

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

14016 *Resolución de 11 de agosto de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Telefónica Móviles de España, S.A.*

Visto el texto del V Convenio colectivo de la empresa Telefónica Móviles de España, S.A. (Código de Convenio n.º 9009942), que fue suscrito, con fecha 4 de junio de 2009, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 11 de agosto de 2009.—El Director General de Trabajo, P.S. (Real Decreto 1129/2008, de 4 de julio), el Subdirector General de Ordenación Normativa, Rafael García Matos.

V CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación en todos los centros de trabajo de Telefónica Móviles España, S.A., dentro del territorio nacional, constituidos o que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

- a) Los de alta dirección, comprendidos en el artículo 1.3. c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Los empleados que ocupen cargos en la estructura organizativa de la Empresa, entendiéndose por tales los que ostenten el cargo de Director, Coordinador, Gerente y Jefe.
- c) Los trabajadores que ocupen puestos de especial responsabilidad y confianza, ya sea en el ámbito de la estructura funcional interna o en su relación directa con determinado tipo de clientes, entendiéndose por tales los siguientes:

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

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

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

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

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

Artículo 3. Vigencia.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores son conscientes de la tendencia del mercado actual de telecomunicaciones hacia la convergencia. El cambio producido en la universalización de la oferta a los clientes ha supuesto una evolución del mercado hacia la elaboración paquetes globales de productos y servicios de modo que se reciba una oferta de solución integral de telecomunicaciones. 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 integraciones societarias dentro de Telefónica en España se plantean como una posibilidad real. Ambas partes, siendo conscientes de ello, consideran necesario mantener un marco de diálogo social que permita ir preparando a la Organización para futuros procesos convergentes en los que, atendiendo a las necesidades estratégicas de la empresa, al desarrollo de productos y servicios que mantengan y mejoren su posición competitiva, 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.

El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2009 y la concluirá el 31 de diciembre del año 2010 salvo que la Comisión de Negociación Permanente, acuerde expresamente la prórroga de su contenido hasta el 31 de diciembre de 2012.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia durante el transcurso del segundo semestre de 2010, estudiará y elaborará una propuesta sobre la prórroga del Convenio Colectivo que deberá ser negociada y aprobada en su caso por la Comisión de Negociación Permanente.

El acuerdo de prórroga adoptado por la Comisión de Negociación Permanente cumplirá seguidamente los mismos requisitos de registro y publicación legalmente previstos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, como consecuencia de la tendencia del mercado actual donde Telefónica está orientada hacia los procesos de convergencia, por el que ambas partes apuestan de forma decidida, y su efecto en el ámbito de las relaciones laborales, durante la vigencia del Convenio Colectivo se avanzará en la consecución de un marco que facilite el proceso de integración laboral.

Artículo 4. Denuncia.

De no ser posible alcanzar un acuerdo sobre la prórroga del presente Convenio Colectivo en la Comisión de Interpretación y Vigilancia en el segundo semestre del año 2010, se entenderá tácitamente denunciado con efectos del día 1 de Enero de 2011.

Artículo 5. Compensación y absorción.

1. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa,

imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, Convenio Colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, uso y costumbre o por cualquier otra causa.

2. Las mejoras económicas y de otra índole, que pudieran establecerse por disposiciones legales o reglamentarias, serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual en este Convenio.

Artículo 6. *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.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, se considerará el convenio nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que las autoridades administrativas o jurisdiccionales, en el ejercicio de las funciones que les sean propias, alterasen o anulasen alguno de los artículos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

No obstante lo anterior, las cuestiones que determinen la alteración del contenido o nulidad de algún artículo conforme lo establecido en el párrafo anterior, será sometido al conocimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia. Esta Comisión procurará en el plazo máximo de 30 días naturales alcanzar un acuerdo consensuado sobre las cuestiones planteadas, al efecto de preservar la aplicación indivisible y única del presente Convenio.

Artículo 8. *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.*

Para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de lo acordado en el presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta, de una parte, por cinco miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros cinco designados por el Comité Intercentros.

La Comisión paritaria de Interpretación y Vigilancia será competente para estudiar y elaborar propuesta a la Comisión de Negociación Permanente sobre la prórroga del contenido del presente Convenio Colectivo de conformidad con los términos establecidos en el artículo 3.

La Comisión publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, facilitando una copia de los mismos a la Dirección de la Empresa y otra al Comité Intercentros, en el plazo que en cada caso se señale. Dichos acuerdos tendrán la misma fuerza vinculante que lo pactado en Convenio Colectivo siguiendo los requisitos de registro y publicación legalmente establecidos.

Artículo 9. *Cláusula derogatoria.*

El presente Convenio regirá en sustitución de cualquier norma, pacto, acuerdo, uso o costumbre que pudiera existir con anterioridad a su entrada en vigor que contradiga lo dispuesto en el presente texto, los cuales quedan expresamente derogados.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Facultad de organización.*

La organización del trabajo y asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa que, en cada caso, dictará las normas pertinentes con sujeción a la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, informatización y modernización considere necesarios, así como cuantos métodos o procedimientos de trabajo puedan conducir al progreso técnico y económico de la Empresa, sin perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y deber de completar mediante la práctica laboral y la actualización de conocimientos.

En aquellos supuestos de reestructuraciones que afecten a la organización del trabajo, se informará previamente al Comité Intercentros.

Artículo 11. *Garantía de empleo.*

En el momento actual, y teniendo en cuenta los factores que concurren en un entorno complejo como el que rodea a esta Empresa, tales como el contexto competitivo, la madurez del mercado, las inversiones que demanda el sector, el entorno regulatorio así como la tendencia global hacia la convergencia de productos y servicios como solución integral a las necesidades de los clientes, determina que toda la Organización oriente sus procesos hacia la convergencia disponiendo de los medios necesarios para una mejor empleabilidad con una distribución más racional y equilibrada de las tareas a través de una mejora competencial.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores consideran necesario establecer las premisas de futuras integraciones societarias derivadas de los procesos de convergencia, partiendo del respeto de los derechos de los trabajadores y de la existencia de un marco estable de integración, que garantice la estabilidad de estos posibles procesos, redunde en el mantenimiento y estabilidad del empleo y posibilite el desarrollo profesional del colectivo existente mediante la mejora de las capacidades de los trabajadores.

Por lo expuesto, durante la vigencia de este Convenio, la Dirección de la Empresa se compromete a que la reorganización del trabajo por causas tecnológicas, económicas, técnicas, organizativas o de producción, no será causa de baja en la Empresa, con carácter forzoso, mediante la aplicación de los mecanismos previstos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo en materia de reestructuración de actividades, que en el caso de llegar a producirse y afecten al volumen de empleo, se establecerán los foros de diálogo y negociación con la Representación de los trabajadores, en consonancia con los compromisos de estabilidad y garantía de empleo, asumidos por las partes.

Artículo 12. *Jubilación.*

Se establece para los trabajadores de Telefónica Móviles España, sin distinción de sexo o categoría, la jubilación forzosa a los 65 años de edad, siempre que el trabajador reúna los requisitos necesarios para acceder a la pensión de jubilación del sistema de Seguridad Social en su modalidad contributiva.

Esta jubilación se aplicará a los trabajadores con efectos del día primero del mes siguiente al de cumplimiento de dicha edad.

El establecimiento de esta edad de jubilación para todos los empleados tiene como finalidad mejorar la estabilidad y el sostenimiento del empleo así como la nueva contratación, como objetivos coherentes de la política de empleo de la Compañía.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 13. *Nuevo modelo de clasificación profesional.*

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 y teniendo en cuenta las recomendaciones contempladas en el

vigente Acuerdo Nacional para la Negociación Colectiva, respecto a la clasificación profesional y las estructuras profesionales basadas en Grupos Profesionales.

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 de un sistema basado en Grupos Profesionales. En este momento, también somos conscientes de la necesidad de actualizar el modelo para que, por un lado podamos preparar a la Organización para posibles procesos convergentes futuros y por otro para favorecer y fomentar la empleabilidad del conjunto de profesionales de Telefónica Móviles España.

Por todo ello, se acuerda asumir el compromiso de evolucionar el actual sistema de Grupos Profesionales y puestos de Trabajo hacia un sistema de Grupos y Puestos Tipo, siendo los principales elementos del nuevo modelo así como sus reglas de implantación, las que se exponen a continuación.

Definiciones de los diferentes espacios organizativos:

El sistema de Clasificación Profesional define los espacios organizativos que sirven para encuadrar profesionalmente a los empleados de Telefónica Móviles España y sobre los que se articula el desarrollo horizontal y vertical dentro de la organización. Estos espacios organizativos son los Grupos Profesionales, integrados por diferentes Puestos Tipo, que agrupan los distintos puestos de trabajo de Telefónica Móviles España. A estos efectos, se entenderá por:

Grupo profesional: La unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación. La pertenencia a un Grupo Profesional faculta a los empleados para el desempeño de una tipología de puestos. El Grupo Profesional constituye el espacio clasificatorio dentro del cuál se articula el desarrollo profesional, así como la polivalencia, la movilidad funcional y la flexibilidad.

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

Puesto de trabajo: Conjunto de funciones, actividades, tareas y/o responsabilidades, individualizadas por la Organización (encomendándose a una persona) con objeto de conseguir un resultado concreto que se debe incorporar dentro de los objetivos genéricos de aquella.

Factores de encuadramiento y criterios de adscripción profesional:

El encuadramiento de los trabajadores de Telefónica Móviles España a cada Grupo Profesional y Puesto Tipo, se realizará en función del Grupo Profesional de pertenencia, y el puesto de trabajo actual teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, la tipología de las funciones que se realizan y el contenido organizativo de los puestos.

Grupos Profesionales y Puestos Tipo:

El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinada por la adscripción del trabajador a un determinado Grupo Profesional. El trabajador deberá desempeñar las funciones pertenecientes al Grupo Profesional, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente Acuerdo.

En atención a los criterios señalados en el punto anterior, todo trabajador será encuadrado en uno de los Grupos Profesionales y Puestos Tipo que a continuación se enumeran:

Grupos Profesionales:

El Sistema de Clasificación Profesional de Telefónica Móviles España se articula mediante los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo Profesional III: (Técnicos).—Se incluyen en este grupo profesional aquellos puestos que, con un alto nivel de especialización ejecutan actividades y tareas de carácter técnico-organizativo en procesos de asesoramiento, soporte y/o apoyo complejo a las funciones de negocio relacionadas con la concepción y análisis de servicios, el diseño, la creación, la operación, la provisión de servicios, el mantenimiento de las plantas y las redes cuya responsabilidad asume Telefónica Móviles España, la ejecución de procesos informáticos, y también las relacionadas con el análisis de mercados, de necesidades de clientes, de posicionamiento de productos y servicios y de desarrollo técnico comercial de productos así como actividades de carácter técnico de apoyo/soporte tanto directo como indirecto a aquellas (gestión de recursos, análisis económico, comercial, etc.).

Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores cuyos puestos de trabajo requieren estar en posesión de una titulación universitaria de Grado Medio o Superior, o conocimientos equivalentes a criterio de la Empresa adquiridos por la experiencia profesional en la misma. Para nuevas incorporaciones a Telefónica Móviles España será imprescindible que el titular del puesto se encuentre en posesión del título oficial correspondiente.

Grupo Profesional II: (Mandos Operativos).—Se incluyen en este grupo profesional aquellos puestos que, con responsabilidad de mando sobre un grupo de profesionales de Telefónica Móviles España y dentro de un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media y de gestión reducida, realizan funciones de integración, coordinación y supervisión de las actividades/tareas ejecutadas por el conjunto de sus colaboradores, sin perjuicio de su participación personal en la ejecución del trabajo.

La formación mínima exigible a este tipo de posiciones se encuentra en las titulaciones exigidas para los puestos de trabajo incluidos en el Grupo Profesional I, o conocimientos equivalentes a criterio de la Empresa, unida a experiencia dilatada en el trabajo. Para nuevas incorporaciones será imprescindible que los titulares de los puestos se encuentren en posesión de una titulación oficial equivalente a técnico especialista de segundo grado/formación profesional de segundo grado, o conocimientos equivalentes a criterio de la Empresa.

Grupo Profesional I: (Personal Operación y Soporte).—Se incluyen en este grupo profesional aquellos trabajadores cuyos puestos de trabajo implican, bajo la supervisión de mandos o profesionales de más alta cualificación, la realización/ejecución de trabajos de carácter operativo bien relacionados con la venta y comercialización de productos, servicios y contenidos, con la provisión de servicios, la operación, instalación y mantenimiento de las plantas, redes, productos y servicios o bien con actividades administrativas soporte/apoyo a posiciones y/o unidades organizativas en las que se encuadran. Los puestos a los que se refiere este grupo profesional operan habitualmente dentro de un marco de iniciativa y responsabilidad de procesos de trabajo pre-determinados.

Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores cuyos puestos de trabajo (dentro del marco delimitado por los criterios generales) requieren estar en posesión de una titulación mínima de Bachillerato, B.U.P. o equivalente. Esta titulación se verá complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de las actividades encomendadas. Para nuevas incorporaciones a Telefónica Móviles España será imprescindible que el titular del puesto se encuentre en posesión del título oficial correspondiente.

Puestos Tipo.—En cada grupo profesional se distinguen diferentes puestos, en función de la naturaleza de la actividad realizada, En la tabla que se adjunta se concretan los 3 Grupos Profesionales y los 8 Puestos Tipo.

Grupos Profesionales y Puestos Tipo

Grupo Profesional	Puesto Tipo
Grupo Profesional III.	Técnico Ingeniero. Técnico de Gestión. Comercial Presencial.
Grupo Profesional II.	Responsable de Grupo. Responsable de Equipo.
Grupo Profesional I.	Gestor Operativo. Operador. Personal Administrativo y de Soporte.

Niveles de desarrollo:

Dentro de cada puesto tipo se crean seis niveles para el desarrollo que se corresponden con una escala salarial determinada. La progresión dentro de la escala salarial se realizará teniendo en cuenta su experiencia acreditada por la permanencia de un determinado número de años.

Además de los seis niveles se mantiene un séptimo nivel de salto no automático al que se llegará teniendo en cuenta aspectos tales como antigüedad, responsabilidad, experiencia, autonomía, complejidad, iniciativa y conocimientos.

Creación, supresión y/o modificación de puestos:

En función de las necesidades tecnológicas u organizativas, es facultad de la Empresa la creación, supresión y/o modificación de los Puestos Tipo.

La Empresa informará a la Representación de los Trabajadores de dichas modificaciones en el seno del Grupo de Trabajo de Clasificación Profesional.

Cobertura de Puestos de Trabajo. Desarrollo profesional.

Desarrollo profesional y movilidad.

Movilidad en el mismo Grupo Profesional.

Con carácter general, todo empleado que desee acceder a un puesto de su mismo Grupo Profesional, siempre que existan puestos de trabajo a proveer, deberá reunir los siguientes requisitos previos:

Permanencia en el puesto tipo actual durante un mínimo de 2 años.

Adecuación al perfil actual de competencias y conocimientos requeridos en el perfil profesional.

Acreditación de la titulación mínima exigida, en su caso.

Movilidad a otro Grupo Profesional:

El empleado deberá reunir los siguientes requisitos siguientes:

Permanencia en el puesto tipo actual durante al menos 2 años.

Adecuación al perfil actual de competencias y conocimientos requeridos en el perfil profesional.

Acreditación de la titulación mínima exigida, en su caso.

Sistema de transposición al nuevo modelo.

La adscripción de los trabajadores al nuevo modelo se realizará teniendo en cuenta el grupo profesional y el puesto de trabajo.

Reglas de la transposición:

Partiendo del análisis del puesto de trabajo, la transposición se realizará según las siguientes reglas:

Grupo profesional de procedencia del empleado.

Naturaleza de la actividad desarrollada en el puesto de trabajo en la actualidad.

Determinación de la tipología de las actividades.

Determinación del contenido organizativo del puesto de trabajo para su adscripción al puesto tipo.

Las reglas son:

1. Los empleados quedarán adscritos con carácter general, a un Grupo Profesional en función del grupo profesional que tienen en la actualidad.
2. La adscripción al Puesto Tipo concreto se realizará teniendo en cuenta las actividades actualmente desempeñadas.
3. Dentro del Grupo Profesional y Puesto Tipo, los empleados quedarán adscritos al nivel salarial equivalente.

CAPÍTULO IV

Ingreso y promoción

Artículo 14. *Admisión y contratación.*

1. Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo de los incluidos en el ámbito personal de este Convenio, con carácter general, se seguirá el procedimiento descrito a continuación y del que se excluyen las promociones que puedan producirse en una determinada Unidad y que afecten exclusivamente a empleados adscritos a la misma. De estas promociones se informará al Comité Intercentros.

Procedimiento: Se determinará la titulación, conocimientos, competencias y experiencia requerida para el puesto.

1.1 En primer lugar se atenderán a los excedentes de plantilla que pudiera haber y las solicitudes de traslado con preferencia de concesión por criterio de antigüedad siempre que cumplan el perfil del puesto.

1.2 De no ocupar las vacantes, conforme a lo dispuesto anteriormente, se confeccionará y publicará una convocatoria interna de cobertura de vacantes indicando el proceso selectivo a desarrollar. De esta convocatoria se dará conocimiento al Comité Intercentros con carácter previo a su publicación.

Cumplido este requisito se difundirá anuncio de la convocatoria, pudiendo solicitar la plaza todos los empleados que cumplan los requisitos establecidos.

Entre las solicitudes recibidas, la Dirección determinará en función del historial profesional, de la evaluación de competencias, valoraciones periódicas del desempeño y, en su caso, resultados obtenidos en las pruebas de conocimientos, el trabajador más idóneo para la cobertura de la vacante de que se trate, informando al Comité Intercentros de la resolución de cada convocatoria.

Las convocatorias internas se resolverán en el plazo máximo de 90 días, procediéndose a comunicar el resultado de la misma a todos los participantes y publicando el resultado definitivo en los medios establecidos al efecto. La Empresa podrá mantener al trabajador seleccionado, con carácter general, en su acoplamiento de origen por un plazo máximo de seis meses.

1.3 De no cubrirse la vacante se atenderá seguidamente a las solicitudes de reingreso del personal que se encuentre en situación de excelencia y que perteneciendo al Grupo Profesional demandado, se ajuste al perfil del puesto correspondiente a la vacante a cubrir, informándose al Comité Intercentros de las incorporaciones que se produzcan por esta causa.

2. Finalizado el procedimiento anteriormente descrito, si no hubiese solicitudes de personal de la Empresa o ninguno de los candidatos presentados fuese seleccionado, la Empresa podrá cubrir la vacante con personal de nuevo ingreso, que se ajuste al perfil demandado.

Primera.—Personal procedente de Empresas del Grupo Telefónica.

Becarios que estén o hayan estado, en los últimos doce meses desde la publicación de la vacante, realizando prácticas, como mínimo durante seis meses, en Telefónica Móviles España, en virtud de acuerdos de colaboración suscritos por la Empresa con Centros Educativos públicos o privados. Personal de Empresas de Trabajo Temporal o de Prestación de Servicios, que se encuentren realizando su actividad laboral para Telefónica Móviles España.

Segunda.—Resto de solicitantes.

En todos los casos, la Dirección verificará la idoneidad de los posibles candidatos mediante realización de pruebas profesionales u otros procedimientos de selección (evaluación del currículum, pruebas de conocimientos, experiencia acreditada, entrevista personal, informes de empresas de selección externa, etc.).

3. La contratación de trabajadores temporales, que tenga por objeto la cobertura transitoria de puestos de trabajo, cuyo titular se encuentre en situación de baja con reserva de puesto de trabajo y en general, las modalidades contractuales de duración inferior a un año, dada la urgencia que requieren, podrá efectuarse sin proceso de selección previo.

Artículo 15. *Periodo de prueba.*

El trabajador que se incorpore a la Empresa o que acceda a un puesto de un Grupo Profesional superior, realizará un periodo de prueba que tendrá la siguiente duración:

Grupo Profesional IV y V: 6 meses.

Grupo Profesional II y III: 3 meses.

En el momento en que entre en vigor el nuevo sistema de clasificación profesional se adecuarán los períodos de prueba a los nuevos Grupos resultantes.

El periodo de prueba comenzará a contarse a partir de la fecha en que comience la prestación efectiva de servicios y se interrumpirá por los procesos de incapacidad temporal que afecten al trabajador, vacaciones, permisos o licencias.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional, excepto los derivados de la posible resolución de la relación laboral que, cualquiera de las partes podrá acordar unilateralmente sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho a indemnización.

Los empleados que por cambio de puesto no demuestren durante el periodo de prueba la aptitud y condiciones exigidas para el desempeño del nuevo puesto, volverán a su Grupo Profesional y puesto de procedencia.

Artículo 16. *Ceses.*

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la Dirección con un plazo de preaviso de quince días.

2. El incumplimiento de la obligación de avisar con la referida antelación dará derecho a la Dirección a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

3. En el momento de causar baja, el trabajador devolverá los útiles, prendas de trabajo, documentos, tarjetas de identificación, etc., que pueda tener en su poder que sean propiedad de la Empresa, condicionándose a tal entrega el abono de su liquidación.

CAPÍTULO V

Clasificación y ascensos por antigüedad**Artículo 17. Adscripción a Grupos Profesionales.**

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

Trabajadores de nuevo ingreso.

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

Trabajadores que accedan a Grupos Profesionales por cobertura de vacante.

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

En Grupo Profesional 2:

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

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

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

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

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

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

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

En Grupos Profesionales 3, 4 y 5:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. En el supuesto que un trabajador se incorpore como consecuencia de una cobertura de vacante, a un Grupo Profesional superior al que tuviera reconocido, se le garantizará al

cambiar de Grupo un incremento de un 2% en su salario base reconocido con el límite del tope máximo establecido en el Grupo Profesional de destino.

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

Artículo 18. *Comisión de Grupos Profesionales.*

En el plazo máximo de tres meses desde la firma del presente Convenio Colectivo se constituirá la Comisión de Grupos Profesionales, al objeto de avanzar en el desarrollo e implantación del nuevo modelo de clasificación profesional. Esta Comisión estará compuesta por tres miembros designados por el Comité Intercentros y tres miembros designados por la Dirección de la Empresa.

El nuevo modelo de clasificación profesional debe potenciar el desarrollo profesional y laboral de los empleados, así como propiciar una mejor adaptación de las competencias y conocimientos de los mismos con las actividades estratégicas de la Empresa, mejorando la empleabilidad del trabajador y estableciendo unos procesos claros y transparentes para que los trabajadores conozcan sus posibilidades de desarrollo profesional, que potenciando la formación continua, sirva de mecanismo para hacer frente a los mayores requerimientos de cualificación que la realidad del sector y del mercado demandan.

La Comisión conocerá y propondrá entre otras, las siguientes cuestiones:

Adscripción a los nuevos grupos profesionales.

Criterios de adscripción a los nuevos puestos tipo.

Desarrollo de un sistema que permita, teniendo en cuenta el histórico de categorías y grupos profesionales, mantener un único modelo evolutivo.

Criterios de resolución de las disfunciones derivadas del proceso de adscripción.

Nuevo sistema retributivo basado en salarios mínimos de nivel por puesto tipo.

Racionalización del actual sistema de retribución variable en los trabajadores con planes de incentivos comerciales con respeto a la retribución total que perciban.

Los trabajos de esta Comisión de Grupos Profesionales se trasladarán para su negociación en la Comisión de Negociación Permanente. Los acuerdos que, una vez negociados, adopte la Comisión de Negociación Permanente en esta materia, pasarán a formar parte integrante del presente Convenio Colectivo, en los términos contenidos en dichos acuerdos.

Artículo 19. *Trabajos de grupo superior.*

El empleado que realice funciones correspondientes a un Grupo Profesional superior al suyo tendrá derecho a percibir la diferencia de retribución, si la hubiere. La realización de funciones de Grupo Profesional superior requerirá, con carácter previo a su realización, autorización escrita por parte de la Dirección de Recursos Humanos, fijándose en su caso, la diferencia económica a percibir entre ambos Grupos.

Asimismo, cuando el empleado realice con carácter temporal funciones especialmente gratificadas, tendrá derecho a percibir el importe de la gratificación correspondiente, la cual dejará de devengarse cuando cese en el ejercicio de estas funciones.

A estos efectos, las plazas que estuviesen cubiertas por trabajadores que perciban las diferencias a que se refieren los párrafos anteriores durante un plazo superior a 6 meses, tendrán la consideración de plazas vacantes. No obstante, en los casos en que los titulares estén disfrutando del derecho de ausencia reglamentaria con reserva de puesto o en situación de incapacidad temporal, no se producirá vacante hasta la expiración del tiempo reglamentario.

Artículo 20. *Evaluación del desempeño.*

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

En el transcurso de esta entrevista se analizará su actuación profesional, se recabará su opinión sobre características del puesto de trabajo y condiciones en que se desarrolla su actividad laboral. Conjuntamente se determinarán las aptitudes y actitudes del trabajador, así como las competencias y niveles de capacidad y rendimiento. Al propio tiempo, de común acuerdo, se formularán planes para mejorar los resultados, completar la formación y potenciar el desarrollo profesional.

En caso de discrepancias, el trabajador podrá manifestar por escrito las razones de su desacuerdo con la valoración obtenida. La Dirección de Recursos Humanos resolverá las quejas en el plazo más breve posible.

Cualquier modificación efectuada sobre la Evaluación inicial deberá ser puesta en conocimiento del trabajador, dando a éste la posibilidad de que muestre su discrepancia con la misma.

Los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño no podrán, por sí mismos, ser objeto de sanción.

Asimismo se potenciarán los mecanismos orientados a fomentar la objetividad en la evaluación del desempeño y la orientación a planes de mejora, teniendo en cuenta que se trata de una herramienta dirigida al desarrollo profesional de los empleados.

CAPÍTULO VI

Formación

Artículo 21. *Principios generales.*

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

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

3. Telefónica Móviles España, S.A., continuará participando en cuantos Acuerdos de Formación Continua sean convocados por la Administración Pública u Organismos dependientes de ésta. Las causas que determinen la conveniencia de participación se analizarán en el Comité de Formación.

4. Se acuerda que, en el seno del Comité de Formación, se diseñe un marco sobre la figura del Profesor Colaborador cuya propuesta de trabajo se trasladará para su negociación a la Comisión de Negociación Permanente. Los acuerdos que, una vez negociados, adopte la Comisión de Negociación Permanente en esta materia, pasarán a formar parte integrante del presente Convenio Colectivo, en los términos que se establezcan en dichos acuerdos.

5. Igualmente se acuerda que el Comité de Formación elabore una propuesta recogiendo los criterios para la concesión de los Permisos Individuales de Formación. Dicha propuesta se trasladará a la Comisión de Negociación Permanente del modo dispuesto en el punto anterior sobre el Profesor Colaborador.

Artículo 22. Programas de formación.

Formación inicial.—Para los empleados que se incorporen a la Empresa o para los que cambien de Grupo Profesional o actividad que precise de unos conocimientos específicos, la Empresa desarrollará las actividades formativas necesarias, cuya duración se determinará en función del objetivo formativo perseguido en cada caso.

Formación continua.—Para la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos teórico-prácticos que precisen los empleados en orden a adecuarse a las exigencias que en cada momento demanden los puestos de trabajo, la empresa diseñará e implantará anualmente un plan de formación consistente en desarrollar cuantas actividades formativas se requieran para cada puesto de trabajo y/o sean de obligado cumplimiento legal.

El plan de formación anual se compondrá de todas aquellas actividades que denominaremos «sectoriales», es decir, específicas para cada puesto de trabajo y que hayan sido determinadas y justificadas por la Dirección de la Empresa, ajustándose a la disponibilidad de recursos económicos de cada periodo. Es responsabilidad del mando la optimización de los recursos disponibles determinando necesidades formativas para aquellos empleados que verdaderamente lo necesiten y priorizando la criticidad de las mismas. La Dirección de la Empresa junto con la Representación de los Trabajadores promoverá y facilitará la comunicación entre mando y empleado para que el diseño y ejecución de los planes de formación se lleve a cabo con el mayor grado de conocimiento y comprensión posibles, informándose en el Comité de Formación de aquellos empleados no incluidos en el plan de formación anual.

Asimismo, la empresa desarrollará todas aquellas actividades que se encuadren en los denominados Programas Transversales, destinadas a cubrir las necesidades formativas en materia de seguridad, calidad, medioambientales, idiomas y de habilidades de sus empleados.

La Empresa, a través de las unidades especializadas de Formación, determinará en cada momento la metodología más idónea para la realización de las actividades formativas, siendo todas ellas de obligatorio seguimiento por parte del empleado, no pudiendo renunciar a su realización.

El tiempo empleado para los cursos integrantes de los planes de formación sectoriales se encontrará dentro de la duración de la jornada de trabajo.

Las actividades de formación en idiomas se realizarán íntegramente fuera de jornada laboral, con el objetivo de satisfacer la inquietud y elevada demanda por parte de los empleados por el estudio de segundo idioma, en cantidad superior a la que realmente está justificada en los puestos de trabajo, lo que sólo es viable si las horas de dedicación no afectan a la productividad.

Cualquier actividad formativa no relacionada con las funciones del puesto, que la empresa pueda poner a disposición de los empleados, sea cual sea la metodología de impartición (e-Learning o presencial) será desarrollada íntegramente fuera de la jornada laboral, salvo que el Comité de Formación acuerde en supuestos concretos, que estas iniciativas formativas transversales, se realicen con carácter excepcional al 50% dentro y fuera de la jornada de trabajo.

Se potenciará, en la medida de lo posible, la formación impartida por personal de la Compañía, garantizando en todo caso, la disposición de conocimientos y habilidades de dichos empleados. Los empleados que oficialmente sean identificados como instructores internos recibirán la formación necesaria para desarrollar adecuadamente esta labor, que se consideraría complementaria a la de su actividad principal.

La Empresa se compromete a desarrollar, durante la vigencia del Convenio y para aquellos trabajadores que para el desempeño de su actividad conducen vehículos de la Empresa o propios con la preceptiva autorización, un procedimiento que minimice algunos de los efectos que se pudieran derivar de la pérdida de puntos del crédito reconocido por la comisión de determinadas infracciones dentro del marco de la Ley Sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial. Se exceptúan aquellas infracciones muy graves y graves de las que lleven aparejada la pérdida de 4 ó 6 puntos.

Artículo 23. Comité de Formación.

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la importancia de la formación en la Empresa. Por consiguiente, el correcto desarrollo de dicha actividad es responsabilidad tanto de la Dirección de la Empresa como de los Trabajadores y de sus Órganos de Representación.

En este contexto se mantiene el Comité de Formación que estará formado por los siguientes miembros:

Tres miembros de la Dirección de la Empresa o personas en las que deleguen.

Tres miembros del Comité Intercentros o personas en las que deleguen.

Este Comité de Formación se reunirá con carácter trimestral y tendrá conocimiento de los diferentes planes de formación que se elaboren en cada ejercicio, proponiendo iniciativas en materia formativa adecuadas al desarrollo profesional de los empleados, favoreciendo el intercambio de opiniones y el diálogo que garantice la adecuada comunicación a los trabajadores a través de su representación sindical.

CAPÍTULO VII**Jornada y horario****Artículo 24. Jornada.**

Con carácter general, el personal de la Empresa sujeto a este Convenio Colectivo tendrá una jornada de 40 horas semanales en horario de invierno y 35 horas semanales en horario de verano. Se exceptúa el personal de mantenimiento y los técnicos comerciales, que, por las características de su actividad, realizará durante todo el año la jornada de 40 horas semanales, con las condiciones establecidas en los artículos siguientes.

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

Artículo 25. Horario.**1. Personal de Ingeniería y Oficinas:**

Horario partido de 40 horas semanales:

Lunes a Jueves: De 8,00 a 14,00 y de 15,00 a 17,30. (Flexibilidad para demorar las entradas hasta sesenta minutos, posponiendo la salida en el mismo tiempo en que se hayan demorado las entradas).

Viernes: De 8,00 a 14,00. (Flexibilidad para demorar la entrada en sesenta minutos, posponiendo la salida en el mismo tiempo en que se haya demorado la entrada).

La Empresa se reserva la facultad de modificar la flexibilidad de estos horarios en función de las necesidades reales de cada Servicio concreto,

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

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

3. Personal de Ventas: El personal adscrito a Unidades de Ventas, que realice funciones comerciales, realizará jornada de 40 horas semanales en el horario normal de establecimientos comerciales.**4. Personal de Recepción y Servicios Auxiliares:** Realizará jornada de 40 horas semanales en el horario adecuado a las necesidades existentes en los servicios a atender,

que se fijará en cada caso, según las características del puesto, informando previamente al trabajador afectado y al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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

Artículo 26. *Jornada intensiva de trabajo en verano.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, en los meses de Julio y Agosto, con carácter general, los trabajadores de la empresa que actualmente tienen horario partido, a excepción de los que desempeñen puestos de Técnicos Comerciales del actual Grupo 4 y para aquellos que tienen una jornada de trabajo continuada, disfrutarán de jornada Intensiva de trabajo de treinta y cinco horas de trabajo efectivo semanal, con en siguiente horario:

De lunes a viernes: De 8.00 horas a 15.00 horas (con flexibilidad para demorar la hora de entrada hasta sesenta minutos, posponiendo la salida en el mismo tiempo en que se haya demorado la entrada).

Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, los Técnicos Comerciales contarán con un marco flexible adaptando su horario durante la jornada de verano de modo que se garantice en cualquier caso la necesaria disponibilidad para dar una respuesta eficiente a las necesidades comerciales de los clientes, respetándose los límites máximos de su jornada semanal.

Para aquellos trabajadores que no disfruten de jornada intensiva de trabajo en verano se les compensará con un día de libranza por cada mes de trabajo efectivo en ese período de jornada intensiva.

Artículo 27. *Control de asistencia y puntualidad.*

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

La Empresa informará, con carácter previo, a los Representantes de los Trabajadores de la implantación o modificación de los sistemas de control de asistencia y puntualidad.

En los casos en que un trabajador no asista al trabajo por enfermedad u otras causas debidamente justificadas, deberá comunicarlo a la Empresa dentro de la hora siguiente a la de su entrada al trabajo, salvo cuando por probadas razones no pueda hacerlo dentro del expresado periodo.

CAPÍTULO VIII

Vacaciones, permisos y reducción de jornada por fiestas locales

Artículo 28. *Vacaciones y asuntos propios.*

Vacaciones:

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho anualmente a un periodo de vacaciones retribuidas de 25 días laborables; a estos efectos se entiende por retribución los conceptos fijos de devengo mensual. Para el personal asignado a Unidades de Atención Permanente, se considerarán laborables, según el turno asignado, cinco días por semana de lunes a domingo ambos inclusive, no incluyéndose en el cómputo los festivos. Para el resto de personal se consideran laborables los días de la semana, en general de lunes a viernes, ambos inclusive, no festivos.

2. El devengo de vacaciones se computará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre. Las vacaciones se disfrutarán, con carácter general, dentro del año natural en que se hayan devengado, y en proporción al tiempo trabajado en dicho periodo, comenzando siempre en un día laborable para el empleado.

No obstante lo anterior, cuando concurren supuestos que hayan impedido el disfrute de las vacaciones dentro del año natural por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, embarazo y período de maternidad o adopción, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año que corresponda.

3. El disfrute de las vacaciones anuales podrá fraccionarse en un máximo de tres periodos, pudiéndose elegir entre las siguientes modalidades, sin perjuicio de que por acuerdo con el mando se elijan otras:

Un periodo de 15 días laborables consecutivos y otro de 10 días laborables consecutivos.

Un periodo de 20 días laborables y otro de cinco días laborables consecutivos.

Un periodo de 15 días laborables consecutivos y otros dos más, cada uno de 5 días laborables consecutivos.

4. Las vacaciones se disfrutarán en las fechas que se acuerden con los respectivos mandos, teniendo siempre en cuenta las necesidades organizativas y productivas de la Empresa, procurando que el periodo mayor se disfrute entre los meses de junio a septiembre. Se procurará en el mes de diciembre del año anterior confeccionar los calendarios de vacaciones de las distintas unidades.

5. En cada Unidad de Trabajo se establecerá un turno rotativo para la elección del periodo vacacional, según acuerden los propios trabajadores, sin que para ello exista ninguna preferencia exceptuando las marcadas por la Ley. Los trabajadores que se incorporen a un nuevo acoplamiento se incluirán al final del turno vigente, exceptuando las incorporaciones por motivo de traslado en las que el trabajador tenga ya asignado el periodo de vacaciones.

Asuntos propios: El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, tendrá derecho a disfrutar de cuatro días al año de asuntos propios, en las fechas que se acuerden con los respectivos mandos.

Fiestas locales: Se concederá al personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio reducción de dos horas en la jornada laboral diaria durante cinco días al año con motivo de las fiestas locales.

Artículo 29. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a obtener permisos retribuidos en los casos siguientes y con la duración indicada para cada uno:

a) Matrimonio del empleado: Quince días ininterrumpidos. Se podrán disfrutar con una antelación de dos días respecto a la fecha de celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con un día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

b) Constitución como pareja de hecho: Quince días naturales en el supuesto de constitución como pareja de hecho. Este beneficio se concederá por una sola vez a los empleados que lo soliciten sin que resulte aplicable con carácter retroactivo.

c) Nacimiento o adopción de un hijo: Cinco días naturales, que se incrementarán en dos días naturales más si el nacimiento tiene lugar en localidad distante más de 100 kilómetros de la residencia del empleado.

El cómputo de estos días se iniciará el mismo día del nacimiento, salvo que éste se haya producido después de haber completado la jornada laboral, en cuyo caso comenzará a contarse a partir del día siguiente.

Este permiso será compatible y acumulable al establecido en el apartado e) siguiente, para el padre en el supuesto de hospitalización de la madre como consecuencia de nacimiento del hijo/a por cesárea.

d) Matrimonio de familiar de primero o segundo grado por consanguinidad o afinidad: Se concederá un día que habrá de coincidir con la fecha de celebración de la ceremonia.

e) Accidente o enfermedad graves con o sin hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge o de familiar de primero o segundo grado por consanguinidad o afinidad:

Tres días naturales, para atender al familiar enfermo.

Si fuese necesario desplazamiento a localidad distante más de 100 kilómetros de la residencia del empleado, el permiso será de hasta cinco días naturales.

f) Fallecimiento de cónyuge o de familiar de primero o segundo grado por consanguinidad o afinidad:

Cuatro días naturales.

Si el fallecimiento tuviese lugar en localidad distante a más de 100 kilómetros de la residencia del empleado, el permiso será de cinco días naturales.

El cómputo de estos días se iniciará el mismo día del fallecimiento, salvo que éste haya tenido lugar después de haber completado la jornada laboral, en cuyo caso comenzará a contarse a partir del día siguiente.

En el caso de los permisos recogidos en los puntos c), d), e) y f) se extenderá este derecho en el caso de la pareja de hecho legalmente constituida y sus parientes en el grado que en cada uno de ellos se especifica.

g) Para cumplimiento de deberes públicos de carácter inexcusable, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia: El tiempo que establezcan las disposiciones legales de aplicación y, en su defecto, por el tiempo indispensable.

h) Traslado de domicilio habitual: Dos días naturales, siempre y cuando se trasladen enseres y mobiliario.

i) Exámenes finales: Por el tiempo estrictamente necesario para concurrir a exámenes, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un Título Oficial.

Solamente se concederán días completos, cuando esté justificado por la necesidad de efectuar desplazamientos a provincia distinta o por la coincidencia de varios exámenes dentro de una misma jornada laboral.

j) Consulta de especialidades médicas. Operaciones e intervenciones ambulatorias sin ingreso:

Por el tiempo estrictamente necesario.

Se concederán días completos cuando esté justificado por la necesidad de efectuar desplazamientos a provincia distinta a la residencia del empleado.

k) Atención de hijos prematuros: En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora.

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

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

Artículo 30. *Lactancia, jornada reducida, permisos no retribuidos y licencias.*

Lactancia: Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, las/los trabajadoras/es podrán reducir la jornada diaria en una hora. Cuando ambos padres trabajen, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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 quince

días laborables. 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.

Jornada reducida: Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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 del salario de hasta un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Igual derecho tienen 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 mismos y no desempeñen actividad retribuida. Los derechos reconocidos en los apartados precedentes podrán ser ejercitados de forma simultánea.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad: El trabajador tendrá derecho a una suspensión del contrato de trabajo por paternidad de 13 días ininterrumpidos

El trabajador podrá disfrutar de esta suspensión del contrato en régimen de jornada completa o de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo con su responsable.

Dicha suspensión deberá disfrutarse en el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, hasta que finalice la suspensión de maternidad de 16 semanas o inmediatamente después.

Esta suspensión, se suma y es independiente de los cinco días de permiso por nacimiento o adopción de un hijo.

Permisos de hasta 30 días: Los empleados que cuenten con una antigüedad en la Empresa de, al menos, un año, podrán solicitar una o dos veces al año, permiso sin sueldo por un periodo máximo anual de hasta 30 días naturales de duración, y que será concedido siempre que lo permitan las necesidades del servicio. Cuando el empleado no cuente con la antigüedad de un año, se podrá solicitar este permiso en aquellas situaciones en las cuales se aleguen y justifiquen causas graves. El tiempo de permiso sin sueldo será computable a todos los efectos como de servicio efectivo.

Licencias de 1 a 6 meses: Los empleados que cuenten con una antigüedad en la Empresa de, al menos dos años, podrán solicitar licencias sin sueldo por un periodo no inferior a un mes ni superior a seis meses. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

Asimismo, podrán solicitar el permiso los empleados que precisen cuidar al cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y siempre que se acredite fehacientemente la enfermedad de la persona que se vaya a asistir, aun cuando no reúnan las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

Estas licencias serán concedidas siempre que existan causas que racionalmente las justifiquen y lo permita la necesidad del servicio.

El trabajador a quien se le conceda esta licencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, aunque la licencia implica la suspensión de la relación laboral durante dicho periodo.

CAPÍTULO IX

Excedencias

Artículo 31. *Excedencia voluntaria.*

Los trabajadores con un año de antigüedad en la Empresa tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un periodo no inferior a

cuatro meses ni superior a cinco años. Esta excedencia sólo podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, correspondientes al Grupo Profesional que tuviera reconocido en el momento de la concesión, con preferencia en su última residencia laboral.

Si durante el periodo de excedencia el trabajador realizara actividades por cuenta propia o ajena que supongan concurrencia con las de la Empresa, perderá su derecho al reingreso.

En el supuesto de que se produzca el reingreso, el tiempo de permanencia en excedencia voluntaria no computa a efectos de antigüedad en la Empresa.

Artículo 32. *Excedencia especial para el cuidado de familiares.*

Los trabajadores de TME tendrán derecho a una excedencia de duración no superior a cuatro 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 estos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución administrativa o judicial.

Igualmente, los trabajadores tendrían derecho a una excedencia de duración no superior a cuatro 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.

En cualquiera de los supuestos anteriormente reseñados será necesaria la previa acreditación fehaciente del hecho causante para aceptar por la Empresa la solicitud de la excedencia especial.

El trabajador en este tipo de excedencia especial, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo correspondiente al Grupo Profesional que tuviera reconocido en el momento de la concesión en su última residencia laboral. En el caso de la excedencia especial por cuidado de hijo así como en la excedencia por cuidado de familiar cuando ésta tenga duración superior a un año la Empresa abonará durante el periodo en excedencia especial las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social y computando el periodo de excedencia especial a efectos de antigüedad en la Empresa.

La Empresa abonará al trabajador que se acoja a esta excedencia especial por cuidado de hijo, la cantidad de cien euros mensuales por cada hijo hasta que cumplan los tres años de edad, siempre y cuando permanezca el trabajador en situación de excedencia especial.

La reserva del puesto de trabajo cesará si el trabajador no se reincorpora a la expiración de la excedencia especial, o por realizar durante la misma, actividades por cuenta propia o ajena con independencia que concurren o no con la actividad realizada por la Empresa, dándose en ambos supuestos por resuelta la relación laboral.

CAPÍTULO X

Retribuciones

Sección 1. *Salario base y pagas extraordinarias*

Artículo 33. *Salario base.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, tendrá asignado, según su Grupo Profesional, el Salario Nivel que le corresponda o el Salario Mínimo Nivel recogido en la tabla salarial del Anexo 1, o bien, por la Categoría Profesional reconocida, el Salario por nivel de Entrada, Medio o Senior (o salarios intermedios entre dichos niveles) recogido en la tabla salarial del Anexo 2. Ambos corresponden a jornada completa y servirá de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

A partir del momento de la adscripción al nuevo modelo de clasificación profesional se implantará una nueva estructura salarial basada en salarios mínimos para cada uno de los niveles sin perjuicio de las condiciones económicas reconocidas a cada trabajador por su evolución histórica dentro de la Empresa.

Este salario incluye cuantos conceptos pudieran corresponder al trabajador por aplicación de la legislación vigente, en jornada normal de trabajo.

Artículo 34. *Pagas extraordinarias.*

Se abonará a todos los trabajadores una paga extraordinaria en el mes de Junio y otra en el mes de Diciembre por un importe equivalente a una mensualidad ordinaria, entendiendo como tal la retribución que se tenga asignada en el propio mes en que se abona en concepto de salario base, complemento personal y, en su caso, gratificación por cargo o función. Dichas pagas se percibirán en proporción al tiempo de servicios efectivamente prestados durante el primer o segundo semestre natural respectivamente y a la duración de la jornada realizada en los casos de jornada reducida.

Artículo 35. *Abono de salarios.*

El sueldo base en su proporción mensual y los complementos salariales de devengo mensual se abonarán por meses vencidos, mediante transferencia bancaria, cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito.

Sección 2. Complementos salariales

Artículo 36. *Complemento personal.*

La Empresa podrá acordar el abono de un complemento personal en función de determinadas condiciones personales o profesionales del trabajador. Este complemento es consolidable y absorbible por promoción a cargo o función gratificada y mientras desempeñe dicho cargo o función.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo los complementos personales experimentarán los mismos incrementos que el salario base.

Artículo 37. *Complementos por puesto de trabajo.*

Son complementos retributivos que se asignan al trabajador por desempeñar determinados puestos de trabajo y pueden ser:

- a) Gratificaciones por cargo: Se acreditarán por desempeñar cargos que exijan el ejercicio de funciones de dirección, organización, mando y responsabilidad.
- b) Gratificaciones por función: Se abonarán por desempeñar puestos de trabajo que comporten un alto nivel de complejidad, especialización o dedicación.

Es facultad exclusiva de la Empresa, con arreglo a sus necesidades, la creación o supresión de cargos o funciones, así como en razón a su naturaleza de puestos de confianza, la designación o remoción de los empleados que hayan de ocupar estos puestos.

Estos complementos no son consolidables por lo que dejará de percibirlos el trabajador al cesar en el ejercicio del cargo o función por el cual se le acreditaron, y serán absorbibles por cambio de salario en los supuestos de gratificación por cargo.

Los empleados que perciban cualquiera de estas compensaciones mantendrán el salario nivel del Grupo Profesional que tenían reconocida en el momento de su nombramiento y experimentarán los ascensos por antigüedad que, en su caso, les correspondan.

Artículo 38. *Complementos por cantidad o calidad de trabajo.*

La Empresa podrá acordar el pago de complementos de cantidad o calidad cuando los resultados de la actividad del trabajador, tanto en volumen como en perfección o fiabilidad, sean notoriamente superiores a los que puedan considerarse como normales.

Estos complementos no son consolidables por lo que se percibirán durante el tiempo que en cada caso se acuerde.

Artículo 39. *Retribución variable. Incentivos.*

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

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

Al cumplimiento del nivel de excelencia de todos los objetivos asignados estos incentivos tendrán una cuantía anual de hasta el 12 por ciento de la retribución fija de cada trabajador para los años 2009 y 2010.

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

De los objetivos que se asignen y de los criterios de ponderación y valoración se informará al Comité Intercentros.

Dado que hasta el año 2008 la cuantía anual por este concepto podía alcanzar hasta el 15%, de la retribución fija, la diferencia entre el nuevo porcentaje y el anterior se acreditará como complemento salarial para todos aquellos trabajadores que estuvieran de alta a la firma del Convenio con un máximo de tres puntos porcentuales sobre la retribución fija. Dicho complemento tendrá la consideración a todos los efectos de retribución fija.

Se abordará en el seno de la Comisión de Grupos Profesionales el estudio para la racionalización del actual sistema de retribución variable aplicable a los trabajadores que también están en el ámbito de aplicación de los planes de incentivos comerciales con respeto a la retribución total que vengán percibiendo.

Artículo 40. *Comisiones sobre ventas.*

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

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

Según lo establecido en el último párrafo del artículo 39, se estudiará el actual sistema de comisiones para su evolución hacia un modelo de incentivos comerciales mas ajustado a la realidad actual, que unifique el sistema de retribución variable para el colectivo de vendedores en un solo plan con respeto en todo caso a la retribución total que vengán percibiendo.

Artículo 41. *Disponibilidad.*

Para la atención del servicio, el personal que preste sus servicios en Unidades que requieran un mantenimiento u operación permanente podrá ser requerido con carácter obligatorio, con el fin de estar disponible en los casos en que el servicio así lo requiera.

Por cada módulo de ocho horas de disponibilidad, los trabajadores percibirán durante la vigencia del presente convenio, la compensación de 33,7 euros.

Asimismo, por actuación realizada hasta un máximo de tres, los trabajadores percibirán una compensación de 13.20 euros.

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

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

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

La situación de emergencia en el servicio.

La solicitud realizada por demanda jerárquica.

Se considerará una actuación doble:

Cuando su duración sea superior a cuatro horas.

Cuando supere el fin del módulo de disponibilidad en más de dos horas.

Esta regulación de complementos de disponibilidad tendrá efectividad a partir del día 1 del mes siguiente al de firma de este Convenio Colectivo.

Artículo 42. *Horas extraordinarias.*

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores se comprometen a buscar las medidas necesarias a adoptar con el fin de disminuir al máximo las horas extraordinarias que se pueden realizar en la Empresa.

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la jornada laboral pactada en el presente Convenio.

Deberán realizarse horas extraordinarias por fuerza mayor, en el número mínimo indispensable, para subsanar o evitar en lo posible, siniestros o daños extraordinarios, así como para reparar averías o daños ya producidos que afecten a la red de comunicaciones móviles.

Igualmente podrán realizarse horas extraordinarias, dentro de los límites legales establecidos, con motivo de periodos punta de producción, ausencias imprevistas de trabajadores, cambio de turno u otras circunstancias extraordinarias derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

Las horas extraordinarias, cualquiera que sea su naturaleza, se abonarán con un incremento del 75 por ciento sobre la hora ordinaria de trabajo si se realizan en días laborables y horario diurno; cuando se realicen en horario nocturno –de 22h. a 6h.–, domingo o festivos, el incremento será del 100 por ciento sobre la hora ordinaria de trabajo; no obstante, la Empresa podrá acordar su compensación con tiempo de descanso, a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos, por cada hora extraordinaria diurna o de dos horas por cada hora extraordinaria nocturna o en Domingo o festivo. Las cantidades resultantes se abonarán a partir del día uno del mes siguiente al de la firma del Convenio Colectivo.

Mensualmente se informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal de las horas extraordinarias realizadas durante dicho periodo en sus respectivos ámbitos.

Artículo 43. *Horas nocturnas.*

Se considerarán como tales las que así se determinen en la legislación vigente y se retribuirán con un incremento del 25 por ciento sobre la hora ordinaria de trabajo.

Estas horas se abonarán a partir del día uno del mes siguiente al de la firma del Convenio Colectivo.

Sección 3. Conceptos extrasalariales

Artículo 44. *Definición.*

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

empleado, tales como gastos de locomoción, dietas por desplazamiento, estancia en establecimientos hoteleros, etc.

Artículo 45. Gastos de locomoción.

Se abonará a todo trabajador el importe del desplazamiento que haya efectuado como consecuencia de viajes ordenados por sus superiores y para el cumplimiento de un servicio o tarea. El medio de transporte a emplear será el que determine el mando que ordena el viaje.

Si el desplazamiento es fuera de la localidad donde radica su centro de trabajo, el trabajador tendrá derecho a efectuar sus viajes en primera clase, si la hubiese, en medios terrestres (excepto AVE) y en clase turista en los aéreos. El medio de transporte a emplear será el que determine la normativa interna de la Empresa, y en su defecto el que determine el mando que ordena el viaje.

Si el trabajador utiliza vehículo propio, previa autorización al respecto, percibirá el importe de la compensación por utilización de vehículo propio que queda establecido en 0,30 euros por kilómetro.

Si la legislación vigente en la materia incrementara el importe máximo exento de tributación sobre el fijado en este artículo (0,30 euros), en igual cuantía se incrementará la cantidad a percibir por este concepto hasta alcanzar el máximo exento.

Artículo 46. Compensación por comida en residencia.

Todos los trabajadores por cada día en que realicen jornada partida percibirán en metálico, en vale de comida o en cualquier otra forma alternativa, una compensación fijada en 9 euros.

Si la legislación vigente en la materia incrementara el importe máximo exento de tributación sobre el fijado en este artículo (9 euros), en igual cuantía se incrementará la cantidad a percibir por este concepto hasta alcanzar el máximo exento.

Artículo 47. Alojamientos y dietas.

1. Los trabajadores que como consecuencia del trabajo encomendado necesiten pernoctar fuera de su residencia, percibirán las siguientes compensaciones:

a) Alojamiento en hotel de tres estrellas: El hotel podrá ser designado por la Empresa.

b) Dieta alimenticia diaria de 41,83 euros para el año 2009. Para el año 2010 su importe será de 42,25 euros.

Cuando dichos desplazamientos deban realizarse al extranjero, el alojamiento será en idénticas condiciones. En estos casos el trabajador percibirá la dieta internacional establecida en la Normativa Interna.

2. Si como consecuencia del desplazamiento el trabajador solamente necesitase realizar fuera de su residencia una de las comidas principales, percibirá durante la vigencia del presente Convenio la cantidad de 18,55 euros, en concepto de media dieta.

A estos efectos tendrán derecho al abono de medias dietas:

Los empleados que deban efectuar desplazamientos a una distancia superior en 50 kilómetros o a una provincia distinta de su centro de trabajo.

En todos los casos, cuando los desplazamientos deban realizarse entre las Islas.

Los responsables de las unidades, atendiendo a las circunstancias de cada desplazamiento, podrán establecer excepciones a los criterios señalados.

Durante la vigencia del presente Convenio ambas partes se comprometen a analizar las casuísticas excepcionales que de la aplicabilidad de este punto se deriven buscando una solución a las mismas.

3. El importe de las dietas especificadas en este artículo entrará en vigor a partir del día uno del mes siguiente al de la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 48. *Plus navidad/año nuevo.*

Los empleados que realicen turnos de trabajo que comiencen o finalicen entre las 21 horas del día 24 de diciembre y las 21 horas del día 25 de diciembre, percibirán un plus de:

150,25 euros el turno de noche, que comience entre las 21 y las 23 horas del día 24 de diciembre.

60,10 euros los restantes turnos.

Lo mismo se aplicará a los empleados que realicen turnos de trabajo que comiencen o finalicen entre las 21 horas del día 31 de diciembre y las 21 horas del día 1 de enero.

Artículo 49. *Ayuda infantil y ayuda escolar.*

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

En concepto de ayuda escolar, y para el año 2009 se abonará por cada hijo cuya edad esté comprendida entre los seis y los quince años y que figure como beneficiario del empleado en el Régimen de la Seguridad Social, la cantidad de 30,05 euros mensuales.

Igualmente, y durante el año 2009, en concepto de ayuda extraordinaria escolar, se abonará en el mes de septiembre, en un pago único, la cantidad de 50 euros por cada hijo cuya edad esté comprendida entre los dieciséis y los dieciocho años y que figure como beneficiario del empleado en el régimen de la Seguridad Social.

Para el año 2010 la edad para percibir la ayuda escolar se amplía hasta los 16 años, fijándose la edad para percibir la ayuda extraordinaria escolar entre los 17 y los 18 años, siendo las condiciones para su percepción y los importes los mismos que para el año 2009.

CAPÍTULO XI**Movilidad****Artículo 50. *Movilidad funcional.***

Por razones organizativas y dentro de una misma localidad, los trabajadores podrán ser acoplados a los puestos de trabajo correspondientes a su Grupo Profesional que en cada caso se considere necesario, sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales; previamente se informará del cambio a la Representación de los Trabajadores.

Artículo 51. *Traslados.*

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. Los traslados podrán ser:

a) 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 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.

b) A iniciativa de la Empresa: Antes de proceder a un traslado forzoso se atenderán las solicitudes de traslado voluntario que puedan existir para cubrir dicha plaza.

Si el traslado no se realizara a petición del interesado, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado, tanto propios como de su familia y enseres, percibiendo, además, una indemnización equivalente a tres mensualidades. Este tipo de traslados, salvo pacto en contra, podrá realizarlo la Empresa, sin necesidad de acuerdo ni autorización, con los trabajadores que lleven a su servicio menos de siete años y por una vez con cada uno de ellos. Cuando existan varios empleados en las mismas condiciones, los traslados se efectuarán en orden a la menor antigüedad en la Empresa.

Se concederán diez días de permiso retribuido para efectuar dicho traslado; si el traslado es entre la Península o Baleares a las Islas Canarias, el permiso será de quince días. Este permiso incluye el traslado de domicilio.

En los casos de trabajadores que tengan hijos en edad escolar, el traslado se realizará, siempre que sea posible, de modo que no interrumpa el desarrollo del curso.

En el marco de la Comisión de Grupos Profesionales se analizarán los sistemas de movilidad funcional y geográfica de la Empresa con el fin de conseguir en cada caso la distribución de los recursos de la forma más eficiente posible.

Artículo 52. *Circulación de trabajadores por empresas del grupo.*

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

1. Solicitar la baja voluntaria en Telefónica Móviles España con incorporación a la Empresa que le ha formulado la oferta.
2. Solicitar su pase a la situación de excedencia especial de carácter temporal.

Excedencia especial. Regulación.

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

Cómputo de antigüedad. El tiempo que el empleado permanezca en excedencia especial computará como antigüedad a todos los efectos, si retornara a Telefónica Móviles España.

Plan de pensiones. Pasan a la situación de partícipes en suspenso. Se compensará la diferencia de la aportación empresarial con la de la empresa de destino.

Seguro de vida. Causan baja como asegurados a la efectividad de la excedencia. Se mantiene el alta en el fondo de supervivencia. A estos efectos se computará la retribución fija que venía percibiendo en Telefónica Móviles España.

Derecho de Reingreso. Tendrán derecho a reingresar previa solicitud, que deberá formalizarse con dos meses de antelación, en un puesto de trabajo de igual o similares características al que tuviera, en su residencia de origen o en la mas próxima si en aquella no existiese en esa fecha plantilla de su Grupo Profesional.

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

1. A instancia del empleado:
 - 1.1 Por finalización del periodo de vigencia de la excedencia y la prórroga en su caso, con incorporación definitiva a la nueva empresa, o sin ella.
 - 1.2 Baja en la Empresa de destino de forma voluntaria o para incorporarse a otra que no fuera del grupo Telefónica, sin autorización de ésta.
2. A instancia de Telefónica Móviles España, cuando por razones organizativas, técnicas o de producción, la empresa precise los servicios del empleado dentro de su ámbito organizativo.

3. Por despido disciplinario declarado procedente en la empresa de destino.
4. Causas previstas legalmente.

Baja voluntaria: Efectos.

Los empleados que acepten una oferta de empleo individualizada de una Empresa del Grupo, se incorporarán a la misma en las condiciones pactadas. La baja definitiva en la empresa podrá producirse al incorporarse, al finalizar el periodo de excedencia o en cualquier otro momento, sin que haya lugar a ningún tipo de compensaciones económicas en ninguno de los referidos supuestos.

CAPÍTULO XII

Régimen premial y disciplinario

Sección 1. Premios

Artículo 53. Premios por actos meritorios.

Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes, la Dirección de la Empresa podrá acordar la concesión de premios consistentes en cantidades en metálico u otras compensaciones.

Cuando los trabajadores que acrediten actos meritorios pertenezcan a profesiones colegiadas, la Empresa promoverá ante los correspondientes Colegios u Organizaciones Profesionales la candidatura de los mismos para ser premiados o reconocidos según los criterios del propio Colegio u Organización Profesional.

Sección 2. Faltas y sanciones

Artículo 54. Concepto.

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

La Empresa velará por el correcto uso de las herramientas y medios de gestión corporativa puestas a disposición de los trabajadores, preservando el derecho a la intimidad de sus empleados.

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

Artículo 55. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

- a) Las de puntualidad cuando no excedan de una hora, ni de tres veces al mes.
- b) La falta de respeto o consideración a otros empleados cuando no implique grave ofensa de los mismos.
- c) No avisar al Jefe inmediato, con la suficiente antelación de las ausencias o faltas de asistencia al trabajo fundadas en motivos justificados.
- d) Faltas de asistencia injustificadas a los cursos de formación convocados por la Empresa, así como la falta de aprovechamiento de los mismos.
- e) La negligencia o descuido accidental cuando no causen perjuicios a la Empresa.
- f) La falta de aseo o limpieza personal.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) La utilización de medios o herramientas de comunicación y de información de titularidad de la Empresa, con el objeto de difundir masivamente informaciones no autorizadas.

i) En general se considerarán leves, aquellas faltas que no revistan esencial transcendencia.

Artículo 56. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves:

- a) Las de puntualidad por tiempo superior a una hora y las cometidas más de tres veces en un solo mes.
- b) La falta de obediencia a las órdenes de los superiores, siempre que no causen grave daño a la Empresa o a otros empleados.
- c) La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día.
- d) La utilización de los medios/herramientas de comunicación y de información o de cualquier otro elemento de titularidad de la Empresa para fines ajenos al trabajo, siempre que produzca perjuicios a la misma.
- e) Las agresiones a otros empleados y las ofensas inferidas a los mismos durante el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo, siempre que no se produzcan lesiones de importancia ni supongan grave ataque a la dignidad personal y humana.
- f) La alegación falsa de enfermedad para faltar al trabajo.
- g) La alegación de motivos falsos o presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este Convenio.
- h) La falta de corrección, consideración o respeto a los clientes o usuarios de los productos y servicios de la Empresa.
- i) Atender durante el horario de trabajo a ocupaciones ajenas al mismo, sin autorización expresa de los superiores.
- j) El abandono del puesto de trabajo, durante la jornada y sin autorización, que no cause graves daños a la Empresa.
- k) El incumplimiento de las normas establecidas para el control de asistencia, acceso y salida de las dependencias de trabajo y edificios de la Empresa.
- l) Las de negligencia o descuido cuando causen daños o perjuicios a la Empresa.
- m) La retención no autorizada debidamente por los superiores de documentos o datos, así como su aplicación o uso distintos a los que correspondan según su naturaleza.
- n) En general, se calificarán como graves aquellas faltas de naturaleza análoga a las consignadas en este Artículo y que merezcan dicha valoración, atendida la importancia del deber incumplido y de las consecuencias derivadas de dicha infracción.

Artículo 57. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

- a) Realizar, por cuenta propia o ajena, actividades profesionales que, supongan concurrencia con las que lleva a cabo la Empresa o, puedan causarle perjuicios a la misma.
- b) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante dos o más días.
- c) El abandono del puesto de trabajo que cause o puede producir grave alteración en el servicio.
- d) Las calumnias, injurias graves y lesiones inferidas o producidas contra otros empleados o a sus familiares, durante el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo.
- e) Las apropiaciones o retenciones ilícitas de fondos o bienes de la Empresa o de otros Trabajadores, o la defraudación de fondos o bienes de la Empresa, con ánimo de lucro personal o a favor de terceros.
- f) La utilización de los medios/herramientas de comunicación y de información o de cualquier otro elemento de titularidad de la Empresa para fines ajenos al trabajo, siempre que produzca graves perjuicios a la misma.
- g) Facilitar a los clientes de la Empresa, información falsa o incompleta sobre tarifas, precios o condiciones de las operaciones que realice en nombre de Telefónica Móviles España.
- h) El quebranto o violación de reserva o secreto profesional obligatorio.

i) Los de negligencia o descuido que causen daños o perjuicios importantes a la Empresa.

j) La ocultación de hechos o faltas graves presenciadas que sean causa de perjuicio grave.

k) Las agresiones u ofensas graves inferidas por mandos a otros empleados, durante el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo, cuando se produzcan lesiones o impliquen ataque a la dignidad personal o humana del empleado.

l) Asimismo se considerarán constitutivos de falta muy grave todos los supuestos previstos legalmente como causas justificativas del despido.

Artículo 58. *Reincidencia.*

Cuando un empleado haya sido sancionado dos veces en el plazo de un año por la comisión de faltas leves, la tercera de esta naturaleza en que incurra en el mismo periodo, será calificada como grave. La misma regla se aplicará en el caso de que las dos faltas anteriormente sancionadas fueran graves, elevándose en este supuesto la calificación de la falta tercera de grave a muy grave.

Artículo 59. *Sanciones.*

Las sanciones que se podrán imponer por la comisión de las faltas a que se refieren los artículos 55 a 58, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o carta de censura.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo desde dieciséis días hasta tres meses. Inhabilitación temporal por periodo no superior a quince meses para ascender de Grupo Profesional. Despido.

Para la imposición de las sanciones previstas para cada tipo de falta, se tomarán en consideración no sólo las circunstancias objetivas del caso sino también, principalmente, los antecedentes de conducta del empleado, grado de intencionalidad o negligencia y demás circunstancias análogas.

Los mandos se hayan obligados a comunicar a su respectivo superior jerárquico, sin demora alguna, aquellos hechos o situaciones de los que tengan conocimiento y que constituyan falta laboral con la finalidad de conocer los mismos en el momento que se originen, en aras a tomar las medidas correctoras oportunas y evitar en la medida de lo posible la apertura de expedientes disciplinarios.

Artículo 60. *Expediente disciplinario.*

Las sanciones por faltas graves y muy graves serán impuestas por la Dirección previa instrucción de un expediente, formulando Pliego de Cargos que se entregará al interesado a fin de que en el plazo de cinco días pueda presentar por escrito las alegaciones que considere oportunas. En dicho Pliego de Cargos se informará al empleado que existe la posibilidad de enviar copia del Pliego de Cargos al Comité de Empresa o Delegados de Personal, previa conformidad del empleado a dicho envío.

Artículo 61. *Comunicación de las sanciones.*

Salvo las sanciones por faltas leves, las demás que se impongan precisarán de comunicación escrita. Se comunicarán las sanciones graves y muy graves que se impongan al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 62. *Recursos.*

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

Artículo 63. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses.

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

CAPÍTULO XIII**Acción social****Artículo 64. Incapacidad permanente total para la profesión habitual.**

Durante la vigencia del Convenio, aquellos empleados que el día 1 de enero de 2009 se encontraran en activo (incluyendo los que se encontraran en situación de I.T.) y que obtengan una resolución firme del I.N.S.S. declarando su situación de Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual, podrán acogerse, en función de la edad, a las siguientes medidas:

a) Empleados mayores de 50 años: Si el empleado tiene 50 o más años de edad, percibirá una compensación equivalente al importe de una anualidad de su salario regulador. Se entiende por salario regulador, la prestación de Seguridad Social más el complemento a cargo de la Empresa, acreditado al trabajador en el mes anterior a la fecha de efectividad de la incapacidad (o en el último mes de incapacidad temporal, si el empleado ya hubiera pasado a la situación de prórroga de incapacidad temporal).

Esta compensación no será efectiva en tanto no sea firme la resolución de invalidez, bien por confirmación de la Entidad Gestora o por resolución judicial, y cause baja en la Empresa.

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

b) Empleados con edad comprendida entre los 40 y 50 años de edad: En este supuesto el empleado afectado se registrará por lo establecido en el párrafo anterior, si bien en este caso percibirá una compensación equivalente a media anualidad de su salario regulador.

Artículo 65. Teletrabajo.

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

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

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

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

Asimismo, el acuerdo individual que requerirá la conformidad del responsable de la Unidad del empleado, observará la jornada establecida en las normas laborales de TME y fijará un tiempo mínimo para el teletrabajo que conllevará en todo caso una jornada de carácter presencial semanal, en dicho acuerdo se regularán los aspectos de prevención y salud laboral, así como los vinculados a la formación del teletrabajador, la dotación de los medios y facilidades, y la duración del Teletrabajo.

Artículo 66. *Igualdad y no discriminación.*

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

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

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

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

Se crea el Grupo de Trabajo de Igualdad de Oportunidades formada por tres Representantes de los Trabajadores designados por el Comité Intercentros y otros tantos de la Dirección de la Empresa. Inmediatamente después de la firma del Convenio se convocará al citado Grupo con objeto de trazar las líneas de actuación para la realización de los estudios de diagnóstico necesarios, que nos permitan implantar, en su caso, los Planes de Acción correspondientes.

Con carácter general el Grupo de Igualdad tendrá como objetivo avanzar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral plena de las mujeres, así como desarrollar las medidas que contribuyan al avance en la igualdad entre hombres y mujeres y posibiliten la prevención de cualquier tipo de discriminación normativa en razón de género.

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

Información y apoyo sobre los estudios de diagnóstico realizados por la Empresa.

Información y apoyo sobre los Planes de Acción a implantar en función de los resultados obtenidos de la diagnosis.

Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en la Empresa en relación con las disposiciones sobre Planes de Igualdad.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa, información anual sobre su evolución, pudiendo los Representantes de los Trabajadores emitir informe si así lo estiman oportuno.

Seguimiento de la evolución del Plan de Igualdad que en su caso se implante en la Empresa.

Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual: La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores se comprometen a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención.

Ambas partes se comprometen a negociar, en el seno del Grupo de Trabajo de Igualdad de Oportunidades, un procedimiento que tenga por objeto establecer las pautas de actuación en Telefónica Móviles España para la identificación de situaciones que puedan suponer acoso laboral o sexual para los empleados de ésta, cualquiera que sea la persona de la que proceda y siempre que ambas mantengan una relación laboral con la empresa.

En este sentido, las trabajadoras víctimas de violencia de género que tengan acreditada tal condición por parte de los Servicios Sociales de atención, o de salud, con independencia de la necesaria comunicación de las incidencias a la Empresa, podrán ausentarse o tener faltas de puntualidad derivadas de su situación física o psicológica en los términos establecidos por la Ley.

Artículo 67. Prestaciones complementarias en las situaciones de incapacidad temporal.

1. En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo o maternidad, la Empresa compensará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones fijas que tuviese reconocido el trabajador en el momento de producirse el accidente o la maternidad.

2. En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social en función de la duración de las bajas y del índice medio de absentismo del trabajador en situación de incapacidad temporal durante el semestre anterior, de acuerdo con los siguientes criterios:

Durante los tres primeros días de baja al año, la Empresa abonará el cien por cien de la retribución fija del trabajador.

A partir del cuarto día de baja al año se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social, en cada uno de los tramos, hasta alcanzar los porcentajes de retribución fija que se indican en la siguiente tabla.

Índice medio de absentismo	Del 4.º al 15.º día	Del 16.º día en adelante
Inferior 2%	100	100
De 2 a 3%.	95	100
De 3 a 4%.	90	95
De 4 a 5%.	80	90
De 5 a 6%.	—	85
Superior a 6%.	—	—

Para la determinación del Índice de Absentismo no se computarán los periodos de baja por maternidad ni accidentes de trabajo.

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

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la

supresión automática de la prestación complementaria a las prestaciones de la Seguridad Social que la Empresa satisface.

Se informará al Comité Intercentros de las medidas adoptadas por la empresa en cuanto a complemento de prestaciones así como de los índices de absentismo en los que se justifique.

Ambas partes comparten como objetivo la reducción del absentismo dada la influencia que este tiene sobre los niveles de productividad de la empresa.

A tal fin, la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros abordarán, entre otras cuestiones, las siguientes:

Identificar las causas y sus efectos, cuantificando su dimensión y analizando su evolución en la empresa.

Criterios para su reducción, definiendo mecanismos de seguimiento que permitan avanzar en la mejora de las prestaciones complementarias, con información a la Representación de los Trabajadores durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 68. *Seguro médico complementario.*

Telefónica Móviles España, S.A., tiene concertado para sus empleados, con una Entidad privada de la máxima solvencia y garantía, un Seguro de Salud, complementario a la Seguridad Social Pública, que como mínimo, facilita las siguientes prestaciones:

- Consultas de medicina general.
- Consultas de médicos especialistas.
- Maternidad.
- Hospitalización.
- Estancias en UVI y UCI.
- Farmacia.
- Salud buco-dental.

Todos los empleados que lo deseen pueden incorporarse a este Seguro, cumplimentando el correspondiente Boletín de Adhesión, bajo las siguientes condiciones:

Primas correspondientes al propio empleado: serán satisfechas íntegramente por la Empresa.

Primas correspondientes al cónyuge e hijos, incluidos como beneficiarios en la Seguridad Social Pública: serán satisfechas por la Empresa.

Primas correspondientes al cónyuge e hijos menores de 26 años no incluidos como beneficiarios en la Seguridad Social Pública: serán satisfechas íntegramente por el empleado.

Los empleados que causen baja en Telefónica Móviles España, S.A., así como los beneficiarios incluidos como tales en ese momento, podrán acceder a un seguro con similares prestaciones concertado por el Grupo Telefónica, corriendo a su exclusivo cargo las primas correspondientes.

Artículo 69. *Seguro de vida.*

La empresa tiene concertada, a su cargo, con ANTARES una póliza de grupo de carácter colectivo que cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez absoluta para todo trabajo.

En esta póliza se incluirán todos los empleados de la Empresa.

El capital asegurado será de tres veces la retribución fija anual reconocida a cada empleado, en los supuestos en que el fallecimiento o la invalidez absoluta para todo trabajo sean consecuencia de enfermedad común y el doble de esta cantidad en los supuestos en que el fallecimiento o la invalidez absoluta para todo trabajo sean consecuencia de accidente.

Artículo 70. Plan de pensiones.

La Empresa y la Representación de los Trabajadores han promovido conjuntamente, para los empleados de Telefónica Móviles España, S.A., la constitución, de un Plan de Pensiones de empleo y aportación definida que se rige por su propio Reglamento y supervisa la Comisión de Control.

Las aportaciones obligatorias de Trabajadores y Empresa durante la vigencia de este Convenio serán las siguientes:

	% Retribución fija
Empresa	5
Trabajador	2
Total	7

Durante la vigencia de este Convenio la Empresa soportará los gastos de administración y gestión del Plan, así como los de su Comisión de Control, hasta un máximo anual de 9.500 euros.

Artículo 71. Prestaciones sociales.

Anticipos especiales: Los empleados podrán solicitar un anticipo sin interés de 1 a 3 mensualidades de su salario fijo mensual, con un límite máximo de 6.000 euros. Se concederá un número máximo de anticipos mensuales. Para determinar este número, se tomará como referencia el uno por ciento de la plantilla del semestre anterior. La concesión de anticipos se efectuará por orden de petición, excepto para aquellas situaciones en las cuales se aleguen y justifiquen causas graves e imprevistas, en cuyo caso tendrán preferencia sobre las demás. El anticipo concedido se descontará en 12 ó 24 meses, a elección del empleado. No se podrá solicitar otro hasta transcurridos dos años de la concesión del anterior.

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

Guardería en Distrito C: Con la finalidad de contribuir a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores de Telefónica Móviles España en Distrito C, y atendiendo a las especiales características del lugar de trabajo, se pondrán en marcha los mecanismos adecuados que permitan priorizar el derecho a una plaza subvencionada de la guardería situada dentro del complejo para aquellos trabajadores con hijos menores de 3 años.

Actividades sociales, culturales y deportivas: Para la realización de actividades culturales y deportivas, ayudas de estudios y atenciones sociales excepcionales, etc. la Empresa tiene creado un fondo social al que se dotará de 320.000 euros por cada año de vigencia de este Convenio.

En este fondo se incluyen también los saldos de años anteriores correspondientes a dotaciones no consumidas en su totalidad.

De conformidad con lo establecido en la legislación de aplicación, en ambos casos se repercutirá al trabajador la renta en especie que resulte.

Artículo 72. Comisión de Fondos Sociales.

El control de las actividades sociales, culturales y deportivas así como la determinación de los criterios de reparto de los Fondos Sociales se llevará a cabo por el Comité Intercentros, y la gestión mediante la Comisión de Fondos Sociales, que estará compuesta por tres miembros designados por dicho Comité Intercentros.

La distribución entre los distintos planes y prestaciones, del monto total de los fondos será realizada por la referida Comisión de Fondos Sociales.

Artículo 73. *A.T.A.M.*

La empresa y la representación de los trabajadores asumen el compromiso de impulsar todas las actuaciones que permitan la consolidación y estabilidad de esta Asociación.

En las nuevas incorporaciones a la Empresa, la adhesión de los trabajadores a ATAM se producirá de manera automática, si bien tendrá carácter voluntario, pudiendo quien lo desee pedir la baja en la misma.

Telefónica Móviles España procederá a abonar mensualmente a ATAM las siguientes cuantías:

Aportación del trabajador 0'2 por ciento de la retribución fija.

Aportación de la Empresa 0'4 por ciento de la retribución fija.

CAPÍTULO XIV

Protección de la seguridad, la salud y el medio ambiente en la empresaArtículo 74. *Prevención de riesgos laborales.*

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

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

Es objetivo de Telefónica Móviles España 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 establecidos en la Ley de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales y el RD 604/2006 por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La eficaz integración de la actividad preventiva se garantiza mediante la implantación y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de Telefónica Móviles España previamente debatido en el seno de su Comité Intercentros. Como instrumentos esenciales para la aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales se desarrollan la Evaluación de Riesgos Laborales y la Planificación anual de la Actividad Preventiva.

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 Protección, Formación, Red y Operaciones, 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.

En lo relativo a la evaluación de riesgos laborales, durante la vigencia del presente Convenio, se procederá a editar la Evaluación General de Riesgos de Telefónica Móviles España. Con este documento se pretende integrar en la misma las conclusiones que durante estos años se han aportado en las Evaluaciones de Riesgos realizadas en TME, incluir las innovaciones normativas en la materia y la nueva realidad laboral de la empresa.

Como actuación conducente a garantizar la protección debida para con sus trabajadores, Telefónica Móviles España promoverá la impartición de las acciones formativas necesarias, suficientes y adecuadas en materia preventiva, en su vertiente teórica y práctica, y muy especialmente con la acción formativa del recurso preventivo que permitan al personal

acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

Artículo 75. 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 de riesgos, tienen la formación, información, equipos de protección individual, etc., requeridos para los trabajos a desarrollar y disponen de la documentación establecida:

Información de riesgos, medidas preventivas, medidas de emergencia, normas de seguridad interna y medioambientales y normas de actuación en caso de accidente.

Formación en prevención de riesgos laborales.

Equipos de protección individual, equipos de trabajo y productos.

Vigilancia de la salud para los trabajos contratados.

Capacitación para trabajos con riesgo eléctrico.

Control para la notificación de accidentes, incidentes y enfermedad profesional.

Organización de prevención de riesgos laborales.

Parte de iniciación de los trabajos.

Evaluación de riesgos y planificación de actividad preventiva.

Estadística sobre índices de accidentalidad.

Información de riesgos específicos adicionales.

Informe resultado auditoría en prevención de riesgos laborales.

Tal y 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 76. Participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

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

1. Delegados de Prevención.—Los Delegados de Prevención son los Representantes de los Trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención, serán designados por y entre los miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal, según proceda en cada caso, y en el número y con las competencias previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones específicas, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previstas en este Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Empresa en materia de prevención de riesgos.

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

2. **Comités de Seguridad y Salud.**—El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus normas de funcionamiento estarán descritas mediante el Reglamento de Funcionamiento Interno de los Comités de Seguridad y Salud, aprobado por ambas Representaciones.

En las provincias en que Telefónica Móviles España cuente con 50 o más trabajadores, se constituirán Comités de Seguridad y Salud con la composición y competencias definidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

3. **Comité Intercentros de Seguridad y Salud.**—Estará integrado por seis miembros: tres Delegados de Prevención designados por el Comité Intercentros, y tres representantes designados por la Empresa.

Sus competencias serán las siguientes:

Coordinar y normalizar la actuación en materia de prevención de riesgos laborales, tratando aquellas cuestiones que afecten a toda la Empresa o a varias provincias.

Integrar, dirigir y coordinar las actividades de los Comités Provinciales.

Proponer todas aquellas actividades que contribuyan a la mejora de la prevención de riesgos laborales.

Impulsar la relación con los respectivos Comités Provinciales de Seguridad y Salud, así como con los Delegados de Prevención no pertenecientes a Comités.

Artículo 77. *Medio ambiente.*

Telefónica Móviles España considera fundamental el respeto por el medio ambiente en todas sus actividades, y el desarrollo de los servicios de telecomunicación que contribuyan a su protección y al desarrollo sostenible de la sociedad avanzando en su ahorro energético y mejorando la eficiencia del consumo.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

Llevar a cabo una actuación responsable de la empresa en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.

Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.

Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de la empresa, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.

De todas estas cuestiones se dará cuenta a la Representación de los Trabajadores en el marco del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

Artículo 78. *Vigilancia de la salud / salud laboral.*

Telefónica Móviles España garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Todo el personal que se incorpore a Telefónica Móviles España, tendrá derecho a un reconocimiento médico inicial, en los términos previstos en la vigente normativa de prevención de riesgos laborales.

Todos los trabajadores de la Empresa, independientemente de la naturaleza de su contratación, podrán someterse a un reconocimiento médico periódico. Este reconocimiento tendrá carácter obligatorio en los casos previstos en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se promoverá la aplicación de Campañas Preventivas de Salud existentes y especialmente aquellas que las Autoridades Sanitarias recomienden.

CAPÍTULO XV

Representación colectiva y derechos sindicales*Sección 1. Derechos de representación colectiva***Artículo 79. Comités de empresa y delegados de personal**

a) Composición: El número de miembros de cada Comité de Empresa o Delegados de Personal se determinará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en función del número de empleados adscritos a cada circunscripción; se considerarán incluidos en la misma circunscripción todos los Centros de Trabajo de la Empresa ubicados en una misma provincia, en el momento de la celebración de las elecciones sindicales.

b) Competencias: Además de las que de forma concreta se les asigna en el Estatuto de los Trabajadores, con excepción de las que tenga asumidas el Comité Intercentros, dispondrán de las que a continuación se relacionan:

1. Recibir informe mensual sobre horas extraordinarias realizadas y sus motivos.
2. Emitir informe previo con carácter preceptivo en los supuestos de modificación sustancial en materia de organización del trabajo, con esta finalidad se comunicará con un plazo de antelación de una semana, como mínimo, la modificación propuesta por la Dirección de la Empresa.
3. Recibir información de la solución de conflictos con respecto a la evaluación del desempeño.
4. La Empresa estará obligada a entregar copia básica de todos los contratos que deben realizarse por escrito, así como copia de las prórrogas que se efectúen y extinciones.
5. La Dirección informará trimestralmente de la plantilla nominal existente por Centros de Trabajo.

c) Dotación, medios y facilidades:

1. Para el desarrollo de la actividad propia de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, la Empresa pondrá a disposición de éstos un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como un tablón de anuncios. También serán dotados de una dirección de correo electrónico, para utilización exclusiva en su ámbito territorial de representación y dentro de sus competencias.

2. La Representación de los Trabajadores podrá expresar sus opiniones en las materias concernientes a su ámbito de representación, pudiendo publicar y distribuir las informaciones de interés laboral o social a través de los tableros de anuncios destinados a tal efecto.

3. La Dirección de la Empresa autorizará el acceso a los Representantes de los Trabajadores a las dependencias de trabajo de su ámbito de representación, a cuyo fin se les facilitará la correspondiente acreditación.

4. El número de horas sindicales mensuales para los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, estará en función del número de trabajadores del Centro y según la siguiente tabla:

Centros de hasta 100 trabajadores:	15 horas.
Centros de 101 a 250 trabajadores:	20 horas.
Centros de 251 a 500 trabajadores:	30 horas.
Centros de 501 a 750 trabajadores:	35 horas.
Centros de más de 750 trabajadores:	40 horas.

A tal efecto el interesado comunicará a su jefe inmediato, con carácter previo, su ausencia del puesto de trabajo.

En su ámbito de representación, los Representantes legales de los Trabajadores podrán adoptar, dentro de cada candidatura, un sistema de acumulación de horas.

5. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón al desempeño de su representación. Asimismo tendrán derecho a la percepción de todos los complementos fijos inherentes a su puesto de trabajo.

6. Podrán concertarse otras facilidades mediante acuerdos para casos concretos y justificados.

Artículo 80. *Comité Intercentros.*

a) Composición: El Comité Intercentros se crea al amparo del artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores y estará compuesto por 5 miembros, que serán designados de entre los componentes de los Comités de Empresa o Delegados de Personal. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad, según el número de votos obtenidos por cada candidatura.

b) Competencias: El Comité Intercentros tendrá, en el ámbito estatal, las competencias que la ley y el presente convenio atribuyen a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en su ámbito respectivo y específicamente la de negociar Convenios Colectivos.

Tendrá la facultad de constituir las distintas comisiones internas que crea convenientes.

Durante los procesos de Negociación colectiva podrán ser asistidos de cinco asesores como máximo, según niveles de representatividad de los distintos sindicatos con presencia en el Comité Intercentros.

El Comité Intercentros designará los tres miembros que formarán parte del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, así como los integrantes de las Comisiones previstas en el presente Convenio.

c) Dotación, medios y facilidades.

1. Para el desarrollo de la actividad propia del Comité Intercentros, la Empresa facilitará un local ubicado en la localidad con mayor número de empleados. Asimismo, se facilitará teléfono, un ordenador con impresora y mobiliario adecuado y dirección de correo electrónico, para utilización exclusiva en el ámbito de sus competencias.

2. El Comité Intercentros podrá expresar sus opiniones en las materias concernientes a su ámbito de representación, pudiendo publicar y distribuir las informaciones de interés laboral o social a través de los tablones de anuncios destinados a tal efecto.

3. La Dirección de la Empresa autorizará el acceso de todos los miembros del Comité Intercentros a las dependencias de trabajo, a cuyo fin se les facilitará la correspondiente acreditación.

4. El número de horas sindicales mensuales para los miembros del Comité Intercentros será de 40 horas mensuales, que no son acumulables a las que pudiesen corresponderles como miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal.

A tal efecto el interesado comunicará a su jefe inmediato, con carácter previo, su ausencia del puesto de trabajo.

Los miembros del Comité Intercentros podrán adoptar un sistema de acumulación de horas, dentro de cada candidatura.

5. Los miembros del Comité Intercentros, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón al desempeño de su representación. Asimismo tendrán derecho a la percepción de todos los complementos fijos inherentes a su puesto de trabajo.

6. Abono de los gastos de desplazamiento, dietas y alojamiento según lo establecido en el presente Convenio, para los siguientes casos:

Negociación de Convenio Colectivo.

Asistencia a reuniones autorizadas por la Dirección de Recursos Humanos.

7. Podrán concertarse otras facilidades mediante acuerdos para casos concretos y justificados.

Sección 2. *Derechos sindicales*

Artículo 81. *Secciones sindicales.*

1. En la aplicación de la L.O.L.S., los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa, con carácter general:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos de su Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan representación en el Comité Intercentros dispondrán conjuntamente de los siguientes medios:

- a) Tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que desarrollar sus actividades, en la localidad en que haya un número mayor de trabajadores de la Empresa.
- b) Dispondrán de, al menos, un tablón de anuncios en cada Centro de Trabajo.

Artículo 82. *Delegados sindicales.*

Las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en el Comité Intercentros, estarán representadas a todos los efectos por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa.

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical se determinará de acuerdo con la siguiente tabla:

De 250 a 750 trabajadores:	1
De 751 a 2.000 trabajadores:	2
De 2.001 a 5.000 trabajadores:	3
Más de 5.000 trabajadores:	4

Artículo 83. *Garantías y derechos de los delegados sindicales.*

Se les aplicarán los mismos criterios en cuanto a garantías y derechos que a los Representantes de los Trabajadores, según se establece en el presente Convenio. En lo no regulado se aplicará la L.O.L.S.

Artículo 84. *Derecho de reunión.*

Los Comités de Empresa, Delegados de Personal, Comité Intercentros y Secciones Sindicales podrán celebrar, previa autorización de la Empresa, reuniones con los trabajadores en los Centros de Trabajo, tanto dentro como fuera del horario laboral.

Artículo 85. *Cuota sindical.*

La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

CAPÍTULO XVI

Varios

Artículo 86. *Comisión de Negociación Permanente.*

Ambas partes acuerdan la constitución de una Comisión de Negociación Permanente como foro de debate y negociación en materias que permitan adaptar a la Empresa al dinamismo del sector de las Telecomunicaciones, así como a la cambiante realidad social y especialmente el avance de los procesos de convergencia dentro del Grupo Telefónica en España.

Dicha Comisión abordará todos aquellos aspectos que se contemplan en este Convenio Colectivo que requieren un desarrollo posterior, concretamente en materia de Grupos Profesionales, Formación, Teletrabajo, y Ordenación del Tiempo de Trabajo (jornada, turnos, guardias, jornada reducida, etc.) sirviendo como punto de encuentro que permita acordar soluciones oportunas a las nuevas circunstancias o a las materias que así lo requieran.

Igualmente, en esta Comisión se debatirán, negociarán y, en su caso, se acordarán todas aquellas cuestiones que pudieran surgir durante la vigencia del Convenio que precisen la intervención de este foro de negociación.

Los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión de Negociación Permanente tendrán el mismo valor y pasarán a formar parte del vigente Convenio Colectivo, siguiendo los mismos requisitos de registro y publicación de este, cuando así lo acuerde.

Esta Comisión de Negociación Permanente estará compuesta por cinco miembros de la Representación de los Trabajadores y otros tantos por la Dirección de la Empresa.

Dependiendo de esta Comisión se constituirá un Grupo de Trabajo de Análisis de las Condiciones Laborales orientado al estudio de alternativas en un marco de convergencia que facilite una posible integración.

Dicho Grupo de Trabajo estará constituido por tres miembros designados por el Comité Intercentros y otros tantos designados por la Dirección de la Empresa.

Artículo 87. *Oferta de productos y servicios.*

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

A partir de la firma del Convenio Colectivo se concretará una oferta para estos servicios para los empleados que contraten con Telefónica los servicios de ADSL e Imagenio. Solo será posible la petición y disfrute de una única línea bonificada en el domicilio del empleado, y siempre que mantengan estos servicios con Telefónica con los compromisos de permanencia que en cada caso se establezcan, perdiéndose la bonificación en el caso que se preasignen o porten el servicio con otras operadoras.

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

Disposición adicional primera. *Tablas salariales de Grupos Profesionales.*

Las tablas salariales de los Grupos Profesionales recogidas en el Anexo 1 son aplicables con efectividad de 1 de enero de 2009, a los trabajadores adscritos a Grupos Profesionales de conformidad con lo establecido en el V Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España, S.A., así como a los trabajadores que se incorporen a la Empresa.

1. Año 2009: Las tablas salariales del 2009 incorporan un incremento en un 0,5% sobre las tablas salariales del año 2008. Si el IPC real del año 2009 fuera superior al referido porcentaje, una vez conocido el dato de IPC real, se revisarán los niveles salariales modificándose en la diferencia producida. En el primer trimestre de 2010 se abonará la diferencia, si existiese, en una sola vez.

2. Año 2010: Para el año 2010 se garantiza un incremento de los valores de las tablas salariales del IPC real. Para su aplicación, con efectos de 1 de enero de 2010, la Comisión de Interpretación y Vigilancia establecerá el porcentaje inicial de aplicación.

Al finalizar el ejercicio económico de 2010 y, una vez conocido el dato del IPC real, se procederá a revisar los niveles salariales modificándose la diferencia producida. En el primer trimestre de 2011 se abonará la diferencia, si existiese, en una sola vez.

Disposición adicional segunda. *Tablas salariales de Categorías Profesionales.*

Las tablas salariales de las categorías profesionales recogidas en el Anexo 2, son aplicables con carácter exclusivo a los empleados que a la firma del presente V Convenio Colectivo tengan reconocida su categoría profesional en los niveles de entrada o medio, y hasta alcanzar éstos el nivel salarial senior, momento en el cual les serán aplicables las tablas salariales establecidas para los Grupos Profesionales.

1. Año 2009: Las tablas salariales del 2009 incorporan un incremento en un 0,5% sobre las tablas salariales del año 2008. Si el IPC real del año 2009 fuera superior al referido porcentaje, una vez conocido el dato de IPC real, se revisarán los niveles salariales modificándose en la diferencia producida. En el primer trimestre de 2010 se abonará la diferencia, si existiese, en una sola vez.

2. Año 2010: Para el año 2010 se garantiza un incremento de los valores de las tablas salariales del IPC real. Para su aplicación, con efectos de 1 de enero de 2010, la Comisión de Interpretación y Vigilancia establecerá el porcentaje inicial de aplicación.

Al finalizar el ejercicio económico de 2010 y, una vez conocido el dato del IPC real, se procederá a revisar los niveles salariales modificándose la diferencia producida. En el primer trimestre de 2011 se abonará la diferencia, si existiese, en una sola vez.

Disposición transitoria primera. *Garantía Categorías Profesionales.*

Los empleados que a la firma del presente Convenio tengan reconocida una categoría profesional en los niveles de entrada o medio establecidos en el III Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España, con independencia de la adscripción al Grupo Profesional que le corresponda, mantendrán las siguientes garantías con carácter transitorio:

1. Garantía de los ascensos económicos automáticos establecidos en el art. 18.2 del III Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España, sin perjuicio ello, de poder fijar la Empresa salarios intermedios entre los niveles de entrada-medio y los niveles medio-senior, de lo que se informará al Comité Intercentros.

2. El trabajador accederá al modelo de Grupos Profesionales en la fecha en la que alcance el nivel Senior de su Categoría Profesional, y en función del salario base que tenga reconocido, se le adscribirá al Salario Mínimo Nivel que le corresponda. En el supuesto que este encuadramiento económico a la fecha de haber alcanzado el nivel senior, hubiera generado algún atraso económico, éste se abonará en el plazo máximo de cuatro meses desde la firma del presente Convenio Colectivo.

3. Serán de aplicación las tablas salariales establecidas en el Anexo 2 para este colectivo hasta alcanzar el nivel salarial senior de la categoría reconocida de conformidad con la Disposición Adicional Segunda.

Estas garantías cesarán en su conjunto al alcanzar el trabajador el nivel senior de la categoría profesional reconocida o por cambio a Grupo Profesional como consecuencia de cobertura de vacante, incorporándose de forma automática, al modelo de gestión de Grupos Profesionales establecido en el presente Convenio Colectivo.

Disposición transitoria segunda. *Régimen transitorio de Categorías Profesionales con nivel salarial senior reconocido.*

A los trabajadores que a fecha 30 de junio de 2004 tuvieran reconocido el nivel senior de las categorías profesionales del III Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España, y que se señalan a continuación, se les garantiza que en el mes en que cumplan seis años

de permanencia en el nivel senior, (dentro del periodo comprendido entre el 1 de enero de 2009 y 30 de junio de 2010), se les incrementará su salario base en un 2%.

Categoría profesional III Convenio de TME	Nivel	Grupo profesional IV Convenio de TME
Aux. Técnico Comercial	Senior.	I
Operador/Gestor.	Senior.	II
Responsable Administrativo	Senior.	III
Supervisor	Senior.	III
Responsable de Red	Senior.	III
Técnico/Titulado Medio	Senior.	IV
Técnico/Titulado Superior.	Senior.	V

Para percibir el incremento anteriormente establecido, será condición indispensable no haber cambiado de Grupo Profesional.

Disposición transitoria tercera. *Plus de productividad.*

Con independencia de los incentivos por cumplimiento de objetivos y evaluación del desempeño, se establece con efectividad para los años 2009 y 2010 un plus de productividad medido en OIBDA por empleado según los ratios contemplados en los presupuestos generales de la Compañía y que tendrá la siguiente estructura:

% Cobertura objetivo OIBDA	Plus productividad – Euros
Superior al 105	1.442,43
103,6 al 105	721,21
102 al 103'5	625
100 AL 101'9.	400
< 100%	0

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

A fin de constatar la evolución de éste ratio, trimestralmente y una vez conocidos y publicados los datos, la Dirección de la Compañía informará al Comité Intercentros del resultado del mismo, así como su comparación con el Presupuesto.

Este plus se devengará al cierre de los ejercicios 2009 y 2010, una vez conocido el resultado del Plus de Productividad, y según el grado de cobertura realmente alcanzado y en función del periodo de prestación efectiva de servicios; a estos efectos, las situaciones de baja por maternidad, enfermedad o accidente laboral e incapacidad temporal de más de treinta días tendrán la consideración de prestación efectiva de servicios. La incapacidad temporal de menos de 30 días será considerada de prestación efectiva de servicios siempre que ésta se hubiera producido en un máximo de cuatro periodos de baja en cómputo anual.

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

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

Disposición transitoria cuarta. *Pago y consolidación del plus de productividad.*

Ejercicio 2009:

Se abonará la cantidad de 100 euros en el salario base de 2009, como pago a cuenta del plus de productividad, teniendo esta cantidad el carácter de consolidables.

Al cerrar el ejercicio se abonará en su caso, la diferencia entre el importe del Plus de Productividad que corresponda según el grado de cobertura realmente alcanzado y la cantidad percibida a cuenta. Si se hubiera alcanzado el ratio de cobertura Objetivo Oibda en el tramo del 100 al 101,9%, del pago que corresponda se consolidarán 100 euros en el salario base anual del 2010; esta cantidad consolidada se incrementará en 150 euros si el objetivo de Oibda alcanza el tramo de cumplimiento del 102 al 103,5% y en 50 euros si el cumplimiento es igual o superior al 103,6% del objetivo Oibda.

Ejercicio 2010:

Se abonará la cantidad de 100 euros en el salario base de 2010, como pago a cuenta del plus de productividad, teniendo esta cantidad el carácter de consolidables.

Al cerrar el ejercicio se abonará en su caso, la diferencia entre el importe del Plus de Productividad que corresponda según el grado de cobertura realmente alcanzado y la cantidad percibida a cuenta. Si se hubiera alcanzado el ratio de cobertura Objetivo Oibda en el tramo del 100 al 101,9%, del pago que corresponda se consolidarán 100 euros en el salario base anual del 2011; esta cantidad consolidada se incrementará en 150 euros si el objetivo de Oibda alcanza el tramo de cumplimiento del 102 al 103,5% y en 50 euros si el cumplimiento es igual o superior al 103,6% del objetivo Oibda.

ANEXO 1

Tablas salariales año 2009

Grupos Profesionales

Grupo 2

	Retribución	
	* Anual Euros	Mensual Euros
Salario Mínimo Nivel 8	31.343,23	2.238,81
Salario Mínimo Nivel 7	29.855,46	2.132,54
Salario Mínimo Nivel 6	28.438,53	2.031,33
Salario Mínimo Nivel 5	27.089,08	1.934,94
Salario Mínimo Nivel 4	24.505,40	1.750,39
Salario Mínimo Nivel 3	22.127,43	1.580,54
Salario Mínimo Nivel 2	19.984,85	1.427,49
Salario Mínimo Nivel 1	18.054,73	1.289,63

Grupo 3

	Retribución	
	* Anual Euros	Mensual Euros
Salario Mínimo Nivel 7	35.979,88	2.570,00
Salario Mínimo Nivel 6	34.271,31	2.447,96
Salario Mínimo Nivel 5	32.644,10	2.331,73
Salario Mínimo Nivel 4	31.094,38	2.221,03

	Retribución	
	* Anual Euros	Mensual Euros
Salario Mínimo Nivel 3	27.338,11	1.952,73
Salario Mínimo Nivel 2	24.043,21	1.717,38
Salario Mínimo Nivel 1	21.152,95	1.510,93

Grupo 4

	Retribución	
	* Anual Euros	Mensual Euros
Salario Mínimo Nivel 7	39.742,08	2.838,72
Salario Mínimo Nivel 6	37.854,36	2.703,89
Salario Mínimo Nivel 5	36.056,53	2.575,47
Salario Mínimo Nivel 4	33.704,23	2.407,45
Salario Mínimo Nivel 3	29.627,45	2.116,25
Salario Mínimo Nivel 2	26.051,56	1.860,83
Salario Mínimo Nivel 1	22.914,65	1.636,77

Grupo 5

	Retribución	
	* Anual Euros	Mensual Euros
Salario Mínimo Nivel 7	52.735,72	3.766,84
Salario Mínimo Nivel 6	50.229,26	3.587,81
Salario Mínimo Nivel 5	47.842,15	3.417,30
Salario Mínimo Nivel 4	45.139,76	3.224,27
Salario Mínimo Nivel 3	39.318,16	2.808,44
Salario Mínimo Nivel 2	34.256,06	2.446,87
Salario Mínimo Nivel 1	29.854,26	2.132,45

* La retribución anual incluye doce pagas mensuales ordinarias y dos extraordinarias.

ANEXO 2

Tablas salariales año 2009

Categorías Profesionales

Grupo 1

Subgrupo 1. Titulados Superiores:

	Retribución	
	* Anual Euros	Mensual Euros
Senior	46.295,47	3.306,82
Medio	38.789,27	2.770,66
Entrada	32.363,36	2.311,67

Subgrupo 2. Técnicos Superiores:

	Retribución	
	* Anual Euros	Mensual Euros
Senior	46.295,47	3.306,82
Medio	38.789,27	2.770,66
Entrada	32.363,36	2.311,67

Grupo 2

Subgrupo 1. Titulados Medios:

	Retribución	
	* Anual Euros	Mensual Euros
Senior	34.646,92	2.474,78
Medio	30.291,27	2.163,67
Entrada	26.137,67	1.866,98

Subgrupo 2. Técnicos:

	Retribución	
	* Anual Euros	Mensual Euros
Senior	34.646,92	2.474,78
Medio	30.291,27	2.163,67
Entrada	26.137,67	1.866,98

Grupo 4. Red

Subgrupo 1. Responsable de Red:

	Retribución	
	* Anual Euros	Mensual Euros
Senior	31.988,25	2.284,88
Medio	28.219,88	2.015,71
Entrada	26.137,67	1.866,98

Grupo 5. Comerciales

Subgrupo 1. Técnico Comercial:

	Retribución	
	* Anual Euros	Mensual Euros
Senior	36.291,14	2.592,23
Medio	33.283,96	2.377,43
Entrada	30.285,78	2.163,27

Grupo 7. Administrativos

Subgrupo 1. Responsable Administrativo:

	Retribución	
	* Anual Euros	Mensual Euros
Senior	31.988,25	2.284,88
Medio	28.219,88	2.015,71
Entrada	26.137,67	1.866,98

* La retribución anual incluye doce pagas mensuales ordinarias y dos extraordinarias.