

18859 RESOLUCION de 27 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Telefónica Nacional de España».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Telefónica Nacional de España», que fue suscrito con fecha 16 de junio de 1987, de una parte por miembros del Comité Intercentros de la citada Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

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, 27 de julio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPAÑIA TELEFONICA NACIONAL DE ESPAÑA

CLAUSULA 1ª

AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a Telefónica y a sus empleados en todo el territorio del Estado Español.

Quedan excluidos del presente Convenio:

- 1) Los empleados que ocupan puestos de alta Dirección o de responsabilidad, entendiéndose por tales los que ostenten cargo directivo de Director General, Secretario General Técnico, Subdirector General, Director de Departamento o de Servicio, Subdirector de Departamento o de Servicio y Director o Subdirector Provincial, durante el tiempo de permanencia en tal situación. En caso de que cesen en su condición de cargo directivo, volverán a quedar incluidos en el ámbito del Convenio.
- 2) Los Jefes de Sección, Jefes Provinciales y Expertos asimilados, en tanto mantengan la situación de "fuera de Convenio" quedarán excluidos del mismo, si bien podrán incorporarse mediante declaración individual del interesado.
- 3) La Empresa facilitará al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales más representativas, la información relativa al número de cargos fuera de convenio, con indicación de haberes asignados genéricamente a cada cargo.

CLAUSULA 2ª

VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de enero de 1987, por un periodo de dos años, con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, siendo prorrogable tácitamente de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo dentro de los tres meses anteriores a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

CLAUSULA 3ª

CONCEPTOS ECONOMICOS

Sueldos Base 1.987:

Durante el año 1.987 el personal de Telefónica percibirá los Sueldos Base que para las distintas categorías de cada uno de los Grupos y Subgrupos Laborales figuran en la tabla salarial adjunta.

Revisión Salarial:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de 1.987 un incremento superior al 5,5% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1.986, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1.987, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.988 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante cuantificará en todo caso la debida proporción en función del nivel salarial pactado a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los 12 meses.

Forma de abono: la revisión salarial se aplicará en una sola paga durante el primer trimestre de 1.988.

Antigüedad:

El valor de los nuevos trienios que se levanten a partir del 1-1-1.987, será del 2,4% del sueldo base de la categoría correspondiente.

Tratificaciones:

Se incrementará el importe de cada una de ellas en un 5,5 %.

Ayuda Escolar e Infantil:

Se incrementarán los importes de las listas correspondientes a 1.986 en un 4,5%.

Diets y Plus comida:

Se establece un solo nivel de dieta y plus comida con independencia de la categoría laboral que ostente el trabajador.

Se fijan dos tipos de dietas en función de que el desplazamiento se produzca dentro de la provincia de residencia o fuera de ella:

Primer tipo: dieta provincial..... 2.415 ptas.
Segundo tipo: dieta interprovincial..... 3.675 "

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

En las comisiones de servicio en que se realicen desplazamientos a localidades distantes más de 90 Kms. de la de residencia, que pertenezcan a la misma provincia, excepcionalmente se abonará el importe de la dieta interprovincial en estos casos.

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

El plus de comida queda fijado en un importe de 1.000 ptas., sea cual sea la categoría del trabajador.

Se establece que la compensación económica equivalente a 240 dietas a que hace referencia la cláusula 3ª del y

Convenio, queda fijada en 579.600 pesetas de acuerdo con el valor de la dieta provincial.

Quebranto de moneda:

Los empleados que ejerzan funciones de cajeros, cobradores, pagadores u otras análogas de forma regular, mediante efectivo o cheque al portador, percibirán en concepto de quebranto de moneda, la correspondiente compensación que será fijada en función del movimiento de fondos que maneje mensualmente, sin perjuicio de los derechos de quienes en el presente perciban por este concepto una compensación de carácter fijo.

Se tendrá derecho a la citada compensación, sea cual fuere el período o número de días en que manejen fondos en el transcurso del mes.

Igualmente tendrán derecho los que ocasionalmente sustituyan a los empleados sancionados por enfermedad, vacaciones u otra causa, así como los que ocasionalmente realicen estas funciones por razones de tipo organizativo, aunque sólo subsistirá el derecho mientras realicen las funciones mencionadas.

No percibirán esta compensación los empleados con cargo, ya que su gratificación compensa, entre otras, esta función de control, custodia y distribución de fondos.

Se incrementan en un 4 % los actuales importes, quedando las cuantías asignadas a los distintos niveles fijadas en:

NIVELES	COMPENSACION
De 20.000 a 500.000 ptas.	1.231 ptas.
De 500.001 a 1.000.000 "	1.841 ptas.
De 1.000.001 a 5.000.000 "	4.089 ptas.
De 5.000.001 a 10.000.000 "	5.454 ptas.
De 10.000.001 a 15.000.000 "	7.272 ptas.
Más de 15.000.000 de ptas.	9.671 ptas.

Compensación por utilización de vehículo propiedad del empleado:

Se fija en 20 pesetas por Kilómetro recorrido la compensación establecida para este concepto.

En Canarias el importe de esta compensación será de 13 pesetas por kilómetro.

Plus de entrada y salida turnos nocturnos:

Los empleados de cualquier grupo laboral cuyo turno de trabajo se inicie o finalice entre las 23 h. y las 6 h. del día inmediato siguiente, ambas inclusive, percibirán por cada jornada realizada en estas condiciones una compensación económica establecida para paliar las dificultades originadas por el uso de transportes nocturnos.

Dicha compensación, idéntica para todos los grupos laborales, será acreditada en dos niveles, en función de la residencia del empleado afectado, quedando fijada su cuantía en 300,- ptas. para las localidades de Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla o Valencia, y de 190,- ptas. para el resto.

Otros Pluses y Compensaciones:

Se incrementarán en un 4,5 los importes correspondientes a 1.986 de los plusos y compensaciones siguientes:

- Plus de jornada partida.
- Horas en domingos y festivos.
- Dos domingos consecutivos.
- Plus Nochebuena y Nochevieja.
- Plus Navidad y Año Nuevo.
- Bolsa de vacaciones.
- Incentivo operación.
- Compensación profesores adscritos, colaboradores y alumnos empleados.
- Plus transporte.
- Trabajos en antenna.
- Desplazamientos fuera de jornada, trabajos en antenna.
- Conciliación bancaria de cobro de recibos.

Fondos para Atenciones Sociales:

Se incrementará en un 5%, la cantidad destinada a este fin durante el año 1.988.

Plus de residencia:

En la isla de Mallorca el plus de residencia se fija en un 23% del sueldo base de cada categoría.

Avalas y ayudas para la adquisición de vivienda en propiedad:

Se aumentará la cuantía actual del aval hasta 1.700.000,- ptas. como máximo. La cuantía máxima de la ayuda a fondo perdido se establece en 300.000 ptas., con la consiguiente modificación proporcional de los tramos inferiores, con un tope global máximo de 80 millones de pesetas para esta partida durante el año 1.987.

Anticipos de una a tres mensualidades:

Se aumenta el cupo actual de concesiones a ciento treinta semanales.

Como norma general, se concederán por riguroso orden de presentación de la petición. No obstante, se podrá acordar con el Comité Intercentros la concesión prioritaria en aquellos casos en que existan razones de urgencia o necesidad debidamente justificadas.

ASPECTOS ECONOMICOS PARA EL AÑO 1.988:

El incremento de la masa salarial durante el año 1.988 será el oficialmente previsto como aumento del IPC para dicho año, más 0,9 puntos y se distribuirá con criterios análogos a los de 1.987, proporcionalmente entre los distintos conceptos integrantes de la misma.

Revisión salarial para 1.988:

En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E., registrara al 31 de Diciembre de 1.988 un incremento superior al previsto oficialmente respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de Diciembre de 1.987 se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constatare oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra prevista. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1.988 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará en todo caso la debida proporción en función del nivel salarial pactado a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los 12 meses.

Forma de abono: La revisión salarial se aplicará en una sola paga durante el primer trimestre de 1.988.

Antigüedad:

El valor de los nuevos bienes que se devenguen a partir del 1-1-1.988, será del 2,4% del sueldo base de la categoría correspondiente.

Gratificaciones:

Se incrementará para 1.988 el importe total destinado a este concepto en 1.987 en la misma proporción que la masa salarial.

Ayuda Escolar e Infantil:

Se incrementarán los importes de 1.987 un punto menos que la masa salarial.

Otros plusos y compensaciones:

Se incrementarán un punto menos que la masa salarial, los importes correspondientes de 1.987 de los plusos y compensaciones siguientes:

- Plus de jornada partida.
- Horas en domingos y festivos.
- Dos domingos consecutivos.

- Plus Nochebuena y Nochevieja.
- Plus Navidad y Año Nuevo.
- Bolsa de vacaciones.
- Incentivo operación.
- Compensación profesores adscritos, colaboradores y alumnos empleados.
- Plus transporte.
- Trabajos en antena.
- Desplazamientos fuera de jornada, trabajos en antena.
- Domiciliación bancaria de cobro de recibos.
- Quebranto de moneda.

Dietas y Plus comida:

Se incrementarán los importes de 1.987 en la misma proporción del I.P.C. previsto oficialmente para 1.988.

Compensación por utilización de vehículo propiedad del empleado:

Se fija en 21 pesetas por Kilómetro recorrido la compensación establecida para este concepto.

En Canarias el importe de esta compensación será de 19 pesetas por kilómetro.

Plus de entrada y salida turnos nocturnos:

Se incrementará en un 4% los importes correspondientes a este concepto, quedando fijada su cuantía en 312,- ptas. para las localidades de Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla o Valencia, y de 198,- ptas. para el resto.

Fondos para Atenciones Sociales:

Se incrementará para 1.988 el importe total destinado a este concepto en 1.987, en la misma proporción que el I.P.C. previsto oficialmente para 1.988.

Plus de residencia:

En la isla de Mallorca el plus de residencia se fija en un 24% del sueldo base de cada categoría.

CLÁUSULA 4ª

HORAS EXTRAORDINARIAS

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

Tendrán el carácter de horas extraordinarias por fuerza mayor las que haya que realizar para evitar, en lo posible, siniestros, circunstancias o daños extraordinarios, o reparar dichos daños o averías ya producidos que afecten a las redes básicas de comunicaciones o de transmisión de datos, como por ejemplo la IBERCOM, IBERPAC, radioenlaces y cables coaxiales o submarinos y en general los que originen incomunicación parcial de zonas de grandes capitales o total de otras localidades o incomunicaciones totales o parciales que afecten gravemente al servicio telefónico de Centros Hospitalarios, Policías, Guardia Civil, Acuartelamientos y otros Organismos Públicos, o Servicios Públicos.

Tendrán el carácter de horas extraordinarias estructurales las que haya que realizar con motivo de períodos punta de producción, ausencias imprevistas de trabajadores y cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, así como las necesarias para la reparación de averías que originen incomunicación parcial de localidades.

Las horas extraordinarias, cualquiera que sea su naturaleza, se abonarán con el incremento sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo que establezcan las disposiciones legales vigentes en la materia. No obstante lo establecido en el párrafo anterior, podrá pactarse la compensación de las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso, a razón de 1 h. 45m. por cada hora extraordinaria, en lugar de

retribuirles económicamente, previo acuerdo de los trabajadores afectados con la representación de la Dirección.

En ningún caso se realizarán horas extraordinarias en jornada nocturna, ni por trabajadores reclasificados o acoplados provisionalmente en razón a su estado de salud, excepto en supuestos de fuerza mayor.

Se acuerda fijar un tope máximo anual de 225.000 horas estructurales, que se distribuirán por Departamentos y Direccionales Provinciales.

La determinación de las horas extraordinarias estructurales se efectuará mediante acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección a nivel provincial, previamente a la realización de las mismas.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los respectivos Comités de Empresa sobre las horas extraordinarias realizadas en dicho período incluidas las que se compensen con descanso, que, a su juicio, deban calificarse como estructurales o de fuerza mayor, concretando las causas y, en su caso, la distribución por unidades de trabajo. En caso de discrepancia, se reputarán como estructurales siempre que no sobrepasen el límite asignado a la Dirección Provincial o Departamento correspondiente, y en tal sentido emitirán el preceptivo informe en el plazo de 5 días a partir de la recepción de la información facilitada por la Empresa. Asimismo, la Dirección de la Empresa facilitará relación nominal de los empleados que las hayan realizado, especificando el número de horas por empleado.

Por las horas extraordinarias compensadas económicamente, se cotizará un 2% por parte de la Empresa y el Trabajador, a la Entidad de Previsión Social Complementaria, en el caso de que llegue a crearse y a partir de dicho momento.

CLÁUSULA 5ª

EMPLEO

Para la ejecución y el seguimiento de las cuestiones reguladas en la presente cláusula se creará una Comisión Paritaria de Empleo formada por tres representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercéntricos y uno más por cada uno de los Sindicatos más representativos y cinco representantes de la Dirección.

La Dirección de la Empresa se compromete a mantener el nivel de empleo y a crear tantos puestos de trabajo fijos como bajas definitivas de empleados fijos se produzcan por cualquier causa, de forma que no se reduzca la plantilla actual numérica globalmente considerada. Según los cálculos realizados por esta razón ingresarán unos 1.000 empleados fijos durante el año 1.987. Asimismo, garantiza que la reorganización del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas o técnicas no podrá ser causa de baja en la Empresa. En este sentido continuará el desarrollo de acciones concretas conducentes a dar solución a los excedentes de plantilla que surjan en cualquier grupo laboral, previa concertación con la representación sindical.

Para lograr una adecuada redistribución del personal, la Comisión de Empleo podrá acordar la celebración de convocatorias y concursos de traslados de carácter restringido en los que podrán participar exclusivamente los empleados que estén destinados en localidades en las que exista excedente de plantilla de su grupo laboral o categoría profesional.

Para determinar la existencia de sobrante o déficit de plantilla en algunas localidades se facilitará a la mencionada Comisión la información necesaria, incluyendo los baremos de plantillas aplicados. Asimismo, la Dirección de la Empresa informará detalladamente a la expresada Comisión sobre los Planes Anuales de Empleo para que pueda efectuar el seguimiento de su aplicación.

Contratación Temporal

Se recurrirá a la contratación temporal únicamente para cubrir aquellos puestos de trabajo que obedezcan a necesidades coyunturales y no permanentes. La Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Empleo relación de los puen-

tos de trabajo que vayan a cubrirse con esta modalidad de contrato. Para el acceso a estos puestos de trabajo se realizarán pruebas objetivas, con la participación de la representación de los trabajadores en el proceso de selección.

Los contratos temporales que se suscriban a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio incluirán el derecho, del personal afectado por esta modalidad de contratación, a percibir el sueldo base correspondiente al nivel de nuevo ingreso establecido para la categoría laboral respectiva.

Todo el personal contratado temporalmente (incluidos los contratados en formación y prácticas) podrá participar en las convocatorias, con menor preferencia que el personal fijo de plantilla y mayor que el ajeno.

Contratos de trabajos de Planta Exterior

En aquellas actividades para cuyo desarrollo se recurra, parcialmente, a medios ajenos a la Empresa, el volumen de trabajo a encomendar a las empresas contratistas, será siempre el mínimo indispensable, asegurándose en todo caso la plena ocupación del personal de Telefónica.

Continuando en esta línea, Telefónica se compromete a vigilar y supervisar la calidad de los trabajos efectuados por esas contratas.

Con independencia de ello, la Dirección de la Compañía se compromete a informar al Comité Intercentros y a los Sindicatos con presencia en dicho Comité, sobre la política de contratas, facilitando los datos relativos a concursos globales de contratación de Planta Exterior y Asistencia Técnica que, en su caso, se produzcan, especificando las empresas adjudicatarias, número de puntos contratados por cada provincia, tanto de Construcciones como de Conservación y Asistencia Técnica, y precio unitario del punto.

Se realizará un estudio de necesidades de personal para los trabajos de Construcciones y Conservación de Líneas y Redes en cada provincia, con el fin de ajustar la distribución de puntos a contratar con empresas ajenas, a las plazas no cubiertas con plantilla propia.

CLÁUSULA 6ª

JORNADA Y HORARIOS

Se mantiene la jornada de trabajo de 37 horas y 30 minutos semanales para todos los grupos laborales; distribuyéndose en los días de la semana en la forma que actualmente se viene realizando.

Como excepción, el personal del Grupo B2 (operación) que realiza su trabajo en siete días a la semana, tendrá asignada una jornada de 36 horas semanales, con efectos a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

Agentes y Coordinadores de Permisos:

El horario de los Agentes y Coordinadores de Permisos se acomodará a las especiales características del trabajo, sin rebasar la duración de la jornada pactada.

Trabajos en cámaras de registro:

En los supuestos del personal que preste sus servicios en cámaras de registro, se evitará en lo posible la realización de turnos de noche.

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

Turnos realizados en Navidad y Año Nuevo:

Al personal que realice en todo o en parte su turno de trabajo durante los días 25 de Diciembre o 1º de Enero se le concede un día adicional de descanso, además del legalmente establecido.

Trabajos de instalaciones y averías y servicios de atención al público:

Podrá establecerse jornada partida para todo el personal que voluntariamente lo acepte.

Jornada reducida:

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

Descanso intermedio:

Durante los descansos reglamentarios en jornadas continuadas, el empleado podrá ausentarse de su puesto de trabajo; pactándose a nivel provincial los servicios en que no sea posible dicha ausencia. Los referidos descansos se considerarán, como hasta ahora, incluidos dentro de la jornada laboral.

Vacaciones:

A partir de 1.988 se fija un periodo de vacaciones anuales de 30 días laborales, que podrán dividirse en dos periodos de 20 y 10 días naturales. Los restantes días se disfrutarán cuando lo permitan las necesidades de organización. Se entenderá en todo caso a estos efectos los sábados no festivos como días laborales.

Sólo podrán disfrutarse de forma continuada más de 30 días naturales de vacaciones cuando lo permitan las necesidades de organización.

Las vacaciones se considerarán interrumpidas en los supuestos de baja por Incapacidad Laboral Transitoria, dentro de cada año natural.

Fiestas locales:

Con motivo de la festividad de mayor raigambre popular en cada localidad se concederá la reducción de dos horas de la jornada laboral, durante un periodo máximo de cinco días, asegurándose en todo caso que ello no menoscabe o perturbe el normal desarrollo de la actividad empresarial y la prestación del servicio público que tiene encomendado Telefónica.

Permisos:

El derecho a la ausencia del trabajo de una hora que el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores concede a la mujer trabajadora por lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrá disfrutarse indistintamente por el padre o la madre, cuando ambos sean empleados de la Compañía, entendiéndose que dicho periodo está destinado a la atención necesaria del lactante.

El actual permiso sin sueldo de hasta quince días se podrá disfrutar en periodos de duración variable, siempre que la organización racional del trabajo lo permita.

Todas las intervenciones quirúrgicas, a efectos de permiso con sueldo, se considerarán enfermedad potencialmente grave. Dependiendo de la magnitud de la intervención quirúrgica, cuya valoración corresponde al Servicio Médico, se concederán de 1 a 5 días de permiso con sueldo.

Cuando se cursen con regularidad estudios en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de un título académico o profesional, se tendrá derecho a permiso retribuido por el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales, concediéndose la licencia con efectos a ocho horas antes, como mínimo, de la señalada en la convocatoria. Asimismo, se tendrá derecho al disfrute de permisos no retribuidos por el tiempo necesario, sin límite anual, para concurrir a pruebas parciales liberatorias. La concesión de estas licencias no retribuidas será independiente de la del permiso sin sueldo de 1 a 15 días.

Tanto en los permisos retribuidos por exámenes como en los no retribuidos, el empleado deberá formular la solicitud con antelación suficiente, y habrá de justificar debidamente la matriculación y su asistencia a las pruebas. Si no se justificasen tales extremos, los permisos retribuidos se convertirán en sin sueldo, pudiéndose proceder en ambos casos, si hubiera lugar a ello, a las correspondientes actuaciones disciplinarias.

Para asistir a exámenes o cursos convocados por la Compañía el empleado tendrá derecho al tiempo necesario, con efecto de ocho horas antes, como mínimo, de la señalada en la convocatoria. Si los exámenes se celebran en lugar distinto a la residencia laboral del empleado se tendrá derecho al permiso para el desplazamiento. En este supuesto se iniciará el viaje con el tiempo inmediato necesario para llegar al lugar del examen o curso a la hora de la convocatoria, y siempre teniendo en cuenta el mínimo de ocho horas anteriormente citado. Asimismo, deberá iniciar el viaje de regreso sin demora alguna, a no ser por causa plenamente justificada, una vez finalizado el examen o curso.

EXCEDENCIAS

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, desaparece la situación de excedencia ilimitada por matrimonio, no reconociéndose en el futuro esta posibilidad, si bien, a las empleadas que actualmente se encuentren en esta situación se les respetará la posibilidad de reintegro en los supuestos legalmente vigentes.

CLAUSULA 7ª

RECLASIFICACION PROFESIONAL

Aquellos empleados que pasen a la situación de Invalidez Permanente Total para la Profesión Habitual con arreglo a las normas del R.G.S.S., podrán acceder a ocupar un nuevo puesto de trabajo en la Empresa acorde con sus aptitudes psicofísicas y de formación, pasando a percibir el sueldo de la categoría de entrada correspondiente a dicho nuevo puesto de trabajo, (sin pérdida de la retribución correspondiente a la antigüedad acumulada) que en todo caso habrá de ser de distinta categoría laboral a la que ostentaba antes de la declaración de su Invalidez Permanente.

La Empresa abonará al trabajador la diferencia, si la hubiere, entre el sueldo neto que venía percibiendo al pasar a la situación de Invalidez Permanente Total y la suma de la pensión que tenga reconocida por esta causa más la retribución neta que le correspondiera de acuerdo con la categoría profesional del nuevo puesto de trabajo.

Los que con anterioridad a la firma del presente Convenio hayan pasado a ocupar un puesto de trabajo en la Empresa previa reclasificación derivada de su situación de Invalidez Permanente Total para la Profesión Habitual, mantendrán sus actuales condiciones laborales.

CLAUSULA 8ª

SALUD LABORAL

Será objetivo máximo, tanto de la Dirección de la Empresa como de la Representación de los Trabajadores, lograr la conservación de la salud y la prevención de los accidentes laborales, a través del desarrollo de una gestión integral de la misma, contemplando sus variantes preventivas y curativas al actuar simultáneamente sobre el individuo y el medio laboral, merced al trabajo multidisciplinario y coordinado de todos los profesionales implicados en la salud, potenciándose en especial la acción preventiva a través de los análisis de riesgo.

Asimismo será prioritario promover e intensificar acciones formativas e informativas de signo preventivista, no-

tivando el desarrollo de actividades favorables a la evitación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En este sentido, se incluirán estas materias dentro de los planes y programas de formación de Telefónica.

Se acuerda actualizar antes del 31 de marzo de 1988 los Estudios Ergonómicos existentes sobre Cámaras de Registro y Pantallas de Visualización. Las conclusiones de los citados estudios serán aprobadas por la Comisión de Interpretación y Vigilancia y gozarán de la misma validez y eficacia que las cláusulas del Convenio.

Los nuevos proyectos para instalación de Cámaras de Registro y Pantallas de Visualización se ajustarán a las conclusiones de los citados estudios ergonómicos una vez actualizados. Con independencia de ello se impermeabilizarán las cámaras de registro actualmente existentes, en el plazo que se establezca.

Ambas representaciones reconocen la diversidad de situaciones de riesgos inherentes en el proceso productivo. Al objeto de actuar sobre éstos de una manera eficaz, acuerdan la realización a lo largo de la duración del presente Convenio Colectivo de los "Mapas de Riesgos" que se consideren necesarios, en el marco de la política de prevención de accidentes de trabajo. Los Representantes de los Trabajadores intervendrán, tanto en su realización, como en la valoración final de los resultados obtenidos.

Los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tanto Central como Provinciales, se ajustarán en cuanto a composición y funciones a lo establecido en la Ley, manteniendo la paridad actualmente pactada en Convenio. Los miembros de dichos comités, en representación de los trabajadores, que no ostenten la condición de miembro de Comité de Empresa o Delegado Sindical, contarán con una reserva mensual de 20 horas para la realización de sus funciones específicas relativas a Seguridad e Higiene, entre las que se encontrará comprendida la posibilidad de participar activamente en la impartición de cursos de formación sobre dichas materias.

No se computará a cargo de la citada reserva mensual el tiempo necesario para las reuniones de los mencionados Comités de Seguridad e Higiene.

Asimismo, en el cumplimiento de sus funciones y agendas ostenten la condición de miembros de Comité de Seguridad e Higiene, gozarán de las restantes garantías legalmente establecidas a favor de los representantes de los trabajadores.

En el proceso de implantación de nuevas tecnologías se efectuará, con la antelación suficiente, un estudio de las condiciones de las condiciones laborales que ello comporte en relación con la salud de los empleados, con el fin de evitar posibles efectos perjudiciales. Como aspectos generales de dicho estudio, tendrán en cuenta:

- a) Características físicas ambientales.
- b) Características de diseño del puesto de trabajo.
- c) Características de las pantallas video-terminales.

La Dirección de la Compañía se compromete a realizar el máximo esfuerzo para lograr que se pongan en práctica las instrucciones contenidas en las Normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, elaboradas en su día en cumplimiento de lo establecido en la Cl. 12 del XI C.C.C. Para la entrada en vigor de dichas Normas se establecerá, de común acuerdo, antes del 31 de Marzo de 1988, el oportuno calendario de implantación.

Se elaborará un estudio de Seguridad e Higiene en todos los proyectos de Planta Exterior y de construcción de edificios, cuyo presupuesto supere los cien millones de pesetas. La Compañía exigirá a los contratistas la confección del correspondiente Plan de Seguridad en los supuestos en que sea legalmente preceptivo.

Acoplamiento transitorio de trabajadoras embarazadas:

Las trabajadoras embarazadas podrán solicitar su acoplamiento transitorio, dentro de su residencia y grupo laboral a otras funciones más acordes con su estado.

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

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

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

Trabajos Pesados, Peligrosos e Insalubres:

Durante la vigencia del Convenio se efectuará un estudio para determinar los trabajos específicos telefónicos en los que concurriendo determinadas circunstancias pueda determinarse que su realización reviste cierto grado de peligrosidad, penosidad o insalubridad, con el fin de introducir las medidas correctoras oportunas.

Trabajo en Video-Terminal y Pantallas de Visualización:

Se procurará, siempre que ello sea posible, que los trabajos que se realizan en posición estática y utilizando para el mismo video-terminal o pantallas de visualización se lleven a cabo de forma rotativa entre empleados de la misma categoría laboral a lo largo de la jornada diaria. No obstante, cuando no sea posible tal rotatividad y un mismo empleado cubra una jornada completa en tales condiciones, disfrutará de tres descansos de 10 minutos cada uno, además del tiempo de descanso reglamentario. En los supuestos de jornada reducida o cuando únicamente realice durante la mitad de la jornada completa este tipo de trabajos, el empleado disfrutará de un descanso de 10 minutos, además de los reglamentarios.

Dichos descansos no serán acumulables entre sí, ni a otros descansos reglamentarios, debiendo disfrutarse en el puesto de trabajo.

CLÁUSULA 9ª

EMPRESA COLABORADORA

Se constituirá una Comisión Paritaria integrada por tres representantes del Comité Intercentros y uno más por cada Sindicato más representativo a nivel estatal, que se encargará de politificar las Normas actuales de la Empresa Colaboradora, fijando criterios objetivos que garanticen la no discriminación en el envío de pacientes a consultores privados, que en todo caso se acordará en función del diagnóstico médico. Asimismo, la citada Comisión elaborará antes del 31 de Marzo de 1988, un estudio para determinar las soluciones tendentes a lograr que en lo sucesivo no siga existiendo déficit en la gestión de dicha Empresa Colaboradora.

Mientras tanto, la Empresa se hará cargo del déficit actual y no adoptará medidas que supongan reducción de las actuales prestaciones.

El sistema asistencial de la Empresa Colaboradora se configurará como sistema mixto.

Se mejorará la gestión del personal sanitario de la Empresa Colaboradora para asegurar el futuro de la misma.

Se generalizarán campañas de información y formación sanitaria, para que, manteniendo en lo fundamental las actuales prestaciones, se racionalicen los gastos de la Empresa Colaboradora.

CLÁUSULA 10ª

SERVICIO MEDICO DE EMPRESA

Se llevará a cabo una revisión de las actuales condiciones psicofísicas requeridas para ingresar en la Empresa.

Los nuevos baremos de aptitud se trasarán en base a la discapacidad de los aspirantes, relacionando ésta con los requerimientos de cada puesto de trabajo y siempre que puedan desempeñar con seguridad y eficacia las tareas propias de la categoría para la que son contratados. Una vez elaborado se facilitará a la Representación de los Trabajadores, para su discusión antes de su puesta en práctica.

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

Se hará una revisión cardiovascular (con E.C.G.) a todos los trabajadores mayores de 40 años o a aquellos en que clínicamente esté indicado a juicio médico.

Se hará una audimetría anual a todos los trabajadores que tengan riesgo acústico o en aquellos en los que clínicamente esté indicado a juicio médico.

Se hará una exploración ginecológica anualmente, de carácter voluntario, a todas las trabajadoras mayores de 35 años o a aquellas que sin alcanzar esta edad voluntariamente lo soliciten.

Las exploraciones radiológicas anuales se espaciarán a periodos de 3 años, como mínimo, salvo cuando existan circunstancias clínicas singulares que aconsejen realizarlas en intervalos menores o a petición del propio trabajador. La radioscopia será utilizada como medio diagnóstico individual a criterio médico.

Se incluirán análisis de glucemia, colesterol y ácido úrico, a cuyas determinaciones podrán sumarse otras cuando a juicio médico se crea necesario.

Se llevará a cabo una inspección de la piel o exámen epidérmico general en el conjunto de exploraciones clínicas que se practican en los Reconocimientos Médicos Periódicos.

Se llevarán a cabo espirometrías computerizadas en aquellos casos donde se detecte riesgo respiratorio de algún tipo, independientemente de otras pruebas diagnósticas complementarias que pudieran estar indicadas.

Se redactará un proyecto de reglamento interior para los Servicios Médicos cuya finalidad será ordenar y coordinar el sistema sanitario que la Empresa pone al servicio de la salud comunitaria de los trabajadores. La parte que afecte a los empleados usuarios será negociada con los Representantes de los Trabajadores. Dicho reglamento será consultado con la Representación de los Trabajadores y se inspirará en el marco legislativo vigente del Estado y en los convenios y recomendaciones suscritos por éste con organismos internacionales (O.I.T. - C.E.E.).

Se desarrollará una estrategia sanitaria para promover y proteger la salud comunitaria de los trabajadores, basada en campañas salubritas y de medicina preventiva.

Durante el tiempo de vigencia del presente Convenio, el eje de dichas campañas será: la lucha contra el hábito de fumar, contra el alcoholismo y la drogadicción, contra la obesidad y el riesgo cardiovascular, contra los accidentes de tránsito vial, y asimismo, para la formación en socorrista y primeros auxilios, del mayor número de empleados que sea posible.

Se optimizará el uso de las instalaciones sanitarias de los Servicios Médicos.

Se desarrollará el proyecto de informatización de los Servicios Médicos, ya iniciado, una de cuyas aplicaciones será la creación de un archivo de expedientes médicos individuales, adoptando las medidas necesarias que garanticen el respeto al derecho a la intimidad personal.

Personal de Pantallas:

Para todo el personal cuyo trabajo habitual consista en utilizar pantallas de visualización, se adoptarán las siguientes medidas preventivas:

- a) Serán reconocidos obligatoriamente antes de ocupar el puesto de trabajo para dictaminar su aptitud visual.

- b) El reconocimiento médico periódico se realizará anualmente en función de los riesgos potenciales prefigurados y mediante las oportunas pruebas específicas.
- c) Dicho reconocimiento médico anual incluirá un estudio oftalmológico especializado, que podrá repetirse con intervalos menores a petición del trabajador, en casos justificados, o por indicación médica.
- d) Los medios correctores de las enfermedades oculares que se deriven de este tipo de trabajo (gafas, lentillas, etc.) serán a cargo de la Empresa.

Conductores:

El personal que realice funciones específicas de conducción de vehículos pesados (más de 3,5 toneladas), y de transporte colectivo de personas, serán reconocidos anualmente mediante pruebas específicas relacionadas con el riesgo real prefigurado.

CLAUSULA 11ª

INNOVACIONES TECNOLOGICAS

Se constituye una Comisión Paritaria de Tecnología formada por tres representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercentros y uno más por cada uno de los Sindicatos más representativos y cinco representantes de la Dirección.

La Dirección de la Empresa facilitará a la expresada Comisión información relativa a los planes sobre introducción de nuevas técnicas o tecnologías, detallando sus aspectos técnicos y ventajas económicas, la naturaleza y amplitud del cambio tecnológico previsto, concretando las opciones alternativas y las razones de la opción realizada, el calendario previsto para la introducción de los nuevos sistemas, evolución de las previsiones sobre necesidades de personal y de los efectos que puedan resultar de la aplicación de los nuevos sistemas sobre el empleo, la concepción del puesto de trabajo y nuevos requerimientos en formación profesional. La expresada Comisión, a la vista de la información facilitada estudiará las repercusiones que puedan derivarse de la implantación de la nueva tecnología y la aplicación, en su día, de la Ley de Ordenación de las Telecomunicaciones, en lo que pueda afectar al personal de la Empresa con el fin de negociar las modificaciones que resulten necesarias en las condiciones laborales existentes. Dado el carácter estrictamente reservado de estas materias, los miembros de la citada Comisión quedarán expresamente obligados a observar con la máxima diligencia el deber del sigilo profesional.

El acceso a los cursos de Formación y Capacitación motivados por la introducción de nuevas técnicas o tecnologías se establecerá para todos los trabajadores afectados y con los siguientes criterios y prioridad:

- a) Antigüedad en el acoplamiento.
- b) Antigüedad en la categoría.
- c) Antigüedad en la empresa.

En cuanto a los partes informatizados de actividades y/o trabajo, la Dirección de la Compañía se compromete a:

- a) Que los planes tienen como única finalidad la mejora de la gestión de la Planta, como parte del concepto adquirido por Telefónica con la Sociedad.
- b) Que en ningún caso serán utilizados para la adopción de medidas disciplinarias.

CLAUSULA 12ª

SELECCION Y FORMACION

SELECCION

Convocatorias: La elaboración de las bases de las convocatorias se discutirá con una Comisión integrada por un represen-

tante del Comité Intercentros y uno más por cada uno de los Sindicatos más representativos a nivel estatal, con igual o superior categoría laboral que la de las plazas objeto de la convocatoria.

En las bases se respetará el orden de preferencias establecido para las líneas de promoción, se fijarán las condiciones que deben reunir los aspirantes, el programa de materias, las pruebas de selección y, en su caso, los cursos de formación que deban superar. Cuando los citados cursos de formación sean de duración inferior a un mes o su finalidad sea exclusivamente la de conseguir la adaptación de conocimientos profesionales a las exigencias del puesto de trabajo, la fase de selección se considerará finalizada antes del inicio de dichos cursos, a efectos de nombramiento y elección de plazas.

En las bases de las convocatorias podrá establecerse la reserva del derecho, durante 6 meses, a favor de los aspirantes que resulten seleccionados sin haber obtenido plaza por limitación de las existentes, y hasta un máximo del 15% de las plazas.

FORMACION

Las partes firmantes reconocen que la formación profesional de los trabajadores de Telefónica constituye un objetivo prioritario y fundamental, tanto en su dimensión humana en cuanto sirve de cauce de superación individual y profesional, como en su aspecto técnico que posibilita la adaptación de la estructura organizativa de la Empresa al proceso de modernización que el propio concepto de servicio público exige y la sociedad demanda, especialmente en el contexto de la reciente incorporación de nuestro Estado al Mercado Común Europeo y en la perspectiva de la entrada en vigor de la Ley de Ordenación de las Telecomunicaciones.

Para el cumplimiento de estos fines, se crea la Comisión de Formación con competencia en todo el ámbito estatal, en cuya composición participará un vocal designado por el Comité Intercentros y uno por cada uno de los Sindicatos más representativos.

La citada Comisión desarrollará y vigilará el cumplimiento del Plan de Formación que se adjunta como anexo nº 1 al presente Convenio, formando parte integrante del mismo. En dicho desarrollo se observarán las siguientes directrices:

1ª.- En el marco de la política de estabilidad en el empleo, se desarrollarán programas de reciclaje con la antelación suficiente para la implantación de nuevos equipos, servicios y métodos de gestión. Igualmente se planificarán programas de formación para reconversión a otras categorías laborales del personal sobrante.

2ª.- Se implantará progresivamente la descentralización efectiva en las actividades de formación.

3ª.- Para la preparación y estudio de los programas de las convocatorias de promoción se elaborará el material didáctico adecuado que se pueda utilizar en cursos de enseñanza a distancia con tutorías.

Con los mismos criterios, la citada Comisión estudiará el seguimiento del Plan Anual de Formación para los años 1987/88, que figura como anexo del presente Convenio, formando parte del mismo. Mientras tanto se seguirán las acciones formativas emprendidas y en curso de aplicación, procurando ajustarse a las mismas directrices.

4ª.- Con objeto de mejorar la calidad y eficacia de la formación, se regulará la función docente con referencia a la selección, dedicación y promoción de los profesores, a la colaboración del resto de los empleados en actividades de enseñanza.

CLAUSULA 13ª

PROMOCION Y ACCESO A CARGOS

Todos los empleados podrán participar en convocatorias que supongan promoción a través del Grupo Subsidiario.

siempre que reúnan los requisitos exigidos en las bases de las mismas.

Acceso a cargos

De manera general se pretende conseguir que los cargos estén ocupados por los empleados más capacitados por su formación profesional, experiencia y aptitud para asumir la responsabilidad inherente al cargo.

El acceso a Encargados de Zona en su nivel inferior, que lleva aparejada la consecución de una nueva categoría en todos los casos, se seguirá rigiendo por el mismo sistema actual.

Para acceder al cargo de Encargado de Agrupación en su nivel inferior, se seguirá el sistema de concurso-oposición mediante la publicación de las oportunas convocatorias en el Boletín Telefónico. En ellas podrán participar como aspirantes únicamente los Encargados de Zona de cualquier nivel y los Titulados Facultativos, Titulados Auxiliares y Técnicos, Técnicos y Analistas de Sistemas, Analistas-Programadores, Programadores y Operadores de Sistemas, con residencia en la Dirección Provincial donde estén las plazas.

La Comisión de Grupos Laborales estudiará los criterios objetivos que hayan de aplicarse para asignar en cada caso al nivel que corresponda en función de la responsabilidad del puesto de trabajo concreto.

Para el acceso al cargo de Encargado de Negociado, se utilizará el mismo sistema de concurso-oposición mediante convocatoria. Podrán acceder los empleados que ostenten el cargo de Encargados de Agrupación o de Zona de cualquier nivel y los Titulados Facultativos, Titulados Auxiliares y Técnicos, Técnicos y Analistas de Sistemas, Analistas-Programadores, Programadores y Operadores de Sistemas, que lleven al menos un año de plantilla en la Empresa. Los nombramientos serán ratificados por la Subcomisión Directiva de Personal.

En un plazo de seis meses, a partir de la firma del Convenio, la Comisión de Interpretación y Vigilancia desarrollará el sistema de acceso a cargos de acuerdo con los criterios enunciados, así como la relación detallada de los cargos afectados por esta cláusula.

CLÁUSULA 14a

TRASLADOS Y PERMUTAS

TRASLADOS

La provisión de vacantes por el procedimiento de concurso de traslados para el personal fijo o de plantilla se ajustará a las normas siguientes:

1a.- Podrán solicitar traslado todos los empleados que hayan permanecido en la misma residencia laboral durante dos años como mínimo ininterrumpidamente, con independencia de los cambios de grupo o subgrupo laboral que hayan experimentado. A estos efectos, se considerará como fecha de residencia la de publicación en el Boletín Telefónico en caso de traslado por concurso y la del nombramiento en los traslados por promoción o pase de grupo. Subsidiariamente podrán hacerlo aquellos que no hubiesen alcanzado dicho plazo y lleven al menos un año de permanencia en la Empresa.

2a.- A partir de 1-1-88 se considerarán dentro del primer grupo del punto anterior a los empleados que no lleven dos años en su actual residencia, siempre que hubieran accedido a la misma como consecuencia de traslado por promoción.

3a.- Todo empleado que reúna los requisitos anteriormente citados y desee cubrir vacante de su grupo o subgrupo laboral en otra residencia, deberá formular la oportuna solicitud, en la que podrá indicar hasta tres localidades. En

las peticiones que se presenten a partir del 1-1-88, podrán indicarse hasta seis localidades.

4a.- El concurso de traslados se considerará abierto durante todo el año natural. Las solicitudes se formularán dentro del mes de Enero de cada año y mantendrán su vigencia hasta la finalización del mismo. En el resto del año únicamente podrá anularse alguna o todas las vacantes solicitadas, pero no se aceptarán cambios de las mismas, ni nuevas solicitudes, una vez cerrado el plazo de las mismas salvo en los casos siguientes:

- Personal reclasificado que no pueda ser acoplado en su propia residencia.
- Vencimiento del período de traslado por sanción.
- Solicitudes de reintegro de excedencia, cuando sea necesario por no existir o no solicitar vacante en su antigua residencia.

No obstante, las plazas de nueva creación y aquellas vacantes para las que no hubiesen existido peticiones, se anunciarán en el Boletín Telefónico, pudiéndose formular la solicitud por los interesados de hasta seis plazas entre las anunciadas, independientemente de que se haya solicitado o no plaza en el concurso normal. En este supuesto podrán también solicitar plaza como segundo grupo subsidiario aquellos empleados que sin llevar un año en la empresa hayan superado el período de prueba.

5a.- Dentro del primer trimestre de cada año se confeccionarán las listas por grupos o subgrupos laborales y localidades solicitadas, y dentro de ellas se ordenarán de mayor a menor preferencia de los solicitantes.

6a.- En la confección de las listas de solicitudes de traslados se tendrá en cuenta, con independencia de las que existan legalmente, las siguientes preferencias:

- a) Reclasificados que no pueden ser acoplados en su propia residencia.
- b) Empleados que fueron reclasificados y trasladados con tal motivo para regresar a su residencia de origen mientras dure tal situación.

Si recuperaran su capacidad, de forma que puedan reintegrarse a la función que ostentaban al producirse la incapacidad, tendrán preferencia para regresar a su población de origen, siempre que lo soliciten en el primer trimestre siguiente a la fecha de la decisión de la Seguridad Social.

- c) Empleados trasladados por sanción, una vez finalizada la misma, para volver a su anterior residencia, dentro del mismo grupo o subgrupo laboral.
- d) Empleados afectados por la Cláusula 13a del X Convenio Colectivo.

A igual preferencia de las mencionadas o en el supuesto de no existir ninguna de ellas, el orden de preferencia que se establece será el siguiente:

- a) Mayor antigüedad efectiva dentro del grupo o subgrupo laboral al que pertenezca. El cómputo de la antigüedad se iniciará desde la fecha en que realmente pasó al grupo o subgrupo laboral, con independencia de la antigüedad que a otros efectos (de plantilla o económicos) se le haya reconocido.
- b) Mayor antigüedad efectiva en la Compañía, iniciándose el cómputo desde la fecha de ingreso.
- c) Mayor edad.

Las preferencias legales que sean reconocidas a los participantes, en fecha posterior a su solicitud, pero con anterioridad al fallo del concurso de traslados, serán tenidas en cuenta en dicho fallo.

11.- Los fallos de concurso de traslados se producirán cuando sea preciso cubrir las vacantes existentes y en todo caso antes de la finalización de las convocatorias en curso.

Cuando no exista previsión de celebrar Convocatoria para algún Grupo o Subgrupo, se efectuará un fallo de concurso de traslados al año para cubrir posibles vacantes o para lograr una mejor distribución del personal.

12.- Al principio de cada trimestre se anunciará en Boletín Telefónico el calendario de fallos de concursos de traslados a publicar en el trimestre. Esta publicación tendrá carácter orientativo, y servirá para cerrar el plazo de presentación de solicitud de solicitudes, que terminará 15 días antes de la fecha de publicación anunciada.

No se admitirán renunciaciones, una vez publicado el fallo de un concurso de traslado, salvo que no se produzcan perjuicios a terceros, tanto a los afectados por el propio concurso, como a los participantes en la Convocatoria ulterior.

13.- Se constituirá una Comisión Paritaria formada por tres miembros de la Dirección y otros tres del Comité Intercentros, cuyas funciones serán:

- Controlar los concursos normales y especiales de traslados, así como las adjudicaciones de plazas.
- Acordar la concesión, si procede, de traslados provisionales y revisar los concedidos por un tiempo superior a seis meses.

Las relaciones de solicitudes, las adjudicaciones de plaza y los traslados provisionales se comunicarán a la representación de los trabajadores y de los sindicatos más representativos para su conocimiento.

14.- Con el fin de adjudicar las plazas en los concursos normales de traslados según el orden de preferencia que pueda manifestar el empleado, se realizarán los estudios necesarios para conseguir dicho objetivo por medios tecnológicos. En ese caso la petición a realizar en Enero de 1988 contemplará el establecimiento del orden de preferencias citado.

PERMUTAS

A la vista del sistema de traslados establecido, el personal del mismo Grupo o Subgrupo Laboral podrá permutar entre sí sus respectivos destinos, si no existen perjuicios para terceros, sin derecho a percepción de gastos de traslado ni dietas y siempre que hubiesen solicitado con anterioridad plaza en concurso de traslados, debiendo permanecer en la nueva residencia dos años como mínimo para optar en un nuevo concurso de traslados o permutar su destino.

La concesión de las permutas será publicada en el Boletín Telefónico para conocimiento general.

CAMBIO DE ACOPLAMIENTO

Como norma general los cambios de acoplamiento dentro de una localidad se efectuarán de acuerdo con el siguiente sistema:

1.- Todo empleado que desee cubrir vacante de su Grupo o Subgrupo Laboral, dentro de la localidad de residencia, podrá solicitarlo una vez al año, durante el mes de Enero. En la petición, a partir de 1 de Enero de 1988, podrá hacer constar hasta seis acoplamientos diferentes. Una vez efectuada la solicitud, podrá anularse la petición de alguna o de todas las vacantes solicitadas, pero no se aceptará la modificación de las mismas.

La Dirección de la Empresa se compromete a la publicación de las vacantes de nueva creación, indicando en los correspondientes anuncios un nuevo plazo de admisión de solicitudes que no será inferior a 15 días, pudiéndose efectuar en dicho plazo nueva solicitud por los interesados.

Los cambios de acoplamiento se irán efectuando a lo largo del año, de acuerdo con las necesidades de la organización y en todo caso antes de la publicación del fallo al correspondiente Concurso de traslados. Como norma general se aplicarán las siguientes preferencias:

- Antigüedad en la residencia dentro del Grupo o Subgrupo.

A estos efectos la fecha de antigüedad será la de publicación en Boletín Telefónico por traslado, o fecha de nombramiento de pases de grupo o promoción.

- Antigüedad efectiva en el Grupo o Subgrupo.
- Antigüedad en la Empresa.

Los trabajadores que obtengan cambio de acoplamiento por este procedimiento participarán, con carácter subsidiario, en todas las adjudicaciones que se efectúen durante los dos años siguientes.

Se formarán Comisiones Provinciales, encargadas del control de los Cambios de Acoplamiento.

La resolución se efectuará previo conocimiento de la Comisión Provincial antes citada y se publicará en los tablones de anuncio.

En ningún caso el plazo de cumplimiento de los cambios de acoplamiento será superior a 45 días, transcurridos desde la fecha de la resolución del concurso respectivo.

2.- Se exceptúan de las normas anteriores los cambios de acoplamiento que sea necesario efectuar por razones de reestructuración organizativa, excedentes de plantillas, funciones que requieran conocimientos específicos o aptitudes especiales, así como los derivados de los acuerdos entre representantes de la Dirección y de los trabajadores.

La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa correspondiente, con una antelación de 15 días, de los cambios de acoplamiento que se vayan a efectuar por razones de reestructuración organizativa o excedentes de plantilla, para que éste emita el preceptivo informe. Los empleados afectados tendrán prioridad en el siguiente concurso.

COMISIONES DE SERVICIO

La Cláusula 9ª Comisiones de Servicio del IX Convenio Colectivo, queda redactada en sus párrafos 1º y 7º, en los términos siguientes:

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

Para el desplazamiento en comisión de servicio, se elegirá entre los voluntarios que durante los últimos doce meses hayan permanecido más tiempo en comisión de servicio con carácter forzoso, y a igualdad de condiciones de entre ellos, a los que tengan mayor antigüedad en el subgrupo o grupo laboral, o mayor antigüedad en la Empresa, por este orden".

Todos aquellos trabajadores que estén más de 30 días en comisión de servicio en una localidad que tenga asignado plus de residencia, percibirán dicho plus.

Comisiones de Servicio: Redes.

Se procurará que la distribución de las comisiones de servicio entre las Brigadas sea equitativa.

A tal efecto se llevará un control anual de todas las Brigadas, a nivel provincial, relativo a la duración de las comisiones de servicio y las dietas percibidas por los empleados adscritos a cada una de ellas.

Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a la información sobre las Comisiones de Servicio previstas y a la documentación acreditativa de las dietas percibidas por los empleados afectados.

CLAUSULA 15ª

GRUPOS LABORALES

Se creará una Comisión Paritaria formada por tres representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercentros y uno más por cada uno de los Sindicatos más representativos y cinco representantes de la Dirección, que analizará la problemática de los distintos grupos laborales, definiendo sus funciones y condiciones laborales específicas.

Esta Comisión, durante la vigencia del presente Convenio, conformará una estructura homogeneizada y racionalizada, a partir de los estudios que se realicen a fin de establecer un cuadro más simplificado y coherente, evitando los frecuentes conflictos que se producen en la actualidad.

Será cometido específico de esta Comisión elaborar un Manual de Funciones que sirva de base a la realización de la Valoración de Puestos de Trabajo. En líneas generales la Comisión abordará los siguientes trabajos:

- Puesta al día de la definición genérica de funciones de los actuales Grupos y Subgrupos Laborales, modificando si ha lugar los acordados a través de los sucesivos Convenios.
- Elaboración del Manual de Funciones de acuerdo con las definiciones a que hace referencia el apartado anterior.
- Elaboración del Manual de Valoración de Puestos.

Dichos manuales quedarán ultimados antes del 30 de Junio de 1988.

- Aplicación del Manual de Valoración al de Funciones, completando el proceso de valoración con aquellos factores que, a juicio de la Comisión, deban ser tenidos en cuenta y no estén contemplados en el Manual de Funciones.
- Efectuará un estudio para la racionalización de las actuales gratificaciones existentes, así como para proponer el establecimiento de criterios generales para la asignación de niveles de gratificaciones de Zona y Agrupación.
- Finalizados los estudios correspondientes la citada Comisión formulará la correspondiente propuesta a la Comisión de Interpretación y Vigilancia para que ésta adopte el acuerdo oportuno que tendrá la misma eficacia normativa que el presente Convenio, formando parte integrante del mismo. En el supuesto de que ello implique variaciones salariales, se negociará su aplicación de manera progresiva.

Será igualmente cometido de esta Comisión elaborar un estudio sobre productividad en la Empresa que sirva de base para establecer, en su caso, un sistema de incentivos. Entretanto se acuerda el abono de un Plus de Productividad de 14.000 pesetas, de una sola vez, a todos los empleados fijos y contratados temporalmente que se encuentren en la situación de activo a partir de la firma del presente Convenio, siempre que al 30 de Septiembre de 1987 se alcancen los siguientes indi-

ces en los conceptos que a continuación se detallan, sobre los resultados obtenidos durante el año 1986:

	31-12-86	30-9-87
Líneas en servicio por empleado.....	155,2	159,3
Teléfonos por empleado.....	234,4	240,3
Productos de explotación por empleado....	3.261,-	3.523,-
(comparación acumulada Enero-Septiembre de cada año en miles de pesetas).		

Incremento instalación de teléfonos 87/8615%

El mencionado Plus se abonará en el mes de Octubre de 1987, en proporción al tiempo de situación en activo en el periodo comprendido entre el 1 de Enero y el 30 de Septiembre de 1987. Los empleados que en el expresado periodo hayan trabajado en jornada reducida percibirán la parte proporcional correspondiente.

En el supuesto de que a 31-12-87 se superen los índices de productividad anteriormente expresados sobre el porcentaje alcanzado a 30 de Septiembre del mismo año se abonará en Enero de 1988, un nuevo Plus de Productividad por un importe de 15.000 pesetas, de una sola vez, a todos los empleados fijos y los contratados temporalmente que se encuentren en activo a 31-12-87, y en proporción al tiempo de situación en activo trabajado durante dicho año. Los empleados que en el expresado año 1987 hayan trabajado en jornada reducida percibirán la parte proporcional correspondiente.

Ambos pluses se incorporarán a los sueldos base existentes al 31-12-87, formando parte por consiguiente de la masa salarial de 1987.

ENCARGADOS DE GARAJE

Queda derogada la denominación del grupo laboral de Encargados de Garaje, pasando a definirse como Encargados de Conservación de Vehículos, asignándoseles las mismas funciones y actividades establecidas hasta ahora para los Encargados de Garaje.

Se impartirán cursos de formación sobre las innovaciones del automóvil.

ENCARGADOS DE ALMACEN

Se estudiará la posibilidad de realizar una convocatoria restringida de Encargados Administrativos para aquellos Encargados de Almacén que actualmente reciben compensación económica por el desempeño de estas funciones superiores.

OPERACION

Se eliminará la observación como sistema de control.

En las fiestas de Nochebuena, Navidad, Nochevieja y Año Nuevo, se confeccionarán los turnos mediante pacto con la Representación de los Trabajadores, con el fin de que el servicio quede atendido con el personal mínimo imprescindible.

AUXILIAR TECNICO DE PLANTA

Se incluye en el Grupo 5ª - Equipos, como Subgrupo C la categoría de Auxiliar Técnico de Planta, pasando la categoría de Mecánico a constituir el Subgrupo D.

1.- Funciones del Auxiliar Técnico de Planta:

Personal que realiza, además de las funciones atribuidas al Mecánico, los trabajos precisos para la instalación, modificación, desmontaje, reinstalación y puesta en servicio de terminales, equipos de la Planta Telefónica, así como la conservación, reparación y mantenimiento de los mismos.

Asimismo utilizan terminales ya sean manuales, automáticos o informáticos para la gestión, supervisión, y mantenimiento de equipos. A diferencia del Operador Técnico, no tienen atribuida la función de diagnosticar y localizar las averías de los equipos, dado que no se les exigen conocimientos completos sobre los circuitos que componen los diferentes sistemas telefónicos o telemáticos.

2.- Categorías de ascenso por antigüedad:

Auxiliar Técnico de Planta Mayor
 Auxiliar Técnico de Planta Principal de 1ª
 Auxiliar Técnico de Planta Principal de 2ª
 Auxiliar Técnico de Planta de 1ª
 Auxiliar Técnico de Planta de 2ª
 Auxiliar Técnico de Planta de Entrada (+ 3 años)
 Auxiliar Técnico de Planta de Entrada (- 3 años)

Los ascensos en categorías por antigüedad dentro de este Subgrupo se producirán por el transcurso del tiempo de servicio efectivo en cada categoría previsto en el artículo 42 de la R.N.T. de Telefónica.

3.- Remuneración:

Los sueldos bases de cada una de las categorías de ascenso por antigüedad serán los que constan en la Tabla Salarial del presente Convenio Colectivo.

4.- Acceso al Subgrupo de Auxiliar Técnico de Planta:

Los empleados que ostenten la categoría de Mecánico serán Grupo Principal para participar en las Convocatorias de Auxiliar Técnico de Planta.

Las convocatorias para cubrir las plazas de Auxiliar Técnico de Planta serán de carácter local y restringidas para los Mecánicos residentes en la localidad. En caso de no cubrirse las plazas por este sistema éstas se ofertarán en convocatorias reglamentarias.

La adscripción al nuevo Subgrupo para el personal con categoría de Mecánico se considerará pase de grupo de acuerdo con lo establecido en la Cláusula 5ª del IX Convenio Colectivo.

5.- Líneas de promoción y resto de condiciones laborales:

Serán las mismas y bajo las mismas condiciones que en la actualidad están reconocidas para el Subgrupo de Mecánicos.

AUXILIAR TÉCNICO DE RED

Se incluye en el Grupo 62 - Redes, como Subgrupo C, la categoría de Auxiliar Técnico de Red, pasando las categorías de Celador y Empalmador a constituir el Subgrupo D.

1.- Funciones del Auxiliar Técnico de Red:

Se denomina Auxiliar Técnico de Red, a aquel personal que, con los adecuados conocimientos de telefonía, electrónica e informática, realiza tareas de instalación, reinstalación, puesta en servicio, reparación de averías, mantenimiento y desmontaje de:

- Equipos de abonado telefónicos, telemáticos o teleinformáticos asociados a Circuitos o Redes Especiales (punto a punto, RAC, IBERPAC, IBERCON, Télex, SPON... etc.).
- Equipos o redes telemáticas específicas (istáfonos, facsímil y telefax, teletex, videotex, alarmas codificadas...).
- Sistemas de interconexión electrónicos de gran capacidad y centralitas electrónicas de pequeña y media capacidad.
- Equipos de desviación y transferencia telefónica y telefonía móvil automática.
- Equipos de usuarios, de características similares a los anteriores, que, eventualmente, pudieran ser aceptados por la Compañía para su instalación y/o conservación.

Realizarán, igualmente, aquellas tareas de operación y apoyo manuales, automáticas o informáticas, necesarias para el desarrollo de las actividades antes citadas, in-

cluyendo, en su caso, la configuración y programación de las unidades de control y terminales de los referidos equipos, así como el mantenimiento y operación de equipos de supervisión y prueba.

2.- Categorías de ascenso por antigüedad:

Auxiliar Técnico de Red Mayor
 Auxiliar Técnico de Red Principal de 1ª
 Auxiliar Técnico de Red Principal de 2ª
 Auxiliar Técnico de Red de 1ª
 Auxiliar Técnico de Red de 2ª
 Auxiliar Técnico de Red de Entrada (+ 3 años)
 Auxiliar Técnico de Red de Entrada (- 3 años)

Los ascensos en categorías por antigüedad dentro de este Subgrupo se producirán por el transcurso del tiempo de servicio efectivo en cada categoría previsto en el artículo 42 de la R.N.T. de Telefónica.

3.- Remuneración:

Los sueldos bases de cada una de las categorías de ascenso por antigüedad serán los que constan en la Tabla Salarial del presente Convenio Colectivo.

4.- Acceso al Subgrupo de Auxiliar Técnico de Red:

Los empleados que ostenten las categorías de Celador, Empalmador y Mecánicos destinados en trabajos de Centralitas Privadas Automáticas, serán Grupo Principal para participar en las Convocatorias de Auxiliar Técnico de Red. A tal efecto se celebrarán convocatorias locales restringidas para el personal de estas categorías residente en la localidad. En caso de no cubrirse por este sistema, éstas se ofertarán en convocatorias reglamentarias.

La adscripción al nuevo Subgrupo para el personal con categoría de Celador o Empalmador y Mecánicos destinados en trabajos de Centralitas Privadas Automáticas, se considerará pase de grupo de acuerdo con lo establecido en la Cláusula 5ª del IX Convenio Colectivo.

5.- Líneas de promoción y resto de condiciones laborales:

Serán las mismas y bajo las mismas condiciones que en la actualidad están reconocidas para el Subgrupo de Celadores y Empalmadores.

Para facilitar el acceso a las categorías de Auxiliar Técnico de Planta y Auxiliar Técnico de Red a los actuales Mecánicos, Celadores y Empalmadores, se impartirán cursos de formación a distancia, incluyendo enseñanzas de tipo práctico con tutorías. La Comisión de Formación establecerá los criterios de preferencias para el acceso a estos cursos, teniendo en cuenta su carácter eminentemente práctico.

A partir de 1.988 se inicia un proceso de acceso a la categoría de Auxiliar Técnico de Red a razón de 1.000 plazas por año durante siete años, y un proceso de acceso a Auxiliar Técnico de Planta durante cinco años a razón de 500 plazas por año, sin perjuicio de estudiar en su día la continuación de dichos procesos.

Con independencia y sin perjuicio de lo ya establecido con carácter general, para todo el colectivo, en la Cláusula de Empleo, estos procesos no implicarán problemas futuros de empleo para los actuales Celadores, Empalmadores y Mecánicos, comprometiéndose la Empresa, a tal fin, a garantizar los puestos de trabajo existentes.

GESTOR COMERCIAL

1.- Funciones:

La función principal del Gestor Comercial, se enmarcará básicamente, en la promoción y venta activa de Equipos y/o Servicios (telefonía y telemática) comercializados por Telefónica. Como desarrollo de esta labor general, se pueden destacar a título enunciativo las siguientes tareas:

a) Tareas de Prevención

- 1.- Fomentar, divulgar e introducir los nuevos servicios que comercialice Telefónica.

2- Investigar el Mercado (tendencias del propio mercado y actuación de la competencia).

3- Fomentar y motivar la Demanda de los productos ya comercializados, así como de los de futuro desarrollo.

b) Tareas de venta

1- Establecer relaciones comerciales, visitando a todos los clientes actuales y potenciales de su área específica de mercado.

2- Realización y Presentación de Anteproyectos y Ofertas a sus clientes, coordinando y colaborando con otras áreas de la Compañía.

3- Atención de las peticiones y solicitudes que emanen de su gestión comercial hacia los clientes de su ámbito de actuación.

4- Asesorar a sus clientes en los distintos aspectos de la contratación y uso de Equipos y Servicios.

5- Estudiar y Ofertar respuestas alternativas a la competencia, aportando incluso soluciones no normalizadas por Telefónica.

c) Tareas de Post-Venta

1- Realizar visitas periódicas a los clientes enmarcados en su ámbito de actuación.

2- Atender y resolver en colaboración con otras áreas de la Compañía:

- Reclamaciones por demoras, por instalaciones, facturación, cobro, etc...

- Cualquier tipo de incidencia que pudiese surgir en el trámite de las solicitudes efectuadas por sus clientes.

d) Tareas de Apoyo a la Gestión

1- Colaborar en la formación de los componentes del colectivo de ventas de la Explotación Local.

2- Apoyar al personal de ventas de nueva incorporación.

2.- Categorías de ascenso por antigüedad, incluidas en el Grupo Laboral 32 a todos los efectos.

Gestor Comercial Mayor
Gestor Comercial Principal de 1ª
Gestor Comercial Principal de 2ª
Gestor Comercial de 1ª
Gestor Comercial de 2ª
Gestor Comercial de Entrada (+ 3 años)
Gestor Comercial de Entrada (- 3 años)
Gestor Comercial de Entrada (N.I.)

3.- Remuneración

a) Sueldo base igual a los que figuran en la tabla salarial.

b) Además del sueldo base establecido, los Gestores Comerciales percibirán una cantidad en concepto de incentivos por ventas. Esta se considerará en relación con una cota básica de volumen de ventas definida previamente con carácter anual para cada Gestor de forma individual, en función de circunstancias objetivas y atendiendo a las dificultades de mercado del área a la que esté adscrito durante el año correspondiente.

Una vez superados dichos objetivos individuales iniciarán su cuenta de incentivos, no pudiendo superar en ningún caso el 100% del sueldo base anual del Gestor Comercial de Entrada (- 3 años). A estos efectos se computarán únicamente las ventas que lleguen a buen fin.

Para el cumplimiento de lo acordado en el presente apartado se requerirá el informe preceptivo del Comité

Intercentros, a cuyo fin se le facilitará al expresado Comité y a los Sindicatos más representativos la información suficiente en cuanto a los objetivos e incentivos previstos. De igual forma serán informados con posterioridad de la suma global de los incentivos percibidos.

4.- Condiciones laborales

a) Horario laboral.- El horario de este personal deberá adaptarse a la especial naturaleza de la política comercial de la Empresa y del Mercado.

En consecuencia, se establece un horario flexible acorde con las necesidades del Mercado y la Empresa, que fluctúa entre las 8 horas y las 20 horas, dentro del marco de las 37 horas y media semanales.

b) Gastos justificados.- Debido a las especiales características de la función a realizar por el personal adscrito a estas categorías, los gastos que se originen por motivos de:

1.- Viajes (fuera de su residencia habitual).

2.- Desplazamientos (dentro de su propia residencia).

3.- Gastos de representación (invitaciones y atenciones).

debidamente justificados, serán autorizados por el Director Provincial correspondiente a su destino, una vez haya superado los controles establecidos en el conducto reglamentario.

c) El sistema de retribución incentivada podrá variar o suprimirse, de acuerdo con las condiciones del Mercado y los objetivos que en cada año pueda establecer la Dirección de Telefónica, informando previamente a los interesados y al Comité Intercentros y a los Sindicatos más representativos.

La no superación durante dos años consecutivos de la cuota individual establecida, podrá dar ocasión a la Dirección de Telefónica a excluir del régimen de incentivos al Gestor afectado. En tal caso, pasará a realizar actividades comerciales, dentro de las funciones asignadas a su categoría laboral, y sin remuneración incentivada.

d) La acreditación de las ventas realizadas por este colectivo, será exclusivamente por las efectuadas como consecuencia de su gestión activa, no pudiendo acreditarse aquellas que aún conseguidas dentro de su ámbito de actuación hayan sido gestionadas por las Oficinas Comerciales o de Abonados.

e) Competencia desleal.- El conocimiento de Políticas y Estrategias Comerciales de Telefónica, así como de los nuevos desarrollos en tecnología punta, que el personal adscrito a esta nueva categoría laboral recibe en su formación y posteriores reciclajes, exige un sigilo profesional y fidelidad exclusiva hacia Telefónica, tanto en lo referente a divulgación e información de los mismos, como a trabajos o colaboraciones con la competencia.

5.- Acceso a la categoría

El acceso a Gestor Comercial se realizará mediante la superación de la correspondiente convocatoria en aplicación de la normativa vigente. A estas convocatorias podrán acceder:

1º Grupo Principal:

1- Empleados del Grupo 3.

2- Encargados Administrativos, de Brigadas, de Equipos, y Supervisores del Servicio de Abonados.

3- Administrativos en sus niveles 12 a 42, Operadores Técnicos, Operadores Informáticos, Representantes del Servicio de Abonados, Encargados del Grupo de Redes, Delineantes, Dibujantes y Fotógrafos.

4- Resto del personal fijo o de plantilla con título universitario de grado superior o sésio.

b) Grupo Subsidiario:

1- Resto de empleados con más de cinco años de antigüedad en la Compañía.

5.- Actuales Gestores Técnicos Comerciales

Los empleados que según lo estipulado en la Cláusula 6a del XII Convenio Colectivo desempeñen en la actualidad la función de Gestor Técnico Comercial, podrán acogerse a la nueva categoría profesional, según las condiciones expresadas en los apartados 1, 2, 3, 4 de este acuerdo, con el mismo nivel e igual antigüedad que ostentan en el Grupo 3, renunciando en consecuencia a la gratificación que vienen percibiendo por la función de Gestor Técnico Comercial.

AGENTES DE PERMISOS

1.- Funciones:

La función principal del Agente de Permisos es la de gestionar y tramitar los permisos necesarios para la ubicación y paso de nuestras instalaciones en propiedades públicas o privadas.

Para ello, y en base a la documentación que se le facilite, deberá obtener la información necesaria, establecer los oportunos contactos con los propietarios o responsables de las propiedades, tramitar, si procede, expedientes de servidumbre forsores, realizar los oportunos informes, así como todas aquellas actividades complementarias para la consecución de los objetivos marcados.

2.- Acceso:

Podrán acceder a Agentes de Permisos preferentemente los empleados con categoría de Celadores, Empalmadores y Administrativos que superen las pruebas que se establezcan. Excepcionalmente, podrá presentarse personal de otras categorías.

3.- Selección:

Las vacantes de Agentes de Permisos serán publicadas en la localidad, pudiendo optar a las mismas aquellos empleados que reúnan los requisitos exigidos.

4.- Formación:

Aquellos empleados que superen las pruebas que se establezcan, recibirán un curso de formación en el que se les impartirán los conocimientos necesarios para desarrollar su trabajo.

5.- Remuneración:

Además de los emolumentos correspondientes a su categoría, el Agente de Permisos percibirá una gratificación de 90.000,- Ptas. anuales, en tanto realice esta función.

6.- Promoción:

Además de las vías de promoción propias de su categoría, los Agentes de Permisos podrán acceder a Coordinadores de Permisos mediante pruebas que evalúen capacidad y aptitudes.

7.- Credenciales:

Se dotará de una credencial especial a los Agentes de Permisos, que permita su identificación.

8.- Horario:

El horario de los Agentes de Permisos deberá adaptarse a las especiales características del trabajo.

COORDINADOR DE PERMISOS

1.- Funciones:

Las funciones principales del Coordinador de Permisos son las de coordinar, apoyar y formar a un grupo de Agentes de Permisos, además de las especificadas para los Agentes de Permisos.

2.- Remuneración:

Además de los emolumentos correspondientes a su categoría, el Coordinador de Permisos percibirá una gratificación de 110.805 Ptas. anuales, en tanto realice esta función.

3.- Horario:

El horario de los Coordinadores de Permisos deberá adaptarse a las especiales características del trabajo.

El acceso a Coordinador de Permisos se realizará mediante pruebas objetivas entre aquellos Agentes de Permisos que se presenten a las correspondientes convocatorias.

REESTRUCTURACIÓN DE DETERMINADOS GRUPOS LABORALES

Se establece para cada una de las categorías que integran el actual Grupo Laboral 3a (Titulados Auxiliares y Técnicos) un sueldo base equivalente al 80% de las categorías homologas correspondientes del Grupo 2a (Titulados Facultativos), en un proceso que se completará en el año 1.998. El incremento salarial que ello comporta así como los demás derivados de la aplicación del presente Convenio, comprenden y por tanto absorben y compensan, todas aquellas cantidades que a título personal o como complemento de puesto de trabajo tuvieran acreditados los empleados del expresado Grupo Laboral 3a.

Igualmente y con efectividad del 1a de Noviembre de 1.987 se acuerda la creación de nuevas categorías de ascenso por antigüedad hasta completar los seis niveles en aquellos Grupos o Subgrupos Laborales que actualmente cuentan con un número menor. Cada uno de los niveles que se creen tendrá la diferencia del 3,5% en el sueldo base respecto de la categoría o nivel inmediatamente inferior. El encuadramiento en cada una de las categorías se efectuará con arreglo a lo establecido en el artículo 42 de la Reglamentación de Trabajo, en función de la antigüedad que tenga acreditada cada empleado en el grupo laboral, ajustándose en consecuencia la denominación correspondiente.

Asimismo, antes de la finalización del plazo de vigencia del presente Convenio, se reestructurará el Grupo Laboral 2a en los siguientes Subgrupos Laborales:

A) Titulados Facultativos Superiores (actuales integrantes del Grupo 2a).

B) Técnicos Especiales.

Se crea la categoría de Técnico Especial que quedará adscrita al Grupo 2a como Subgrupo B) del mismo, siendo las categorías de ascenso por antigüedad las siguientes:

- Técnico Especial Mayor
- Técnico Especial Principal de 1a
- Técnico Especial Principal de 2a
- Técnico Especial de 1a
- Técnico Especial de 2a
- Técnico Especial de Entrada (+ 3 años)

Los ascensos en categorías por antigüedad dentro de este Subgrupo se producirán por el transcurso del tiempo de servicio efectivo en cada categoría previsto en el artículo 42 de la R.N.T. de Telefónica.

Los sueldos base de cada una de las categorías de ascenso por antigüedad serán iguales a los del Subgrupo A) de este mismo Grupo.

Podrán acceder únicamente mediante convocatoria al Subgrupo B) del Grupo 2a los empleados del Grupo 3a que cuenten con un mínimo de cinco años de antigüedad en dicho Grupo.

Las funciones a realizar por este Subgrupo quedarán definidas por la Comisión Paritaria de Grupos Laborales.

ADJUDICACIÓN DE VEHÍCULOS

Concepto:

Se considera así el procedimiento cuya finalidad es asignar los puestos de trabajo, dentro de la misma residencia, que conlleven la función de conducir un vehículo de la Empresa, exceptuando los conductores de vehículos (titulares, cubre-bajas y de relevos) al servicio directo de la Dirección.

Publicación:

Los puestos de trabajo que conlleven función de conducir se publicarán, según los casos, de la forma siguiente:

- Cuando se trate de cubrir puestos ya existentes que hayan quedado vacantes, se publicarán en los tableros de anuncios de la unidad de trabajo donde se produce la vacante.
- Cuando se trate de cubrir nuevos puestos de trabajo, se publicarán en todos los tableros de anuncios de la empresa en la localidad, donde haya trabajadores del Grupo o Subgrupo Laboral afectados.

En ambos casos se especificarán los requisitos necesarios (grupo o subgrupo laboral, acoplamiento y/o unidad de trabajo, clase de carnet de conducir).

Solicitudes:

Podrán solicitar los puestos de trabajo anunciados, según los casos, los trabajadores siguientes:

- Cuando se trate de cubrir puestos ya existentes que hayan quedado vacantes, podrán solicitarlos los trabajadores de la unidad de trabajo donde se produce la vacante. En caso de no cubrirse se ofrecerán a todos los trabajadores del grupo o subgrupo laboral afectado de la localidad.
- Cuando se trata de cubrir nuevos puestos de trabajo, podrán solicitarlos todos los trabajadores del grupo o subgrupo laboral afectado de la localidad.

En ambos casos los trabajadores que lo deseen y reúnan los requisitos exigidos, lo solicitarán en el plazo de 15 días naturales, contados a partir de la fecha de publicación en los tableros de anuncios, cumplimentando el impreso Solicitud de Adjudicación de Vehículo, acompañando la documentación precisa.

La solicitud se entregará al jefe inmediato para su tramitación.

Adjudicación:

El responsable de Relaciones Laborales correspondiente, con la participación del Comité de Empresa respectivo y los Sindicatos más representativos a nivel Estatal y realizadas, en su caso las pruebas oportunas entre los peticionarios que tengan los requisitos adecuados, asignará el vehículo, aplicando el orden de prioridades siguiente:

- Grupo Principal: Conductores cubre-bajas de la propia unidad de trabajo. De entre los conductores cubre-bajas tendrán preferencia el de mayor antigüedad como tal. Aquellos trabajadores que al amparo de las condiciones vigentes hasta la firma del presente Convenio hayan accedido a la función de conducir como conductores de relevo y estén en posesión del correspondiente nombramiento acreditativo, serán grupo principal inmediatamente después del cubre-bajas.

- Grupo Subsidiario: Resto de trabajadores con grupo, subgrupo laboral, acoplamiento o unidad de trabajo y clase de carnet de conducir adecuados, por el siguiente orden:

- a) Los trabajadores de mayor antigüedad dentro de la unidad de trabajo.
- b) Mayor antigüedad en el Grupo o Subgrupo Laboral.
- c) Mayor antigüedad en la Compañía.

Será condición excluyente para ser seleccionado:

- El haber sido sancionado por la Autoridad competente con la retirada del permiso de conducir por causas imputables al trabajador.

A tal efecto, la intervención del permiso de conducir por la Autoridad competente por un período inferior a tres meses impedirá acceder a la función de conducir durante 1 año. La intervención del permiso de conducir por un período mayor a 6 meses excluirá definitivamente al trabajador afectado de la función de conducir.

Tramitación:

Una vez resuelta la adjudicación, se someterá por los Servicios Médicos de Empresa al trabajador a un reconocimiento médico para determinar las aptitudes psicofísicas, de igual magnitud que las realizadas por la Dirección General de Tráfico para la obtención del permiso de conducir.

Si el reconocimiento médico es satisfactorio, se considerará asignado el vehículo al trabajador en cuestión; si no, se procederá nuevamente a asignarlo a quien corresponda del resto de peticionarios.

En el caso de no haber peticionarios para cubrir un puesto ya existente que haya quedado vacante o que ninguno de los que lo han solicitado reúnan las condiciones exigibles, se repetirá el procedimiento (publicación, solicitudes y adjudicación) actuando en esta nueva tramitación, en la forma, condiciones y trámites indicados para el supuesto de nuevos puestos de trabajo que conlleven la función de conducir.

Unidad de Trabajo:

Se entenderá por "unidad de trabajo" a los solos efectos de adjudicación de vehículos la siguiente:

- Para Celadores: Equipos Básicos, Equipos Especiales, Conservación-Planta Exterior, Construcciones, Ingeniería Planta Exterior, Planta Interior-Commutación y Planta Interior-Transmisión de un mismo Centro de Trabajo.
- Para Empalmadores: Conservación-Planta Exterior, Construcciones, Ingeniería-Planta Exterior de un mismo Centro de Trabajo.
- Para Mecánicos y Operadores: Centro de Control, Comutación, Transmisión, Radio, de un mismo Centro de Trabajo.
- Para resto de trabajadores: La unidad orgánica con el mismo acoplamiento, dependiente del mismo grupo.

Designación de conductores cubre-bajas o de relevos:

La designación de los conductores cubre-bajas se realizará por el mismo orden de prioridades y preferencias que para los conductores titulares. La Comisión de Interpretación y Vigilancia, una vez realizados los estudios pertinentes, regulará el porcentaje de puestos a cubrir con la figura de conductor de relevo respecto a las plazas fijas existentes, estableciendo el sistema de designación.

Tratificación de conducir:

Los trabajadores a los que se asigne la función de conducir percibirán, durante el tiempo que ejerzan esa fun-

ción, la correspondiente gratificación económica en la cuantía fijada en cada caso.

Cese en la función de conducir:

Se cesará en la función de conducir y consecuentemente quedará sin vigor la asignación del vehículo en los supuestos siguientes:

- Por petición del trabajador. Será efectiva cuando su puesto de trabajo en función de conductor sea cubierto por la asignación a otro trabajador.
- Por traslado o cambio de acoplamiento voluntarios del trabajador, si su nuevo puesto de trabajo no conlleva explícitamente esa función, siendo efectiva a partir de la fecha de toma de posesión del nuevo destino.
- Por pérdida en el trabajador de alguno de los requisitos exigibles (grupo o subgrupo laboral, categoría y especialidad, carnet de conducir, facultades psicofísicas).

El cese definitivo en la función de conducir, dejará sin vigor la asignación de vehículo y conllevará la automática supresión del percibo de la correspondiente gratificación económica por función de conducir.

POLIZA DE SEGURO DE RESPONSABILIDAD PROFESIONAL

La Dirección de la Empresa contratará, a su cargo, pólizas de seguro que recojan la cobertura de responsabilidad civil, defensa original y pago de fianzas derivadas de posible responsabilidad penal por imprudencia o negligencia profesional para los integrantes de los grupos de proyectistas, dirección y ejecución de obra.

CLAUSULA 16ª

BILINGÜISMO

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, se comprometen a la realización, en aquellas provincias que resulten afectadas, de los estudios necesarios para la resolución de los problemas que se planteen como consecuencia del marco legal establecido en cuanto a la cooficialidad del castellano con otras lenguas autóctonas.

CLAUSULA 17ª

INSTITUCION TELEFONICA DE PREVISION Y SEGURO COLECTIVO

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio se logre alcanzar un acuerdo en las respectivas mesas de negociación sobre estos temas, se incorporará al presente Convenio, como parte integrante del mismo y con idéntica validez y eficacia jurídica.

CLAUSULA 18ª

DERECHOS SINDICALES

COMITE INTERCENTROS

1.- COMPOSICION

El Comité Intercentros, de conformidad con el art. 63 del Estatuto de los Trabajadores, estará compuesto por un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa. En su constitución

se guardará la debida proporcionalidad, según los resultados electorales considerados globalmente.

Con carácter permanente se formará una Comisión de Gestión compuesta por el Presidente, el Secretario y 5 Vocales miembros del Comité Intercentros, los cuales estarán relevados de servicio. Los 5 Vocales, además de sus funciones en la expresada Comisión, participarán cada uno individualmente como miembros de alguna de las Comisiones que se pacten en el Convenio Colectivo.

Asimismo, contará con un máximo de 13 asesores designados, según niveles de representatividad, por los distintos Sindicatos, con presencia en el Comité Intercentros, que podrán concurrir a todas las reuniones de carácter ordinario convocadas por el Comité; en el caso de reuniones extraordinarias, se pactará con la Dirección de la Compañía el número de asesores asistentes, teniendo en cuenta la entidad y temática del asunto que motive dicha reunión.

2.- DOTACION

El Comité Intercentros dispondrá de dos empleados del grupo administrativo para llevar a cabo las tareas administrativas. Además, tendrá local adecuado, con teléfono, disponiendo del material de oficina apropiado, tal como máquina de escribir, papel, etc.; pudiendo realizar la reproducción de las copias que sean necesarias.

3.- COMPETENCIAS

El Comité Intercentros tendrá, en el ámbito estatal, las competencias que la Ley atribuye a los Comités de Empresa en su ámbito respectivo y específicamente la de negociar Convenios Colectivos, y las consignadas en el inciso h) del apartado siguiente, y la de emitir informe en expedientes disciplinarios con propuesta de despido, disponiendo de un plazo de 5 días hábiles desde la recepción de la comunicación escrita de la Empresa.

4.- MEDIOS Y FACILIDADES

Con carácter general, los medios y facilidades serán los siguientes:

- a) Abono de los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a una reunión ordinaria mensual, con una duración máxima de cinco días. Eventualmente, y en caso de que la urgencia o la entidad de los temas a tratar así lo aconsejen, previa conformidad con la Dirección, se podrán abonar los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a reuniones extraordinarias.
- b) Exposición en los tableros de anuncios -destinados al efecto- de notas informativas y comunicados del Comité, siempre que vayan firmados por el Secretario y con el Vº Bº del Presidente.
- c) Publicación en el Boletín Telefónico de notas informativas del Comité, salvadas las limitaciones lógicas de tiempo y espacio, y siempre que su contenido no sea contrario a las disposiciones legales, y ello siguiendo el procedimiento fijado en el párrafo anterior.
- d) Utilización del correo interior de la Compañía, y si la urgencia del caso lo requiere, la transmisión por Telefax o Telex, para el envío de las comunicaciones del Comité, y ello a petición del Secretario con el Vº Bº del Presidente.
- e) La Dirección de la Compañía autorizará el acceso de los miembros del Comité, a las dependencias de trabajo a cuyo fin les facilitará el correspondiente documento acreditativo.
- f) Recepción de los boletines de cotización a la Seguridad Social que se formulan por parte de la Dirección de la Compañía.
- g) Recibir información detallada de las horas extraordinarias, mensualmente y con especificación de las causas que las motivaron.

h) Podrá designar a los miembros que formarán parte, en representación de los trabajadores, en Junta Administrativa de Economatos y Comité Central de Seguridad e Higiene en el trabajo. A dichos representantes se les abonarán las dietas y gastos de locomoción en los mismos términos que los recogidos en el apartado a) del presente epígrafe.

i) Podrán concertarse otras facilidades, mediante pactos, para casos concretos y justificados.

COMITES DE EMPRESA

1.- COMPOSICION

El número de miembros de cada Comité de Empresa se determinará de acuerdo con lo establecido en el art. 66 del Estatuto de los Trabajadores, en función del número de empleados adscritos a su circunscripción en el momento de la celebración de las elecciones sindicales.

2.- DOTACION

Para el desarrollo de la actividad propia de los Comités de Empresa, la Compañía facilitará un local ubicado en el ámbito territorial del Comité, equipado con los medios adecuados: material de oficina, teléfono, etc..

3.- COMPETENCIAS

Además de las que de forma concreta les asigna el Estatuto de los Trabajadores, con excepción de aquellas que tengan asumidas directamente y específicamente el Comité Intercentros, dispondrán de las que a continuación se relacionan:

- Designar a los trabajadores que formarán parte, en la proporción correspondiente, en los Comités Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Designar a los empleados que, en representación de los trabajadores, han de formar parte en los tribunales de las convocatorias locales.
- Emisión informes sobre las solicitudes de créditos para adquisición de viviendas.
- Determinar, mediante acuerdo con la representación de la Dirección en el ámbito correspondiente, las horas extraordinarias estructurales.
- Conocer, y emitir informe en su caso, con carácter previo, la resolución de los concursos de cambio de acoplamiento que se lleven a efecto en el ámbito de su demarcación.
- Emisión informe previo, con carácter preceptivo, en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo; con esta finalidad, se comunicará con un plazo de una semana de antelación la modificación propuesta por la Dirección de la Compañía.
- Emisión informe previo en los expedientes disciplinarios por faltas graves o muy graves, disponiendo a tal efecto de un plazo de 5 días hábiles a partir de la recepción de la comunicación de la Empresa.
- Actuar como representante de los alumnos, sean o no empleados de la Compañía, de los Centros de Estudios adscritos a su circunscripción territorial.

4.- MEDIOS Y FACILIDADES

Con carácter general, los medios y facilidades serán los siguientes:

- Los miembros de los Comités de Empresa podrán expresar colegiadamente con libertad sus opiniones en las asambleas concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir -sin perturbar el nor-

mal desenvolvimiento del trabajo- las informaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Dirección.

La información requerirá, inexcusablemente, el aval de la firma de un miembro del Comité, autorizado para ello, utilizando los tabloneros de anuncios destinados a este fin, siendo facilitadas por la Compañía las copias necesarias.

- Los miembros del Comité, previa identificación y comunicación al Jefe de la dependencia de que se trate, podrán informar a sus representados sobre asuntos de su propia competencia, en los lugares de trabajo y durante el descanso reglamentario.

Para la identificación se aportará la credencial que con carácter provisional extiende la Compañía, en tanto en cuanto el organismo oficial correspondiente expide la definitiva.

Cuando no sea posible llevar a cabo dicha información -por la naturaleza de los trabajos- el Jefe máximo de la dependencia podrá autorizar otras fórmulas que permitan efectuar tal información durante la jornada laboral, siempre que no se interrumpa o perturbe el proceso productivo.

- Cada uno de los miembros de los Comités de Empresa dispondrá de un crédito de horas anuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación; que de acuerdo con lo establecido en el art. 66 del Estatuto de los Trabajadores es de:

- Comités de hasta 100 trabajadores	15 horas
- " " 101 a 250	20 "
- " " 251 a 500	30 "
- " " 501 a 750	35 "
- " " más de 751	40 "

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

Los créditos de horas arriba indicados no serán acumulables de un mes para otro, perdiéndose las no consumidas al final de cada mes.

- Entre miembros del Comité de la misma candidatura puede llevarse a cabo la cesión parcial de horas del crédito mensual, sin que, en ningún caso, esta cesión supere el 60% de las horas que legalmente tenga reconocidas cada mes el miembro del Comité de Empresa cediante.

En el caso particular de la provincia de Barcelona, donde existen tres Comités de Empresa, la cesión podrá realizarse entre miembros de la misma candidatura, aunque pertenezcan a distintos Comités.

- No se computará en el antedicho crédito de horas el tiempo empleado en las reuniones o gestiones llevadas a cabo a iniciativa de la Dirección de la Compañía y de modo específico, en las actuaciones que se refieran a: seguridad e higiene en el trabajo, tribunales de exámenes, comisiones sobre fondos para atenciones sociales, comisión de horas extraordinarias.

- Cuando para asistir a las reuniones de los Comités de Empresa sus miembros hayan de desplazarse fuera de su residencia, tendrán derecho a que se les abonen los gastos de desplazamiento y plusas de comida, en las cuantías y condiciones reglamentariamente establecidas. El tiempo invertido en tales desplazamientos no se computará a efectos del crédito mensual que pudiera corresponderles.

- Los miembros de los Comités de Empresa podrán utilizar el crédito mensual de horas que les corresponde, para asistir a las reuniones de la Sección Sindical a que pertenezcan.

- Derecho al percibo de los emolumentos de cualquier especie derivados del trabajo que tuvieran asignado y que no puedan desempeñar con motivo del ejercicio de sus funciones de representación.

SECCIONES SINDICALES

1.- En aplicación de la L.O.L.S., los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo, 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 Compañía, recaudar cuotas y distribuir información sindical, durante el descanso reglamentario o fuera de las horas de su trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) Recibir la información que les remita su Sindicato.

2.- Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con delegados de personal, dispondrán conjuntamente, de los medios siguientes:

- a) En las provincias con más de 250 trabajadores, tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que desarrollar sus actividades.
- b) Dispondrán de al menos un tablón de anuncios, en cada centro de trabajo, ubicado en un lugar de fácil acceso, para la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados de los Sindicatos.

DELEGADOS SINDICALES

En aquellas provincias con una plantilla superior a 250 trabajadores, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa 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 de aquellos Sindicatos que hayan obtenido el 10 por ciento de los votos en la elección a los Comités de Empresa, se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- | | |
|---|---|
| a) Provincias de 250 a 750 trabajadores | 1 |
| b) Provincias de 751 a 2.000 trabajadores | 2 |
| c) Provincias de 2.001 a 5.000 trabajadores | 3 |
| d) Provincias de 5.001 trabajadores en adelante | 4 |

En el caso particular de la provincia de Barcelona, al existir tres Comités de Empresa, la citada escala se aplicará independientemente a cada uno de ellos.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por ciento de los votos, estarán representadas por un sólo Delegado Sindical.

SINDICATOS MAS REPRESENTATIVOS

A los Sindicatos que acrediten una especial audiencia expresada en la obtención, como mínimo del 10 por ciento del total de miembros de los Comités de Empresa a nivel estatal, en el ámbito de Telefónica, en las elecciones sindicales, para el desarrollo de sus funciones y sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, se les reconocerán los siguientes derechos:

SECCIONES SINDICALES ESTATALES

A los Sindicatos más representativos, definidos con anterioridad, se les reconoce la Sección Sindical Estatal.

Se dotará a cada Sección Sindical Estatal de un local con el mobiliario adecuado y teléfono, para el correcto desempeño de las tareas y funciones que les son propias.

Para la realización de las tareas administrativas, las Secciones Sindicales Estatales dispondrán de dos empleados del Grupo Administrativo.

DELEGADOS SINDICALES ESTATALES

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

- Siete Delegados Sindicales Estatales, cuando hayan obtenido el 10 por ciento y no superen el 20 por ciento del total de miembros de Comités de Empresa a nivel estatal.
- Trece, cuando hayan obtenido más del 20 por ciento y no superen el 30 por ciento.
- Veintitres, cuando hayan obtenido más del 30 por ciento.

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

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

DELEGADOS SINDICALES TERRITORIALES

De acuerdo con la estructura territorial de la Compañía, consistente en cuatro Áreas de Apoyo Zonal y las Direcciones de Madrid y Barcelona, aquellas Secciones Sindicales reconocidas a nivel estatal, con una representatividad en los ámbitos descritos anteriormente de al menos el diez por cien, tendrán derecho a designar Delegados Sindicales Territoriales, con arreglo a los siguientes criterios:

- Dos delegados sindicales territoriales si hubieran obtenido del 10 al 20 % en el mencionado ámbito.
- Dos más si hubiesen superado el 20 % y no hubieran alcanzado el 30 %.
- Dos más si hubieran superado el 30 %.

Estos Delegados Territoriales gozarán de un crédito mensual de 80 horas retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, pudiendo tener su residencia en cualquiera de las provincias del ámbito territorial correspondiente. En el caso de coincidir en una misma persona la figura de Delegado Territorial y miembro de un Comité de Empresa, el crédito mensual será acumulable.

Asimismo, tendrán derecho al percibo de plusas de comida y gastos de desplazamiento en aquellos que hayan de efectuar en el ejercicio de sus funciones, a cualquier punto del ámbito territorial correspondiente.

DELEGADOS SINDICALES DE MADRID

Para paliar la descompensación producida en las últimas elecciones sindicales entre Barcelona y Madrid, como consecuencia de la reducción de Comités de Empresa en esta última provincia, se acuerda lo siguiente:

2.- Incrementar en 35 los Delegados Sindicales de Madrid, que se repartirán proporcionalmente según el número de miembros del Comité de Empresa obtenidos por cada Sindicato en las últimas elecciones sindicales.

2a.- Con independencia de lo anterior, se triplicará el número de Delegados Sindicales obtenidos por los referidos sindicatos respecto de los que, en principio, le habrían correspondido por estricta aplicación de la L.O.L.S..

GARANTÍAS Y DERECHOS DE LOS DELEGADOS SINDICALES

Los Delegados Sindicales Estatales, Territoriales y Provinciales, así como los representantes de los órganos de dirección de los Sindicatos más representativos que sean miembros

bros de las Comisiones Ejecutivas Estatales y hasta un máximo de 15 miembros, tendrán las garantías y derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la L.O.L.E., a los miembros de Comité de Empresa y Delegados de personal y con carácter singular las siguientes:

- a) Representar y defender los intereses de su Sindicato y de los afiliados al mismo en la Empresa.
- b) Servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa en el ámbito correspondiente.
- c) Recibir la misma información y documentación que la Empresa pone a disposición de los Comités de Empresa respectivos, estando obligados a guardar sigilo profesional en los casos y materias que legalmente proceda.
- d) Obtener permisos sin sueldo, en el caso de que no estuviesen ya relevados de servicio, hasta un máximo de 15 días al año, para atender asuntos sindicales.
- e) Emitir informes a la Dirección relativos a la organización del trabajo.
- f) Vigilar y controlar las condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo, formando parte del Comité Central y Comités Provinciales, así como asistir a las reuniones del Comité de Empresa respectivo, con voz, pero sin voto.
- g) Acceso a los edificios y dependencias laborales dentro de su ámbito territorial.
- h) Participar como convencionalmente se establezca en las distintas Comisiones derivadas de los Convenios Colectivos.
- i) Utilización del correo interior de la Compañía y si la urgencia del caso lo requiere, la tramitación por Telefax o Telex para el envío de comunicaciones, siempre que las Secciones Estatales en cuestión cuenten con un mínimo del 10% de representatividad.
- j) Derecho al percibo de los emolumentos de cualquier especie derivados del trabajo que tuvieran asignado y que no puedan desempeñar con motivo del ejercicio de sus funciones de representación.
- k) Ser oídos por la Dirección previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en las sanciones y despidos de estos últimos.
- l) Para el desempeño de las funciones que les son propias, los Delegados Sindicales dispondrán de un crédito mensual de horas retribuidas idéntico al que corresponde a los miembros de los Comités de Empresa de la provincia respectiva. En el caso de coincidir en una misma persona la figura de Delegado Sindical y miembro de Comité de Empresa, el crédito mensual será acumulable. No se computará a estos efectos el tiempo invertido en reuniones o gestiones que se realicen a iniciativa de la Dirección de la Empresa.
- m) En aquellas provincias donde haya más de un Delegado Sindical de la misma candidatura, se podrán ceder -entre ellos- horas en los mismos términos que los miembros de los Comités de Empresa.
- n) A requerimiento de los trabajadores de la Empresa afiliados a los Sindicatos, la Compañía descontará en la nómina mensual respectiva el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales un escrito en el que constará con claridad la orden de descuento, Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a donde deben ser transferidas las correspondientes cantidades.

Las variaciones de la cuota podrán ser comunicadas por la dirección de los Sindicatos a la Empresa a nivel estatal, no siendo en estos casos necesaria nueva autorización del trabajador.

n) Además de los que les correspondan, los Sindicatos más representativos tendrán derecho a un Delegado Sindical en las provincias con plantilla inferior a 250 trabajadores.

ñ) Se dotará a los Sindicatos más representativos de un local con el mobiliario adecuado y teléfono para el correcto desempeño de las tareas que les son propias, en cada una de las provincias.

o) Los Sindicatos más representativos dispondrán de una bolsa de horas equivalente al 1 por ciento del total anual de las de los miembros electos de sus candidaturas en los Comités de Empresa, que serán administradas por los órganos de dirección del correspondiente Sindicato.

Podrán organizar, para sus afiliados, durante la jornada laboral asambleas siempre que la racional prestación del servicio lo permita, con una duración máxima de 20 minutos cada una, y ello, con independencia de las asambleas convocadas por los Comités de Empresa. A tal efecto los afiliados a los Sindicatos más representativos dispondrán de 20 horas anuales remuneradas. El 3% del monto total anual de estas horas, conformarán una bolsa que, será administrada por los órganos de dirección del Sindicato. Se entenderán, a estos efectos por afiliados, los cotizantes por nómina.

La presente cláusula deroga y deja sin efecto cuantas disposiciones se contengan en Convenios Colectivos anteriores, así como usos y costumbres de la Empresa, sobre las materias reguladas en la misma.

CLÁUSULA 19ª

CLÁUSULA DEROGATORIA

Quedan derogadas cuantas normas contenidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo, Reglamento de Régimen Interior y anteriores Convenios Colectivos se opongan a lo dispuesto en el presente Convenio.

CLÁUSULA 20ª

COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA

Se constituye una Comisión Paritaria con seis representantes de los trabajadores, designados por el Comité Intercentros y seis de la Dirección de la Empresa para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación del mismo.

Dicha Comisión tendrá, además, como misión el estudio y aprobación de la refundición de las normas laborales aplicables en la Compañía: Reglamentación Nacional de Trabajo, Reglamento de Régimen Interior y Convenios Colectivos, que no hayan sido derogadas.

El texto refundido, una vez aprobado, tendrá la misma fuerza y efectividad que si hubiera sido acordado en Convenio Colectivo.

Dicho estudio y aprobación deberá efectuarse antes del 31 de Diciembre de 1988.

En caso de discrepancia en el seno de la Comisión, sobre la vigencia de alguno de los artículos o cláusulas de las normas citadas, ambas partes se someterán a la decisión de un árbitro, designado por las mismas de común acuerdo, cuyo laudo pondrá fin a las cuestiones planteadas. De no lograrse dicho acuerdo, se solicitará del Director General de Trabajo la designación del árbitro de entre los candidatos propuestos por las partes.

El procedimiento del arbitraje que se acuerda se ajustará a lo previsto en el artículo 13 del Título II del Acuerdo Económico Social.

La Representación de los Trabajadores y de la Dirección de la Empresa firman el presente texto del Convenio Colectivo de Telefónica 1.987-1.988, en prueba de conformidad y para la debida constancia, firmando asimismo el Sr. Presidente de las Deliberaciones y los Secretarios.

TABLA SALARIAL 1.987

Subido Base 1.987
mensual (pesetas)

GENERAL DE JECAFORAS

JEFE MAYOR	190.413
JEFE PRINCIPAL DE 1ª	181.456
JEFE PRINCIPAL DE 2ª	172.182
JEFE DE 1ª	163.394
JEFE DE 2ª	154.401
JEFE DE 3ª	145.205

TITULADOS FACULTATIVOS

TITULADO FACULTATIVO MAYOR	244.483
TITULADO FACULTATIVO PRINCIPAL DE 1ª	232.689
TITULADO FACULTATIVO PRINCIPAL DE 2ª	220.335
TITULADO FACULTATIVO ASCENSO DE 1ª	208.727
TITULADO FACULTATIVO ASCENSO DE 2ª	195.690
TITULADO FACULTATIVO ENTRADA (- 3 a)	182.643
TITULADO FACULTATIVO ENTRADA (- 5 a)	173.395
TITULADO FACULTATIVO ENTRADA (N. I.)	156.642

DELEGADOS AUXILIARES Y TECNICOS

TITULADO AUXILIAR O TECNICO MAYOR	190.413
TITULADO AUXILIAR O TECNICO PRINCIPAL DE 1ª	181.456
TITULADO AUXILIAR O TECNICO PRINCIPAL DE 2ª	172.182
TITULADO AUXILIAR O TECNICO 1ª	163.394
TITULADO AUXILIAR O TECNICO 2ª	154.401
TITULADO AUXILIAR O TECNICO ENTRADA (- 3 a)	145.205
TITULADO AUXILIAR O TECNICO ENTRADA (- 5 a)	137.846
TITULADO AUXILIAR O TECNICO ENTRADA (N. I.)	125.182

GESTORES COMERCIALES

GESTOR COMERCIAL MAYOR	190.413
GESTOR COMERCIAL PRINCIPAL DE 1ª	181.456
GESTOR COMERCIAL PRINCIPAL DE 2ª	172.182
GESTOR COMERCIAL DE 1ª	163.394
GESTOR COMERCIAL DE 2ª	154.401
GESTOR COMERCIAL DE ENTRADA (+ 3 a)	145.205
GESTOR COMERCIAL DE ENTRADA (+ 5 a)	137.846
GESTOR COMERCIAL DE ENTRADA (N. I.)	125.182

DELINEANTES, DIBUJANTES, FOTOGRAFOS

DELINEANTE, DIBUJANTE, FOTOGRAFO MAYOR	130.681
DELINEANTE, DIBUJANTE, FOTOGRAFO PRAL. DE 1ª	126.261
DELINEANTE, DIBUJANTE, FOTOGRAFO PRAL. DE 2ª	121.990
DELINEANTE, DIBUJANTE, FOTOGRAFO 1ª	117.364
DELINEANTE, DIBUJANTE, FOTOGRAFO 2ª (+ 3 a)	111.562
DELINEANTE, DIBUJANTE, FOTOGRAFO 2ª (- 3 a)	105.157
DELINEANTE, DIBUJANTE, FOTOGRAFO ENTR. (+ 3 a)	107.799
DELINEANTE, DIBUJANTE, FOTOGRAFO ENTR. (- 3 a)	101.771
DELINEANTE, DIBUJANTE, FOTOGRAFO ENTR. (N. I.)	91.775

EQUIPOSSUBGRUPO A ENCARGADOS

ENCARGADO EQUIPO MAYOR	143.872
ENCARGADO EQUIPO 1ª	133.003
ENCARGADO EQUIPO 2ª	134.302
ENCARGADO EQUIPO 3ª	129.759

SUBGRUPO B OPERADORES TECNICOS

OPERADOR TECNICO MAYOR	139.671
OPERADOR TECNICO PRINCIPAL DE 1ª	132.110
OPERADOR TECNICO PRINCIPAL DE 2ª	125.245
OPERADOR TECNICO PRINCIPAL DE 3ª	119.869
OPERADOR TECNICO DE 1ª	115.814
OPERADOR TECNICO DE 2ª (+ 3 a)	111.897
OPERADOR TECNICO DE 2ª (- 3 a)	105.703
OPERADOR TECNICO DE 2ª (NUEVO INGRESO)	95.569

SUBGRUPO C AUXILIARES TECNICOS DE PLANTA

AUX. TEC. DE PLANTA MAYOR	128.395
AUX. TEC. DE PLANTA PRINCIPAL DE 1ª	123.528
AUX. TEC. DE PLANTA PRINCIPAL DE 2ª	119.241
AUX. TEC. DE PLANTA DE 1ª	115.184
AUX. TEC. DE PLANTA DE 2ª	108.000
AUX. TEC. DE PLANTA DE ENTRADA (+ 3 a)	101.164
AUX. TEC. DE PLANTA DE ENTRADA (- 3 a)	95.950

Subido Base 1.987
mensual (pesetas)

SUBGRUPO D MECANICOS

MECANICO MAYOR	119.409
MECANICO PRINCIPAL DE 1ª	115.260
MECANICO PRINCIPAL DE 2ª	111.362
MECANICO DE 1ª	107.596
MECANICO DE 2ª	103.956
MECANICO ENTRADA (+ 3 a)	96.113
MECANICO ENTRADA (+ 5 a)	90.590
MECANICO ENTRADA (NUEVO INGRESO)	80.037

REDESSUBGRUPO A ENCARGADOS REDES

ENCARGADO REDES MAYOR	143.872
ENCARGADO REDES DE 1ª	139.003
ENCARGADO REDES DE 2ª	134.302
ENCARGADO REDES DE 3ª	129.759

SUBGRUPO B ENCARGADOS DE GRUPO DE REDES

ENCARGADO DE GRUPO DE REDES MAYOR	135.486
ENCARGADO DE GRUPO DE REDES PRINCIPAL DE 1ª	130.904
ENCARGADO DE GRUPO DE REDES PRINCIPAL DE 2ª	126.476
ENCARGADO DE GRUPO DE REDES PRINCIPAL DE 3ª	122.199
ENCARGADO DE GRUPO DE REDES DE 1ª	118.066
ENCARGADO DE GRUPO DE REDES DE 2ª (+ 3 a)	114.072
ENCARGADO DE GRUPO DE REDES DE 2ª (- 3 a)	107.669

SUBGRUPO C AUXILIARES TECNICOS DE RED

AUX. TEC. DE RED MAYOR	128.395
AUX. TEC. DE RED PRINCIPAL DE 1ª	123.528
AUX. TEC. DE RED PRINCIPAL DE 2ª	119.241
AUX. TEC. DE RED DE 1ª	115.184
AUX. TEC. DE RED DE 2ª	108.000
AUX. TEC. DE RED DE ENTRADA (+ 3 a)	101.164
AUX. TEC. DE RED DE ENTRADA (- 3 a)	95.950

SUBGRUPO D CELADORES-EMPALMADORES

CELADOR, EMPALMADOR MAYOR	119.409
CELADOR, EMPALMADOR PRINCIPAL DE 1ª	115.260
CELADOR, EMPALMADOR PRINCIPAL DE 2ª	111.362
CELADOR, EMPALMADOR DE 1ª	107.596
CELADOR, EMPALMADOR DE 2ª	103.956
CELADOR, EMPALMADOR DE ENTR. (+ 3 a)	96.113
CELADOR, EMPALMADOR DE ENTR. (+ 5 a)	90.590
CELADOR, EMPALMADOR DE ENTR. (N. I.)	80.037

ADMINISTRATIVOSSUBGRUPO 1-1 ENCARGADOS

ENCARGADO ADMINISTRATIVO MAYOR	140.747
ENCARGADO ADMINISTRATIVO DE 1ª	135.456
ENCARGADO ADMINISTRATIVO DE 2ª	131.387
ENCARGADO ADMINISTRATIVO DE 3ª	124.157

SUBGRUPO 1-2 SUPERVISORES

SUPERVISOR SERVICIO ABONADOS MAYOR	140.747
SUPERVISOR SERVICIO ABONADOS 1ª	135.456
SUPERVISOR SERVICIO ABONADOS 2ª	131.387
SUPERVISOR SERVICIO ABONADOS 3ª	124.157

SUBGRUPO B REPRESENTANTES

REPRESENTANTE SERVICIO ABONADOS MAYOR	121.753
REPRESENTANTE SERVICIO ABONADOS 1ª	115.452
REPRESENTANTE SERVICIO ABONADOS 2ª	111.547
REPRESENTANTE SERVICIO ABONADOS 3ª	107.775

SUBGRUPO C ADMINISTRATIVOS

JEFE DE NEGOCIADO	121.753
SECRETARIO DE NEGOCIADO	115.452
OFICIAL DE 1ª	111.547
OFICIAL DE 2ª (+ 3 a)	107.775
OFICIAL DE 2ª (- 3 a)	101.757
AUXILIAR DE 1ª	100.502
AUXILIAR DE 2ª (+ 3 a)	94.840
AUXILIAR DE 2ª (- 3 a)	89.191
AUXILIAR DE 2ª (N. I.)	79.767

OPERACIONSUBGRUPO A JEFA

JEFA MAYOR	127.719
JEFA DE 1ª	122.048

SUBGRUPO B SUPERVISORAS DE OPERACION

SUPERVISORA DE OPERACION MAYOR	120.356
SUPERVISORA DE OPERACION PRAL.	114.843
SUPERVISORA DE OPERACION DE 1ª	110.958
SUPERVISORA DE OPERACION DE 2ª	107.204

SUELDO BASE 1.987 mensual (pesetas)	
SUBGRUPO C TELEFONISTAS	
TELEFONISTA MAYOR	117.513
TELEFONISTA PRINCIPAL DE 1ª	112.436
TELEFONISTA PRINCIPAL DE 2ª	108.633
TELEFONISTA PRINCIPAL DE 3ª	104.958
TELEFONISTA DE 1ª	101.408
TELEFONISTA DE 2ª (+ 3 a)	95.358
TELEFONISTA DE 2ª (- 3 a)	89.879
TELEFONISTA DE 2ª (N. I.)	80.139

ENCARGADOS DE CONSERVACION VEHICULOS

ENCARGADO CONSERVACION DE VEHICULOS MAYOR	128.254
ENCARGADO CONSERVACION DE VEHICULOS DE 1ª	123.916
ENCARGADO CONSERVACION DE VEHICULOS DE 2ª	119.725
ENCARGADO CONSERVACION DE VEHICULOS DE 3ª	115.136

OPICIOS**SUBGRUPO A ENCARGADOS**

ENCARGADO MAYOR OPICIOS	122.101
ENCARGADO DE 1ª OPICIOS	117.971
ENCARGADO DE 2ª OPICIOS	112.621

SUBGRUPO B

OFICIAL MAYOR OPICIOS	113.777
OFICIAL PRINCIPAL OPICIOS	109.929
OFICIAL DE 1ª OPICIOS	106.211
OFICIAL DE 2ª OPICIOS (+ 3 a)	102.618
OFICIAL DE 2ª OPICIOS (- 3 a)	96.810
OFICIAL DE 2ª OPICIOS (N. I.)	86.340
AYUDANTE DE OPICIOS	99.147
AYUDANTE DE ENTRADA OPICIOS (+ 3 a)	93.057
AYUDANTE DE ENTRADA OPICIOS (- 3 a)	87.722
AYUDANTE DE ENTRADA OPICIOS (N. I.)	78.449

ALMACENES**SUBGRUPO A ENCARGADOS**

ENCARGADO MAYOR ALMACENES	122.101
ENCARGADO DE 1ª ALMACENES	117.971
ENCARGADO DE 2ª ALMACENES	112.621

SUBGRUPO B

OFICIAL MAYOR DE ALMACENES	113.777
OFICIAL PRINCIPAL DE ALMACENES	109.929
OFICIAL DE 1ª ALMACENES	106.211
OFICIAL DE 2ª ALMACENES (+ 3 a)	102.618
OFICIAL DE 2ª ALMACENES (- 3 a)	96.810
OFICIAL DE 2ª ALMACENES (N. I.)	86.340
AYUDANTE DE ALMACENES	99.147
AYUDANTE DE ENTRADA ALMACENES (+ 3 a)	93.057
AYUDANTE DE ENTRADA ALMACENES (- 3 a)	87.722
AYUDANTE DE ENTRADA ALMACENES (N. I.)	78.419

SUBALTERNOS

SUBALTERNO MAYOR	113.636
SUBALTERNO PRINCIPAL DE 1ª	109.792
SUBALTERNO PRINCIPAL DE 2ª	106.079
SUBALTERNO DE 1ª	102.491
SUBALTERNO DE 2ª	99.023
SUBALTERNO ENTRADA (+ 3 a)	92.944
SUBALTERNO ENTRADA (- 3 a)	87.610
SUBALTERNO ENTRADA (N. I.)	74.827

RADIOTELEGRAFISTAS

RADIOTELEGRAFISTA MAYOR	139.671
RADIOTELEGRAFISTA PRINCIPAL DE 1ª	132.110
RADIOTELEGRAFISTA PRINCIPAL DE 2ª	125.245
RADIOTELEGRAFISTA DE 1ª	119.869
RADIOTELEGRAFISTA DE 2ª	115.814
RADIOTELEGRAFISTA DE ENTRADA (+ 3 a)	111.897
RADIOTELEGRAFISTA DE ENTRADA (- 3 a)	105.703
RADIOTELEGRAFISTA DE ENTRADA (N. I.)	95.569

RADIOELEFONISTAS

RADIOELEFONISTA MAYOR	117.513
RADIOELEFONISTA PRINCIPAL DE 1ª	112.436
RADIOELEFONISTA PRINCIPAL DE 2ª	108.633
RADIOELEFONISTA DE 1ª	104.958
RADIOELEFONISTA DE 2ª	101.408
RADIOELEFONISTA DE ENTRADA (+ 3 a)	95.358
RADIOELEFONISTA DE ENTRADA (- 3 a)	89.879
RADIOELEFONISTA DE ENTRADA (N. I.)	80.139

CATEGORIAS A EXTINGUIR

AYUDANTE TRAFICO	134.302
AYUDANTE TECNICO	134.302
OPERADOR CABLES (+ 10 a)	104.423
TELEGRAFISTA	104.002

GRUPOS INFORMATICOS**SUBGRUPO A TECNICOS DE SISTEMAS**

TECNICO DE SISTEMAS MAYOR	237.630
TECNICO DE SISTEMAS DE 1ª	225.375
TECNICO DE SISTEMAS DE 2ª	213.036
TECNICO DE SISTEMAS DE 3ª	200.660

SUBGRUPO B ANALISTAS DE SISTEMAS

ANALISTA DE SISTEMAS MAYOR	225.375
ANALISTA DE SISTEMAS PRINCIPAL DE 1ª	213.036
ANALISTA DE SISTEMAS PRINCIPAL DE 2ª	200.660
ANALISTA DE SISTEMAS DE 1ª	189.201
ANALISTA DE SISTEMAS DE 2ª	176.419
ANALISTA DE SISTEMAS DE ENTRADA (+ 3 a)	160.696
ANALISTA DE SISTEMAS DE ENTRADA (- 3 a)	157.734
ANALISTA DE SISTEMAS DE ENTRADA (N. I.)	142.227

SUBGRUPO C ANALISTAS-PROGRAMADORES

ANALISTA-PROGRAMADOR MAYOR	200.161
ANALISTA-PROGRAMADOR PRINCIPAL DE 1ª	186.068
ANALISTA-PROGRAMADOR PRINCIPAL DE 2ª	175.738
ANALISTA-PROGRAMADOR DE 1ª	169.772
ANALISTA-PROGRAMADOR DE 2ª	160.804
ANALISTA-PROGRAMADOR DE ENTRADA (+ 3 a)	150.446
ANALISTA-PROGRAMADOR DE ENTRADA (- 3 a)	142.665
ANALISTA-PROGRAMADOR DE ENTRADA (N. I.)	130.098

PROGRAMADORES DE SISTEMAS

PROGRAMADOR DE SISTEMAS MAYOR	176.093
PROGRAMADOR DE SISTEMAS DE 1ª	169.170
PROGRAMADOR DE SISTEMAS DE 2ª	160.795
PROGRAMADOR DE SISTEMAS DE 3ª (+ 3 a)	152.616
PROGRAMADOR DE SISTEMAS DE 3ª (- 3 a)	144.728
PROGRAMADOR DE SISTEMAS DE 3ª (N. I.)	128.229

SUBGRUPO B PROGRAMADORES

PROGRAMADOR MAYOR	168.793
PROGRAMADOR PRINCIPAL DE 1ª	163.074
PROGRAMADOR PRINCIPAL DE 2ª	157.559
PROGRAMADOR DE 1ª	152.230
PROGRAMADOR DE 2ª	145.357
PROGRAMADOR DE ENTRADA (+ 3 a)	136.013
PROGRAMADOR DE ENTRADA (- 3 a)	128.823
PROGRAMADOR DE ENTRADA (N. I.)	117.220

OPERADORES DE SISTEMAS

OPERADOR DE SISTEMAS MAYOR	168.793
OPERADOR DE SISTEMAS PRINCIPAL DE 1ª	163.074
OPERADOR DE SISTEMAS PRINCIPAL DE 2ª	157.559
OPERADOR DE SISTEMAS DE 1ª	152.230
OPERADOR DE SISTEMAS DE 2ª	145.357
OPERADOR DE ENTRADA (+ 3 a)	136.013
OPERADOR DE ENTRADA (- 3 a)	128.823
OPERADOR DE ENTRADA (N. I.)	117.220

OPERADORES DE APLICACIONES

OPERADOR DE APLICACIONES MAYOR	139.671
OPERADOR DE APLICACIONES PRINCIPAL DE 1ª	132.110
OPERADOR DE APLICACIONES PRINCIPAL DE 2ª	125.245
OPERADOR DE APLICACIONES DE 1ª	119.869
OPERADOR DE APLICACIONES DE 2ª	115.814
OPERADOR DE APLICACIONES DE ENTRADA (+ 3 a)	111.897
OPERADOR DE APLICACIONES DE ENTRADA (- 3 a)	105.703
OPERADOR DE APLICACIONES DE ENTRADA (N. I.)	95.569

OPERADORES INFORMATICOS

OPERADOR INFORMATICO MAYOR	139.671
OPERADOR INFORMATICO PRINCIPAL DE 1ª	132.110
OPERADOR INFORMATICO PRINCIPAL DE 2ª	125.245
OPERADOR INFORMATICO DE 1ª	119.869
OPERADOR INFORMATICO DE 2ª	115.814
OPERADOR INFORMATICO DE ENTRADA (+ 3 a)	111.897
OPERADOR INFORMATICO DE ENTRADA (- 3 a)	105.703
OPERADOR INFORMATICO DE ENTRADA (N. I.)	95.569

AYUDANTES INFORMATICOS

AYUDANTE INFORMATICO MAYOR	128.266
AYUDANTE INFORMATICO PRINCIPAL DE 1a	123.304
AYUDANTE INFORMATICO PRINCIPAL DE 2a	119.133
AYUDANTE INFORMATICO DE 1a	115.104
AYUDANTE INFORMATICO DE 2a	107.972
AYUDANTE INFORMATICO DE ENTRADA (+ 3 a)	101.049
AYUDANTE INFORMATICO DE ENTRADA (- 3 a)	93.893
AYUDANTE INFORMATICO DE ENTRADA (N. L.)	85.953

Total:

Las remuneraciones anuales vendrán determinadas por once mensualidades, con el importe que se cita en la tabla salarial, más tres pagas extraordinarias en febrero, julio y diciembre, consistentes en una mensualidad cada una de ellas, en los términos y condiciones en que, hasta ahora, se perciben.

ANEXO I**PLAN GENERAL DE FORMACION 1.987-1.988****1.- PLANTAMIENTOS Y MARCO DE REFERENCIA**

- 1.1 Objetivos y Estrategias de Telefónica que implican Formación.
- 1.2 Criterios de Formación.

2.- PROGRAMAS DE FORMACION

- 2.0 Nota previa sobre metodología para la previsión de Programas de Formación.
- 2.1 Formación relacionada con la introducción en la planta de Nuevas Tecnologías de Conmutación, Transmisión y Planta Exterior.
- 2.2 Formación para la modernización de la gestión de red.
- 2.3 Formación para la introducción de nuevos servicios.
- 2.4 Formación relacionada con los procesos de informatización.
- 2.5 Formación del personal administrativo.
- 2.6 Formación Comercial.
- 2.7 Formación de Asistencia Técnica.
- 2.8 Personal de operación y de información.
- 2.9 Formación de Ingreso y Promoción.
- 2.10 Formación preparatoria de convocatorias.
- 2.11 Programas de reconversión.
- 2.12 Formación en Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 2.13 Formación en idiomas.
- 2.14 Reconversión de titulados en tecnologías de la información.

3.- FACTORES Y RECURSOS DE FORMACION

- 3.1 Profesorado.
- 3.2 Metodología y técnicas educativas.

1.- PLANTAMIENTOS Y MARCO DE REFERENCIA

La formación es una estrategia empresarial especializada cuyo objetivo es contribuir a la consecución de los objetivos de Telefónica.

Por esta razón, para elaborar el Plan de Formación, es necesario identificar los objetivos y estrategia de la Compañía cuyo desarrollo implica actividades formativas y, a continuación, los criterios, programas y recursos para llevarlas a cabo.

1.1 Objetivos y estrategias de Telefónica que implican formación.

Se recogen a continuación las principales líneas de acción de la Empresa en sus diversas áreas sobre las que Formación debe centrarse.

1.1.1. En el Área Comercial.

- Telefónica quiere conseguir una comercialización activa y eficiente en un nuevo marco de desmonopolización y competencia, como consecuencia de la Ley Orgánica de las Telecomunicaciones y de las exigencias del mercado. Por ello, habrá que proporcionar al personal comercial los conocimientos y técnicas de marketing y venta apropiados, juntamente con una actitud acorde a estos planteamientos.
- Siendo la asistencia técnica de calidad un factor clave del éxito comercial, es necesario un esfuerzo especial para la capacitación técnica y profesional del personal adscrito a estas tareas, cuyo nivel medio actual es insuficiente.
- La introducción constante de nuevos servicios y nuevos equipos con tecnología y prestaciones avanzadas implica una información sistemática del personal comercial de asistencia técnica y una formación básica suficiente para que cada vez les sea más fácil aprenderlos por sí mismos.

1.1.2. En Tecnología de las Telecomunicaciones.

- En los próximos años el ritmo de crecimiento de líneas digitales será exponencial; por consiguiente, dado que la formación del personal para su mantenimiento y operación es larga y costosa es necesario acompañar las previsiones y recursos de formación con las previsiones y recursos de instalaciones correspondientes.
- Un planteamiento semejante ha de hacerse en lo relativo a transmisión, especialmente en lo que respecta a la Telefonía Móvil, al Multiacceso Rural y a la Red Iberpac.
- El crecimiento de la fibra óptica conlleva, a su vez, sus correspondientes programas de reciclaje de los empalmadores encargados de su instalación y mantenimiento.

1.1.3. En informatización.

Aparte de la formación especializada del personal perteneciente a los grupos informáticos, la formación se ve implicada en las siguientes estrategias empresariales:

- Implantación e integración de los sistemas de información en el conjunto de la Empresa, incorporando aplicaciones ya implantadas o de nueva implantación, tanto para la gestión y mantenimiento de la red, como para la gestión comercial, económica o administrativa. En este proceso la formación del personal es un jalón necesario y de volumen importante.
- Modernización de la gestión, apoyada en gran parte en el uso de medios informáticos (PC'S, bases de datos...). Esto implica un amplio plan de formación de usuarios.
- Uso extensivo de los medios ofimáticos que generará el correspondiente programa de reciclaje de personal administrativo.

1.1.4. En el área de la gestión.

- Telefónica ha optado, como modelo para la consecución de sus objetivos empresariales, por una gestión provincializada. Esto implica la formación en técnicas de gestión de los responsables de llevarla a cabo, al objeto de no correr los riesgos que la carencia de formación comportaría.
- La Compañía se propone una acción sistemática para la adaptación de la cultura empresarial a los nuevos escenarios y planteamientos, favoreciendo así un nuevo espíritu telefónico. En la consecución de este objetivo el trabajo de comunicación interna y de formación juega un rol determinante.

- Y por supuesto, la informatización de la gestión técnica y empresarial tiene una gran implicación formativa, como se ha apuntado más arriba.

1.1.5. En el Área de los Recursos Humanos.

- Hay una política y compromiso de incremento y decremento cero de plantilla. En el marco de la actual evolución empresarial, esto conlleva una intensa actividad formativa de reciclaje, reconversión y promoción, dentro del desarrollo de los Planes Anuales de Empleo (P.A.E.).
- Existe el objetivo de mejorar el clima laboral, la motivación y la integración de los empleados. Esta cuestión, íntimamente relacionada con la emergencia de una cultura empresarial para la Telefónica de hoy, implica un conjunto de estrategias, entre las cuales la formación para la responsabilidad y la participación ocupa un lugar importante.
- Por otra parte, para responder a la demanda social de formación que facilite la promoción y el desarrollo profesional de los empleados, se articularán programas para la preparación de las pruebas de selección y para actualización y perfeccionamiento profesional, más allá de los estrictamente necesarios para el desarrollo del trabajo.

1.2 Criterios de formación.

Para conseguir los objetivos empresariales asignados a la formación con los planteamientos anteriores, se establecen a continuación los criterios a seguir en la programación y desarrollo de las acciones formativas:

1.2.1.

- Se considerarán prioritarios los programas que respondan a necesidades estratégicas de formación según los objetivos empresariales antes referidos, ya que, aun en un contexto de incremento de los recursos humanos y económicos dedicados a formación, éstos seguirán siendo limitados, y habrá que asumir el hecho de no poder responder a toda la demanda existente de formación.

1.2.2.

- Para descentralizar eficientemente la formación al nivel que técnica y económicamente sea posible, (no sólo por coherencia con la actual política de provincialización, sino porque en cualquier caso una gran parte de la formación se desarrollará a nivel provincial), se prevé dotar de los recursos indispensables a cada Dirección Provincial para hacer frente a la actividad formativa que le corresponda.

1.2.3.

- Ya que en definitiva se trata de contribuir a resolver eficazmente los problemas que a Telefónica se le plantean en las diversas áreas, se buscará más la calidad y eficacia de las acciones formativas que la cantidad de cursos o de alumnos, cuidando especialmente la competencia técnico-docente del profesorado, el diseño de los programas, la documentación y los medios didácticos; todo ello en el marco de una profesionalización y tecnificación progresiva de la función docente.

1.2.4.

- Dado que la formación en aula (de presencia) es cara y exige el desplazamiento de los alumnos a los centros, se potenciarán, como complemento o como alternativa, otras soluciones, metodológicamente válidas, proporcionadas por la tecnología educativa, (y en muchos casos más baratas por economía de escala), como la formación a distancia con tutorías, la formación asistida por ordenador, la enseñanza distribuida mediante vídeo o audio, la formación monitorizada en el puesto de trabajo, la enseñanza vía telemática y, a nivel experimental, el vídeo interactivo. Dada la dispersión geográfica de los empleados, estos sistemas podrán evitar numerosos desplazamientos y ausencias del trabajo.

1.2.5.

- Al objeto de racionalizar y rentabilizar todos los recursos que Telefónica dedica a formación, y para dar coherencia interna al sistema formativo, se potenciará la colaboración y corresponsabilidad de las diversas áreas con las unidades de Formación bajo la responsabilidad técnica, gestora y económica de estas últimas. Por otra parte, el trabajo conjunto debe comenzar desde el momento que los departamentos o áreas organizativas prevén inversiones, inician proyectos o elaboran programas que implican acciones formativas, de modo que desde un principio se realicen las previsiones o dotaciones necesarias para formación.

1.2.6.

Desde el punto de vista económico, se asignarán cada año los recursos económicos necesarios para el desarrollo de los programas incluidos en el plan correspondiente, con el criterio de un incremento presupuestario relativo durante los próximos años, tanto en gasto como en inversiones, para compensar la insuficiente dotación actual.

1.2.7.

- En el dimensionado y configuración de los programas de formación, se guardará un equilibrio ponderado entre la formación básica y la formación utilitarista, entre la especialización y la polivalencia, entre la teoría y la práctica, de modo que satisfaciendo las exigencias del pragmatismo empresarial, se considere también la perspectiva de una formación integradora, de un desarrollo profesional armónico, y de una potenciación de las capacidades personales para el autoperfeccionamiento y la superación permanente de los empleados.

2.- PROGRAMAS DE FORMACION

2.0 Nota previa sobre metodología para la previsión de programas de Formación.

Se entiende aquí por "Programa" el conjunto de actividades de formación necesarias para conseguir un objetivo propio de un área funcional u organizativa, para desarrollar o capacitar profesionalmente a un colectivo de empleados, o para cumplir una estrategia de planificación o gestión de los recursos humanos de Telefónica.

A partir del estudio, tanto de los planes generales o instrumentales de las diversas áreas citados anteriormente, como de las series históricas de Formación o de las demandas manifestadas por los diversos sectores de la Compañía, se han establecido las estimaciones aproximadas de necesidades más significativas de formación a satisfacer en este período.

Las previsiones que aquí se recogen permitirán, en principio, cubrir las principales necesidades funcionales de formación en Telefónica, aunque no se haya recogido toda la demanda probable, tanto en volumen como en contenidos.

Gran parte de los programas previstos corresponde a actividades de "reciclaje", actualización y perfeccionamiento profesional, excepto en los casos de ingreso, promoción, reconversión, preparación de convocatorias y formación exterior.

2.1 Formación relacionada con la introducción en la planta de nuevas tecnologías en Conmutación, Transmisión y Planta Exterior.

Se trata de la formación necesaria para la planificación, instalación, operación y mantenimiento de la nueva planta.

2.1.1. Formación en Conmutación.

- Se trata, por una parte, de tener personal convenientemente formado en tecnología analógica para hacer frente a la planta actual y al crecimiento previsto en los próximos años, y por otra de la preparación del personal necesario para las 2.200.000 líneas digitales a instalar en este período.

2.1.2. Formación en Transmisión.

- Aparte de la formación inicial o de reciclaje para la operación de los sistemas convencionales de transmisión y Radio, es de destacar la necesidad creciente en los próximos años de personal para la atención de las 145 estaciones de radio para el Teléfono Móvil Automático (T.M.A.) cuya instalación está prevista en el cuatrienio. Asimismo, es de destacar la necesidad de formar a 400 personas para la atención de los equipos TESSYS de la Red Iberpac.

2.1.3. Formación de Planta Exterior.

- Destacan en este apartado dos grupos de acciones principales: a) Formación de proyectistas, tanto en las diversas especialidades de los proyectos (redes de abonado, redes de enlace, obra civil, protecciones), como en la utilización de la informática en la elaboración de los proyectos (sistemas gráficos interactivos y diseño asistido por ordenador). b) Formación de personal de Conservación y Reparaciones, haciendo especial hincapié en la instalación y mantenimiento de la fibra óptica.

2.2 Formación para la modernización de la gestión de la red.

En los próximos años la implantación de la Estructura de Operación y Conservación (S.O.C.) afectará a 18 provincias, con 138 sistemas de control sectorial (S.C.S.) y 920 terminales, para lo que, en principio, habrá que formar unos 2.500 empleados. Por otra parte, la gestión de la Red Iberpac requerirá una formación específica del personal encargado de la misma.

2.3 Formación para la introducción de nuevos servicios.

Este tipo de formación tiene tres aspectos: a) los comerciales, que implica la formación para el marketing y venta de estos servicios; b) los de red, en aquellos contenidos específicos no contemplados en los programas de comunicación o transmisión; y c) los de asistencia técnica. Las nuevas redes y servicios que se prevé han de generar mayor actividad formativa son Ibercom, Iberpac, Teleconferencia, Videoconferencia, Facsimil, etc...

2.4 Formación relacionada con los procesos de informatización.

En estos momentos se está produciendo un fenómeno de generalización de la utilización de la informática como herramienta de trabajo. Después del auge producido en los departamentos centrales, durante el próximo cuatrienio está previsto que alcance un nivel equivalente en la organización provincial, todo ello impulsado y coordinado en el marco del proyecto general de Sistemas de Información.

Las grandes líneas de formación en este campo son: a) Formación y perfeccionamiento del personal de los grupos informáticos; b) Formación de usuarios finales, en sus diferentes facetas; c) Formación para actividades o aplicaciones específicas (análisis de información, interlocución, sistemas expertos...); y d) Formación ofimática.

2.5 Formación del personal administrativo.

Con el objeto de incrementar la agilidad y la eficacia del trabajo administrativo y de potenciar el desarrollo profesional de los interesados, se organizarán dos tipos de programas:

1. Programas de técnicas administrativas instrumentales comunes, tales como mecanografía, archivo, organización y simplificación de tareas, y por supuesto, ofimática (incluida en la formación informática).
2. Formación específica de las áreas administrativas más importantes (Relaciones Laborales, Control Presupuestario, Contabilidad, Intervención, Compras...) o de funciones tales como Secretariado.

Juntamente con cada área se identificarán y cuantificarán las necesidades concretas de formación, lo que permitirá la definición y organización de los programas adecuados.

2.6 Formación Comercial.

Esta formación, sin duda, va a ser objeto de un mayor cambio en su orientación y desarrollo, en función de los principios y criterios apuntados en la primera parte. Los objetivos y contenidos de los correspondientes programas se centrarán en los tres aspectos siguientes: a) Modificación cualitativa de las actitudes del personal comercial, el cual complementará su función actual de atención a los abonados con la de la venta activa en un entorno competitivo; b) aprendizaje de las técnicas de marketing y venta más adecuadas para los servicios y productos de telecomunicaciones; y c) conocimiento funcional de los productos y servicios de telefónica. En cualquier caso, esta formación se integrará en los nuevos planteamientos comerciales, así como en el desarrollo profesional de las nuevas figuras laborales.

Además se desarrollarán cursos de información e integración sobre oficinas comerciales, campañas de información o entrenamiento rápido para celadores ("un saludo y una sugerencia").

2.7 Formación de Asistencia Técnica.

Este área se caracterizará, tanto por la diversificación de los terminales, como por la necesidad de prestar una atención de gran calidad a los clientes en un mercado liberalizado.

La formación sistemática para la instalación, mantenimiento e información a los clientes sobre equipos y servicios complementará la formación rápida que se imparte actualmente a la totalidad de la plantilla de Asistencia Técnica (mediante seminarios de una jornada). Esta actividad de reciclaje se combinará o integrará con la desarrollada en los previstos centros de recuperación, convertidos de esta manera en núcleos de apoyo formativo, con el objeto de elevar significativamente durante el cuatrienio el nivel de preparación profesional de este colectivo.

Se formarán, por otra parte, como Auxiliares Técnicos de Red, celadores que recibirán una formación básica importante en Telefonía, Informática y Telemática, así como los correspondientes conocimientos de equipos especiales y centralitas, de modo que, no solo puedan hacerse cargo de la instalación y mantenimiento de los mismos, sino también aprender con facilidad los nuevos equipos y servicios que vayan apareciendo.

2.8 Personal de operación y de información.

La modernización y reestructuración de los servicios manuales, mediante la concentración en nuevos Centros de Asistencia Regional (C.A.R.) con posiciones avanzadas de operadora (P.A.O.), así como la implantación de nuevos servicios a través de operadora, tendrán especial incidencia en los aspectos formativos.

Complementando esta formación, se impartirán cursos orientados a la mejora de la atención a los usuarios y de la imagen de Telefónica, así como cursos específicos de adaptación a las innovaciones derivadas de la introducción de nuevos equipos o instrumentos de trabajo.

2.9 Formación de ingreso y promoción.

Se trata de la formación profesional que sigue a la fase de selección de las convocatorias, cuando es necesaria para poder desempeñar los trabajos propios de la nueva categoría.

Esta formación tiene, generalmente, tres componentes: a) formación básica de la categoría no exigida en la selección; b) formación propia de la especialidad en la que va a trabajar; y c) formación operativa o de adaptación al puesto concreto de trabajo.

En lo que respecta a la "formación básica" de la categoría, se tenderá, mediante una racionalización de los programas de selección, a transferirla parcial o totalmente a los programas previstos en la fase de selección, articulando este proceso con los correspondientes cursos preparatorios.

En relación con estos programas, conviene observar lo siguiente:

- 10 - Desde el punto de vista de la organización de los cursos, las fases de especialización y adaptación se articularán con las actividades de reciclaje por traslado, por nuevo acoplamiento o por la introducción de nuevas tecnologías, a fin de rentabilizar los recursos formativos.

22.- De alguna manera relacionados con estos programas, están los cursos de "Integración en Telefónica" para nuevos empleados de categorías laborales en las que no se realizan cursos de ingreso. La duración de estos cursos es de dos días, bien que en determinados casos se imparte una formación complementaria de adaptación al trabajo.

2.10 Formación preparatoria de convocatorias.

Esta formación tiene como objetivo principal ayudar a los empleados en la preparación de los exámenes de selección. Al mismo tiempo que responde a una clara demanda social, facilita la racionalización de los programas de las convocatorias.

Teniendo en cuenta, tanto la dispersión geográfica de los empleados como el criterio de igualdad de oportunidades, la metodología adoptada es la enseñanza a distancia, apoyada sobre una documentación formativa adecuada y sobre tutorías voluntarias para los alumnos, en los centros y aulas provinciales.

Dada la complejidad de esta formación y el volumen de actividad que implica, se organizarán los cursos progresivamente, según los recursos disponibles o las prioridades convencionales. Por otra parte, en función del número de solicitudes y la posibilidad real de atender adecuadamente a los alumnos, podría limitarse el número de plazas.

Se prevé que en esta formación puedan participar unos 5.000 empleados por año, fundamentalmente de las categorías más numerosas.

2.11 Programas de reconversión.

En relación con el compromiso de la Dirección de Telefónica de no reducir la plantilla actual globalmente considerada, se organizarán programas de reconversión del personal adscrito a otras categorías laborales.

A tal efecto, se diseñarán y prepararán los cursos correspondientes, que se desarrollarán según las circunstancias propias de cada caso (tipo de alumnos, residencia...). En este contexto, la actividad de formación constituye un elemento más, ciertamente muy importante, de la adecuada gestión de los recursos humanos.

2.12 Formación en Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En función de los planteamientos existentes a este respecto, es prioritario promover e intensificar acciones formativas e informativas de signo prevencionista.

Para ello, por una parte, se continuará incluyendo esta formación en los cursos de ingreso, de promoción y de cambios, y por otra se desarrollarán acciones específicas de reciclaje o de sensibilización.

2.13 Formación en idiomas.

En los últimos años se está incrementando notablemente la necesidad, y la demanda consiguiente, de formación en idiomas, especialmente el inglés, debido a la progresiva internacionalización de los contactos, a la participación creciente en instituciones internacionales, y a la utilización de documentación técnica en su idioma original. Para satisfacer estas necesidades, se han venido desarrollando cursos de presencia.

A fin de racionalizar y rentabilizar esta formación, en el cuatrienio se desarrollarán estos programas de modo que:

- se responda eficazmente a la necesidad real, de acuerdo con el nivel y características requeridas por el puesto de trabajo.

- Se utilice en cada caso la metodología más adecuada: cursos de presencia, cursos de inmersión, autoestudio con apoyos audiovisuales o de tutoría, etc.

Con criterios semejantes se desarrollarán los programas de formación en las lenguas oficiales del Estado.

2.14 Reconversión de Titulados en Tecnologías de la Información.

Ante el hecho de convocatorias abiertas a titulados en general para ocupar puestos específicos de tecnología de la información, y teniendo en cuenta que en los próximos años se prevé que este tipo de convocatorias se siga realizando, dada la insuficiencia de titulados en dichas tecnologías, se diseñarán y desarrollarán, para los seleccionados, cursos de capacitación y adaptación a los perfiles requeridos por los puestos de trabajo.

Actualmente no se pueden precisar y cuantificar estos programas. Comenzarán a aplicarse con las convocatorias en curso para el área de Informática de Gestión.

3.- FACTORES Y RECURSOS DE FORMACION

Se especifican en esta tercera parte del Plan algunos de los factores intervinientes y los recursos necesarios para desarrollar los Programas definidos anteriormente, de acuerdo con los planteamientos y criterios presentados en la primera parte.

3.1 Profesorado.

Es superfluo reiterar que el profesor es el factor clave de la calidad y eficacia de la formación. La fórmula actual de recurrir principalmente a profesores colaboradores presenta numerosos inconvenientes desde el punto de vista de nivel técnico-docente y de disponibilidad. Ya que cada vez resulta más difícil obtener la colaboración de técnicos y especialistas adecuados. Por ello se dotará a los centros de formación del número indispensable de profesores de dedicación plena, para garantizar el desarrollo adecuado de las actividades básicas de formación, la elaboración de documentación y ayudas didácticas, y el seguimiento y atención de los alumnos y de las instalaciones docentes.

A este respecto hay que tener en cuenta que el adscribir como profesores de plena dedicación a un cierto número de empleados no supone incremento de plantilla, puesto que en cualquier caso el número de horas de docencia permanecería constante, bien se desarrolle por un tipo u otro de profesor. De todos modos, una parte importante de la enseñanza se seguirá dando con profesores colaboradores.

3.1.1. Tipos de profesorado.

Existirán los siguientes tipos de profesores, de acuerdo con lo establecido hasta ahora:

a) Profesores de plena dedicación.

- Titular, con la responsabilidad del diseño, programación y enseñanza de una materia o especialidad básica, y del encuadramiento de los diferentes profesores de nivel inferior de la misma.
- Adjunto, con la responsabilidad de la impartición de clases de su materia, de la elaboración de documentación y ayudas didácticas, y del apoyo a los profesores colaboradores.
- Auxiliar, con la responsabilidad de impartición de prácticas y del mantenimiento de las maquetas, laboratorios, etc.

b) Monitores, empleados a los que se asigna temporalmente al desarrollo de determinadas actividades de formación.

c) Profesor Colaborador, empleados que compatibilizan el desarrollo de su trabajo habitual con la realización de determinadas actividades formativas.

3.1.2. Selección y formación del profesorado.

Dado que la función de profesor es asimilable a la de experto, el sistema de reclutamiento y selección más adecuado es el establecido para la escala funcional.

Los profesores fijos dedicarán cada año un mínimo de tres semanas para actividades de formación propia, mediante la participación en grupos de trabajo, asistencia a congresos, cursos o seminarios, o permanencias en las instalaciones o dependencia de su especialidad.

Por otra parte, tanto a los profesores fijos como a los monitores y colaboradores se les dará la oportunidad de adquirir la capacitación pedagógica necesaria para el desarrollo de la actividad docente.

3.2 Metodología y técnicas educativas.

Un modelo operativo de formación incluye, además de los recursos humanos y materiales necesarios, las técnicas y estrategias que permitan el mejor aprovechamiento de los mismos, resolviendo con calidad y eficacia la diversidad de situaciones y problemas que presenta la demanda de formación de una organización tan compleja y dispersa como Telefónica.

3.2.1. Documentación formativa.

Se entiende por tal la expresamente elaborada para ser utilizada con fines didácticos, a diferencia de la documentación técnica convencional.

En este sentido, y para el desarrollo adecuado de los programas previstos, se incrementará la elaboración y revisión de documentación en sus tres vertientes actuales:

- Documentación de apoyo para formación presencial.
- Documentación de auto estudio para enseñanza a distancia, mediante unidades didácticas.
- Documentación para la formación práctica.

Dado el volumen actual (en 1.986, 335 ediciones y 113.560 ejemplares) y las características de la documentación para formación, se ha iniciado el proceso para la informatización de la elaboración y reproducción de los manuales.

Está previsto en la dotación de las escuelas o aulas provinciales un centro de documentación formativa (biblioteca básica, videoteca, etc...) para consulta y apoyo.

3.2.2 Ayudas audiovisuales e informáticas para la formación.

La utilización en la enseñanza de la imagen, el sonido y la informática está ofreciendo posibilidades francamente atractivas en casos como el de Telefónica, con un gran colectivo muy disperso. La actual tecnología educativa permite el "enlatado" en cassettes o disquetes de cursos preparados y desarrollados por equipos de especialistas que, acompañados de material de estudio impreso, permite, acercar una formación individualizada de calidad al usuario final allí donde se encuentre.

En este sentido se incrementará la utilización de la Enseñanza Asistida por Ordenador (fundamentalmente en informática y operación de Centrales SPC), se incrementará igualmente la producción y utilización de vídeos didácticos, sobre todo, en áreas como comercial, asistencia técnica, seguridad e higiene en el trabajo, así como la grabación de clases de presencia de calidad e interés para su distribución a provincias.

Teniendo en cuenta las características específicas de la formación telefónica, y especialmente el elevado número potencial de usuarios, se justifican sobradamente los esfuerzos y gastos en la tecnología educativa.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

18860 ORDEN de 7 de julio de 1987 sobre cesiones de «Marinex» y «Hudson» en los permisos de investigación de hidrocarburos «Vizcaya A» y «Santander C».

Vistos los contratos suscritos el 30 de enero de 1985 entre las Sociedades «Marinex Petroleum Iberia Inc.» (MARINEX), «Hudson Netherlands BV» (HADSON) y «Oakwood Petroleum España, Sociedad Anónima» (OAKWOOD), y de cuyas estipulaciones establece que «Marinex» y «Hudson» ceden a «Oakwood» un 1 y un 4 por 100, respectivamente, de participaciones en los permisos de investigación de hidrocarburos «Vizcaya A» y «Santander C».

Informado favorablemente el expediente por la Dirección General de la Energía y tramitado con arreglo a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley sobre Investigación y Explotación de Hidrocarburos de 27 de junio de 1974 y preceptos concordantes de su Reglamento,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.-Se autorizan los contratos suscritos el 30 de enero de 1985 entre las Sociedades «Marinex Petroleum Iberia Inc.» (MARINEX), «Hudson Netherlands BV» (HADSON) y «Oakwood Petroleum España, Sociedad Anónima» (OAKWOOD), por los que «Marinex» y «Hudson» ceden, respectivamente, un 1 y un 4 por 100 de participación en los permisos de investigación de hidrocarburos «Vizcaya A» y «Santander C» a «Oakwood».

Segundo.-Como consecuencia de las autorizaciones otorgadas, la titularidad de los permisos de investigación de hidrocarburos citados en la condición primera anterior queda de la siguiente forma:

Hispanoil: 26,316 por 100.
Marinex: 27,947 por 100.
Hudson: 24,947 por 100.
CNWL: 10,527 por 100.
Great W: 5,263 por 100.
Oakwood: 5,000 por 100.

Tercero.-Los titulares quedan sujetos a las estipulaciones descritas en los contratos que se aprueban, así como al contenido del Real Decreto 898/1977, de 4 de marzo, de otorgamiento de los permisos.

Cuarto.-Las Sociedades «Marinex» y «Hudson» deberán ajustar y «Oakwood» constituir, de acuerdo con las nuevas participaciones, las garantías a que se refiere, en sus artículos 23 y 24, la Ley sobre Investigación y Explotación de Hidrocarburos de 27 de junio de 1974 y el Reglamento para su aplicación, y presentar en el Servicio de Hidrocarburos los resguardos acreditativos.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 7 de julio de 1987.-P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Miguel Angel Feito Hernández.

Ilmo. Sr. Director general de la Energía.

MINISTERIO DE CULTURA

18861 CORRECCION de errores de la Resolución de 4 de mayo de 1987, del Instituto de la Mujer, por la que se convoca concurso público para otorgar una beca de formación de Especialista en Problemática de la Mujer.

Advertido error en el texto remitido para publicación de la expresada Resolución, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 115, de 14 de mayo de 1987, se transcribe seguidamente la oportuna rectificación:

En la segunda columna de la página 14189 y en el apartado tercero de la citada Resolución, donde dice: «Tercero.-La beca tendrá una dotación de 510.000 pesetas y su importe se satisfará en seis mensualidades iguales correspondientes a los meses de junio a diciembre de 1987», debe decir: «Tercero.-La beca tendrá una dotación de 510.000 pesetas y su importe se satisfará en seis mensualidades iguales correspondientes a los meses de julio a diciembre de 1987».