajadores afectados y de las posibles alternativas. A tal efecto se abrirá un proceso de negociación en los términos establecidos en el art. 40 del TRET. cuando el número de trabajadores afectados se encuentre en los límites fijados en el art. 40.2 del referido texto legal.

Dentro de dicho periodo de consultas se valorará como primera medida, la realización por parte de los empleados afectados de funciones distintas a las pertenecientes a su grupo profesional y/o puesto profesional dentro de su residencia. Esta modalidad de movilidad funcional supondrá la novación de las condiciones laborales del trabajador incorporándose a las nuevas funciones del Grupo/puesto.

Es estos supuestos la Dirección de la Empresa asume el compromiso de facilitar cuantos procesos de formación y mejora de capacitación sean necesarias para que el trabajador se adapte a sus nuevas funciones a través del correspondiente proceso de mejora de su desarrollo profesional.

Cuando no se haya podido resolver la empleabilidad en la misma residencia y concurren las razones previstas en el art. 40 del ET (razones económicas, técnicas u organizativas o de producción) se arbitrarán los procesos de movilidad geográfica forzosa.

A partir de la fecha de entrada en vigor de esta cláusula se aplicará una compensación económica a los trabajadores trasladados, siempre que suponga un cambio de residencia y no hubiera sido solicitado con carácter previo por el trabajador, por este procedimiento 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 concretará en las siguientes cantidades:

- Cuando la localidad de destino sea Madrid: indemnización de 15.000 €
- Cuando la localidad de destino sea un de las sedes de las direcciones territoriales Barcelona, Bilbao, Sevilla y Valencia: indemnización de 12.000 €
- 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 9.000 € cuando dicha distancia sea superior a 100 kilómetros, o se produzca entre islas.

Se establece determinadas particularidades:

- Si por el traslado uno de los cónyuges o pareja de hecho cambiara de residencia el otro si fuera trabajador de cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio, tendrá derecho al traslado a la misma localidad si hubiera puesto acuerdo a su perfil profesional, teniendo derecho a las mismas indemnizaciones previstas en los apartados anteriores.

- Tendrá derecho preferente a solicitar un aval para la adquisición de vivienda de hasta 90.000. o de alquiler de vivienda por un límite de 4.000€.
- Si en los dos años siguientes se produjera una vacante en su lugar de residencia de origen que se ajuste al perfil profesional del trabajador, éste tendrá derecho preferente a que se le conceda el mismo, En caso de concesión el traslado tendrá la consideración de voluntario.

Excepcionalmente, la dirección de la empresa podrá aprobar para trabajadores afectados por estos mecanismos de reubicación de RRHH, en función de las circunstancias personales del trabajador que posibiliten soluciones individuales especiales de carácter voluntario.

## **ARTÍCULO XX.- CARGAS FAMILIARES**

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

## **MOVILIDAD FUNCIONAL**

### **Antecedentes**

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

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

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

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

### **1.1 Movilidad entre Puestos Profesionales dentro del mismo Grupo Profesional.**

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

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

En estos procesos se mantendrán las siguientes preferencias:

1.- En primer lugar las aptitudes profesionales del personal afectado, atendiendo al contenido sustancial de la misión y funciones previstas en el presente Convenio Colectivo para el Grupo y/o Puesto Profesional que venían desempeñando en comparación con las del Puesto Profesional de destino.

En segundo orden de prioridad la similitud entre el nivel salarial del Puesto Profesional de origen y el de destino.

2.- No existiendo otras alternativas, se podrá destinar a los empleados a la realización de funciones de otros Grupos/Puestos profesionales sin atenerse a los principios enunciados en los dos primeros párrafos del apartado anterior. A fin de atender a las necesidades de la forma más eficiente posible, se analizarán todas las opciones viables antes de acudir a la movilidad funcional descendente.

3.- En caso de existir mayor número de peticionarios para ocupar plazas por el procedimiento de reasignación de funciones de otros Grupo/Puesto Profesional que plazas vacantes, y existiendo igualdad de condiciones en los mecanismos descritos en los apartados 1 ó 2 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 evolución correspondientes.

Cuando la movilidad afectara únicamente a una parte de la plantilla, 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 primero y segundo 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.

Con carácter anual se analizarán y resolverán en el seno de la Comisión XXXX, la situación de los empleados que lleven realizando funciones de otro puesto profesional durante los 12 meses inmediatamente anteriores y que respondan a situaciones no coyunturales. En estos casos, se permitirá la consolidación del derecho al reconocimiento del nuevo puesto profesional cuyas funciones se han venido realizando, salvo renuncia expresa del trabajador.

## **1.2 Movilidad entre Grupos Profesionales.**

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

A estos efectos, se entenderá por Puesto Profesional de otro Grupo Profesional superior cuando las retribuciones salariales asignadas a cada uno de los niveles de adscripción sean de mayor cuantía que las de procedencia del empleado. Y se considerará puesto profesional de otro Grupo Profesional inferior, cuando las retribuciones salariales asignadas a cada uno de los niveles de adscripción sean de menor cuantía que las de procedencia del empleado.

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

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

Excepcionalmente, en supuestos de cese de actividad o cierre de centros si no fuese posible la reubicación en puestos del mismo Grupo Profesional, se podrá reubicar a los trabajadores afectados por estos procesos, en puestos de otros Grupos con la participación de la RRTT en los Comités de Empresa, y se aplicarán los criterios y trámites de información a la Comisión de XXX del apartado 1.1.

En el caso de que un trabajador este haciendo funciones superiores pertenecientes a un puesto de otro Grupo Profesional ningún empleado podrá por este hecho consolidar el derecho a que le sea reconocida su pertenencia a dicho grupo sin haber superado el oportuno proceso para la cobertura de la vacante, con excepción de los supuestos de reasignaciones en que se aplicará lo previsto en el apartado 1.1.

Tendrá la consideración de plaza vacante la que estuviera desempeñada por el trabajador que perciba las diferencias a que se refieren los apartados anteriores durante un plazo superior a 6 meses.

### **1.3 Normas comunes**

#### **ARTÍCULO XX (24.2 NL ) (el art.24.1 ya lo contempla el Acuerdo de Movilidad)**

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

#### **ARTÍCULO XX (25 NL)**

Para ejercer las funciones de Grupo y/o Puesto Profesional superior se requerirá indispensablemente la orden escrita del jefe inmediato superior del interesado. (Se propone cambiar por "orden escrita por la Empresa" en vez del "jefe inmediato superior")

#### **ARTÍCULO XX(26 NL)**

Para ser acreedor del derecho a la percepción de las diferencias a que se refiere el artículo XX, habrán de efectuarse íntegramente las funciones del Puesto Profesional considerado

superior por su mayor retribución, y no de manera parcial ni compartida con los jefes inmediatos o cualesquiera otros empleados.

## **ARTÍCULO XX (27NL)**

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

Tendrán automáticamente la consideración de plazas vacantes las que estuvieran desempeñadas por trabajadores que perciban las diferencias durante un plazo superior a seis meses, salvo en el caso de cumplimiento de los requisitos contemplados en el apartado 1.1 y 1.2 que posibiliten la consolidación del derecho al reconocimiento del nuevo puesto profesional cuyas funciones se han venido realizando, salvo renuncia expresa del trabajador.

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

### **1.4. Cambio de Acoplamiento**

## **ARTÍCULO XX**

Sin perjuicio de las facultades que la legislación vigente, y en concreto el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, reconoce a la Dirección de la Empresa, como norma general los cambios de acoplamiento dentro de una localidad se efectuarán de acuerdo con el siguiente sistema:

1. Los empleados podrán solicitar el cambio de acoplamiento en el ámbito de su mismo Puesto Profesional entre el 1 y el 31 de Diciembre de cada año y su petición tendrá vigencia durante todo el año siguiente. En la misma podrá hacer constar hasta tres acoplamientos diferentes de su localidad. Una vez efectuada la solicitud podrá anularse la petición de alguno o todos los acoplamientos solicitados, pero no se aceptará la modificación de los mismos, salvo en los casos siguientes:
  - a) Empleados que hayan experimentado un cambio de acoplamiento, como consecuencia de reestructuración organizativa.
  - b) Empleados que hayan cambiado de puesto profesional como consecuencia de su participación en procesos de selección y, habiendo mantenido la residencia, no hayan podido ser destinados a su acoplamiento anterior y sólo para éste.

En ambos casos habrá un plazo de treinta días para formular la solicitud correspondiente.

Los cambios de acoplamiento se irán efectuando a lo largo del año siempre que sea posible de acuerdo con las necesidades de la organización y el interesado reuna el perfil requerido para la actividad.

Para la concesión de dos cambios de acoplamiento voluntarios consecutivos a un mismo empleado, será necesario que medien al menos dos años entre las fechas de concesión de dichos cambios. No se tendrán en cuenta, por tanto, a estos efectos, los

cambios que dentro de dicho plazo se hubieran podido producir a iniciativa de la Dirección de la Empresa, por aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 de este artículo.

Como norma general se aplicarán las siguientes preferencias:

- Empleados afectados por un cambio de acoplamiento por razones de reestructuración organizativa desde el último concurso de cambios de acoplamiento.
- Antigüedad en la residencia dentro del Puesto Profesional. A estos efectos la fecha de antigüedad será la de concesión del traslado o fecha de efectos de ingreso en el Puesto Profesional.
- Antigüedad efectiva en el Puesto Profesional.
- Antigüedad en la Empresa.
- Mayor edad.

La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa correspondiente de la resolución de dichos cambios de acoplamiento.

Una vez concedido el cambio de acoplamiento los empleados se incorporaran a su nuevo puesto de trabajo en un plazo máximo de 30 días naturales, salvo que por razones organizativas no fuera posible.

2. Se exceptúan de las normas anteriores los cambios de acoplamiento que sea necesario efectuar por razones de reestructuración organizativa, excedente de plantillas, funciones que requieran conocimientos específicos o aptitudes especiales que requieran una adecuación a un perfil profesional, así como los derivados de los acuerdos entre representantes de la Dirección y de los Trabajadores.

La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa correspondiente, con una antelación de 15 días, de los cambios de acoplamiento que se vayan a efectuar en estos supuestos, para que éste emita el preceptivo informe.

**a. Acoplamientos por capacidad disminuida**

**ARTICULO XX (152 NL)**

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



## **ARTÍCULO XX (155 NL)**

El empleado que, según resolución del Organismo competente con arreglo a las normas del Régimen General de la Seguridad Social, esté afectado de una incapacidad permanente parcial y como consecuencia de ello, incapacitado para seguir realizando alguna de las tareas o funciones propias de su Grupo y/o Puesto Profesional, pero conserve capacidad en grado suficiente para desempeñar correctamente los cometidos y funciones fundamentales del mismo, gozará de preferencia absoluta para ocupar puestos de trabajo propios de dicho Grupo y/o Puesto Profesional que se consideren, por los Servicios Médicos de Empresa, idóneos para este tipo de situaciones. El empleado que, en estos casos, sea acoplado en uno de tales puestos, sólo podrá solicitar traslado de residencia para cubrir otro puesto de trabajo vacante de características similares.

## **ARTÍCULO XX (156 NL)**

La Dirección de Relaciones Laborales podrá acordar, a petición del interesado, por razón de su enfermedad, el cambio de acoplamiento de un empleado a otro puesto de trabajo en la localidad de su residencia o en otra distinta, por el tiempo que ello sea aconsejable a juicio de los Servicios Médicos de Empresa, para la curación y total restablecimiento del afectado.

### **b. Acoplamiento transitorio de trabajadoras embarazadas**

## **ARTÍCULO XX (157 NL)**

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

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

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

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

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

## **CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS**

En esta Comisión se llevará a cabo el traslado de Información y seguimiento de las cuestiones relacionadas con el empleo en el marco global de las Empresas vinculadas afectas al presente Convenio Colectivo.

Con el fin de una mejora en el aprovechamiento de las sinergias que puede suponer el nuevo modelo de Empresas vinculadas que estamos construyendo, se abordarán las cuestiones relativas cuando sea necesario incorporar profesionales con nuevos perfiles para la prestación de servicios relacionados con nuevas tecnologías y actividades para la atención de servicios y negocios nuevos prestados por las empresas, correspondientes a las

diferentes Escuelas, Carrera Comercial y las políticas de incorporación de joven talento asociadas a los Planes de Becas en equidad y proporcionalidad, tanto respecto a su distribución geográfica como sobre la empresa más adecuada para las incorporaciones si fueran necesarias.

## **CAPÍTULO X- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL**

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

La política en materia de Prevención de Riesgos Laborales en todas las Empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, 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 las Empresas.

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

La seguridad y la salud requieren la colaboración activa de todos los empleados de las Empresas, mediante la formación adecuada en prevención de riesgos y el cumplimiento de las normas, tanto internas como las establecidas en la legislación vigente requeridas para realizar las tareas, y la participación e información a través de las Organizaciones Sindicales.

Es objetivo de cada una de las tres Empresas continuar profundizando en la integración de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles jerárquicos de la Empresa, en línea con la Política de Prevención de Riesgos Laborales implantada en la Compañía, así como de los nuevos requerimientos legales derivados de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de sus posteriores modificaciones.

La eficaz integración de la actividad preventiva se garantiza mediante la implantación y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, cuyos instrumentos esenciales para su gestión y aplicación son la Evaluación General de Riesgos y la Planificación Preventiva Anual, previamente debatida en el seno del **Comité** de Seguridad y Salud.

En la citada Planificación de la Actividad Preventiva se recogerán en cada ejercicio los compromisos asumidos por cada una de las Áreas de especial relevancia en la Prevención de Riesgos Laborales (Seguridad y Prevención del Fraude, Operaciones, Formación, Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales...) consiguiéndose de esta forma potenciar, en el ámbito de sus respectivas competencias, la implantación efectiva del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, así como la integración de la prevención de riesgos laborales en todos sus procesos, permitiendo adoptar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

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 de acuerdo con la Evaluación General de Riesgos.

Se realizarán las evaluaciones de riesgos, incluyendo todos los factores de riesgo, incluidos los de carácter psicosocial, incluyendo las reevaluaciones necesarias.

## **ARTÍCULO XX. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EMPRESAS COLABORADORAS**

Se continuará la vigilancia y garantía del cumplimiento de la Reglamentación de Prevención de Riesgos Laborales por parte de las empresas colaboradoras. Para ello, se potenciarán los instrumentos técnicos (aplicaciones informáticas, etc.) y humanos (reuniones de coordinación de las empresas colaboradoras con la participación de las unidades gestoras, realización de inspecciones de seguridad, etc.) que garanticen la implantación efectiva de los procedimientos de actuación creados a tal efecto.

En esta línea, se verificará que las empresas colaboradoras actúan conforme a las medidas preventivas establecidas en la Evaluación General de Riesgos, tienen la formación, información, equipos de protección individual, etc., requeridos para los trabajos a desarrollar y disponen de la documentación establecida.

Tal como se refleja en la Planificación Preventiva Anual, se informará de las actuaciones que se lleven a cabo en este ámbito, con carácter periódico en los Comités de Seguridad y Salud.

## **ARTÍCULO XX. SALUD LABORAL**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se revisarán y actualizarán los protocolos médicos de vigilancia de la salud, en base a la Reevaluación General de Riesgos de cada una de las Empresas, para debate en los Comités Centrales de Seguridad y Salud, teniendo como referencia los protocolos de vigilancia sanitaria específica informados favorablemente por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

Se continuará potenciando la Prevención de la Salud utilizando los recursos asistenciales de los que dispone la empresa.

## **ARTÍCULO XX. MEDIOAMBIENTE**

El objetivo del Proyecto de Gestión Ambiental de las tres Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo es incorporar criterios medioambientales en la gestión de la empresa. Una de las actividades prioritarias en las que se trabajará en los próximos años será continuar con la implantación del Sistema de Gestión Ambiental en las diferentes áreas, fomentando el ahorro en el consumo de recursos naturales y mejorando la eficiencia energética en línea con las preocupaciones de la Sociedad. Para ello, será precisa la implicación de todas las personas que trabajan en las tres empresas. En esta tarea es importante contar con el apoyo del Equipo de Gestión Medioambiental por lo que se mantendrá con la misma composición.

La función principal de este Equipo será facilitar la sensibilización, comunicación y difusión interna en materia de medio ambiente, a todas las personas de las Empresas Vinculadas.