Los objetivos que se pretenden conseguir, entre otros, son fomentar el desarrollo empresarial y la inserción y promoción laboral de las mujeres.

El Instituto de la Mujer aportará la cantidad de 3.750.000 pesetas para cubrir los gastos que se deriven de la organización y ejecución del curso, y la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales, a través de la Dirección General de la Mujer, se hará cargo de los gastos que se deriven a la selección de las beneficiarias y del seguimiento del curso.

Segunda.—Todas las actuaciones necesarias para llevar a cabo los programas deberán ser comunicadas antes de su iniciación al Instituto de la Mujer y deberán estar ultimadas antes del 15 de diciembre de 1998.

Tercera.—En el caso de que el costo total de los programas fuera inferior al estipulado, el Instituto de la Mujer únicamente aportará la cantidad a que se obliga en cada programa o, si el coste de cada uno de ellos fuera inferior al comprometido por el Instituto de la Mujer, abonará el coste efectivo.

Cuarta.—Los gastos que sobrepasen las cantidades que corresponde aportar al Instituto de la Mujer en cada uno de los programas reseñados correrán a cargo de la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales, a través de la Dirección General de la Mujer.

Quinta.—Todas las cantidades que corresponda transferir del Instituto de la Mujer a la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales se realizarán de la siguiente forma:

El 75 por 100 a la firma del presente Convenio específico y el 25 por 100 restante se hará efectivo una vez aprobado por el Instituto de la Mujer la acreditación de que ha sido destinado dicho importe al cumplimiento del objeto del presente programa, mediante una certificación del Interventor de la Consejería de la cantidad aportada con anterioridad.

La Consejería de Sanidad y Servicios Sociales, a través de la Dirección General de la Mujer, deberá acreditar que ha sido destinado dicho importe al cumplimiento del objeto del presente programa, mediante certificación del Interventor del organismo, el 25 por 100 restante, y reintegrar el sobrante, si procediera, antes del día 15 de diciembre de 1998.

Sexta.—Las cantidades que corresponda aportar el Instituto de la Mujer irán, con cargo al presupuesto de gastos del organismo para 1998, a las siguientes aplicaciones:

Programas 1, 3 y 4: Aplicación presupuestaria 19.105.323B.226.10.

Programa 2: Aplicación presupuestaria 19.105.323B.751.

Todas las cantidades que corresponde aportar a la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales, a través de la Dirección General de la Mujer, se abonarán, con cargo al presupuesto de gastos del organismo para 1998, a las aplicaciones siguientes:

Programas 1 y 3: Aplicaciones presupuestarias 22680 y 22760 del programa 707.

Programa 2: Aplicación presupuestaria 61200 y 60310 del programa 708.

Programa 4: Aplicación presupuestaria 26020 del programa 707.

Séptima.—En todo el material impreso, así como en la difusión que se haga de los programas, deberá constar la colaboración de ambos organismos y figurar expresamente sus logotipos.

Octava.—El seguimiento de los programas, tal y como establece la cláusula cuarta del Convenio Marco vigente, corresponderá a la Comisión de Seguimiento.

Novena.—El presente Convenio específico surtirá efectos a partir de su firma y tendrá vigencia hasta el cumplimiento de su objeto y de las obligaciones de cada una de las partes, incluida la obligación de la acreditación económica de los programas por parte de la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales, a través de la Dirección General de la Mujer. Ambas partes, de común acuerdo, podrán prorrogar la vigencia de este Convenio específico cuando fuere necesario continuar con la ejecución de alguno o de algunos de los programas por no haberse concluido en el plazo inicialmente pactado.

Décima.—El incumplimiento de las cláusulas del presente Convenio específico por cualquiera de las partes será causa de su extinción, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula siguiente.

Undécima.—Este Convenio específico tiene naturaleza jurídico-administrativa y ambas partes se someten a la jurisdicción contencioso-administrativa para resolver las cuestiones litigiosas que en su caso pudieran surgir.

Y, estando conformes ambas partes con el contenido del presente documento, lo firman por duplicado y a un solo efecto.

Madrid, 25 de septiembre de 1998.—La Consejera de Sanidad y Servicios Sociales, Rosa Posada Chapado.—La Directora general del Instituto de la Mujer, Concepción Dancausa Treviño.

27652 *RESOLUCIÓN de 26 de octubre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de «Telefónica España, Sociedad Anónima», y la sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 27 de noviembre de 1991.*

Vistos los escritos presentados por don Rafael Huertas Calzado, en representación de Confederación de Transportes Independientes de Telefónica (CTI Telefónica) y de don Francisco Mesa Varela y otros,

Y teniendo en consideración los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.—Mediante los escritos que encabeza la presente Resolución se solicita la inscripción en el Registro y la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para 1991 y 1992 entre «Telefónica de España, Sociedad Anónima» y sus trabajadores junto con el fallo de la sentencia firme dictada el día 27 de noviembre de 1991 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (procedimiento 190/91).

Segundo.—Presentado el citado Convenio en esta Dirección General de Trabajo el día 19 de julio de 1991 a los efectos de su registro y publicación fue objeto de impugnación ante la Audiencia Nacional por lo que, hasta tanto se resolviesen los procedimientos incoados, se acordó el archivo del expediente con fecha 10 de marzo de 1993.

Recurrido en alzada el acto administrativo que acordaba el archivo del expediente, el excelentísimo señor Ministro del Departamento mediante resolución de fecha 24 de mayo de 1993 acuerda la reapertura del expediente de registro, inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», del Convenio Colectivo de «Telefónica España, Sociedad Anónima», para los años 1991-1992 una vez se dicte sentencia firme al recurso de casación planteado.

Tercero.—El Tribunal Supremo dicta sentencia resolviendo los recursos de casación interpuestos, el día 23 de noviembre de 1993.

Cuarto.—En la tramitación del expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de general aplicación.

A los anteriores hechos son de aplicación los siguientes

Fundamentos de Derecho

Primero.—La competencia para resolver este expediente le viene atribuida a la Dirección General de Trabajo por el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1991, de 22 de mayo.

Segundo.—Habiéndose procedido a la impugnación ante la Jurisdicción Social del Convenio Colectivo de «Telefónica de España, Sociedad Anónima» para los años 1991 y 1992, la Audiencia Nacional dicta sentencia en el procedimiento 190/91, declarando nula, por ilegal, la referencia que se hace a los sindicatos más representativos a nivel estatal que, además, ostenten representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal, en determinadas cláusulas del Convenio.

Siendo así, que para dar eficacia a la sentencia citada resulta necesario proceder a cumplimentar el trámite de registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo en la que aquélla tiene su origen, y teniendo en cuenta, asimismo, lo dispuesto en el artículo 164.3 de la Ley de Procedimiento Laboral, se procede por la presente Resolución a realizar el trámite señalado

Por todo cuanto antecede, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de «Telefónica España, Sociedad Anónima» y su personal para los años 1991 y 1992 y de la sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 27 de noviembre de 1991 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, 26 de octubre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO 1991-1992

Cláusula 1. *Ámbito personal y territorial.*

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 ocupen puesto de Alta Dirección o de responsabilidad, entendiéndose como tales los que ostenten cargo directivo de

Director general, Secretario general, Subdirector general, Director de Departamento o de Servicio, Subdirector de Departamento o Servicio y Director y 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 los sindicatos más representativos la información relativa al número de cargos fuera de Convenio con indicación de haberes asignados genéricamente a cada cargo.

Cláusula 2. *Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de enero de 1991 por un período 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.

Cláusula 3. *Conceptos económicos.*

Sueldo base: Durante el año 1991 el personal de Telefónica percibirá los sueldos base que, para las distintas categorías laborales, figuran en las tablas salariales adjuntas (anexo I).

Antigüedad: El valor de los nuevos bienios que se devenguen a partir del 1 de enero de 1991 será del 2,4 por 100 del sueldo base de la categoría correspondiente.

Gratificaciones Convenio: Se incrementará el importe de cada una de ellas en un 7,5 por 100 con respecto a las de 1990.

Ayudas escolar e infantil: Se incrementarán los importes de las mismas en un 7,5 por 100 con respecto a las de 1990.

Dietas y plus comida: Las cuantías de las dietas y del plus comida quedan fijadas en las siguientes cantidades:

Dieta interprovincial: 4.874 pesetas.
Dieta provincial: 3.211 pesetas.
Plus comida: 1.329 pesetas.
Dieta internacional: 13.497 pesetas.
Plus comida internacional: 5.399 pesetas.

Horas trabajadas en sábados, domingos y festivos: El actual plus que se abona por hora trabajada en domingo o festivo se extiende también a los sábados, igualándose al mismo tiempo su cuantía para todos los grupos laborales. Dicha cuantía queda establecida a partir del 1 de julio de 1991 en 500 pesetas/hora La extensión de este plus a los sábados no supone variación alguna en la regulación actual de los trabajos que en dicho día se realizan (artículos 111 a 116 de la Normativa Laboral).

Horas trabajadas desde las quince treinta a las veintidós: A partir del 1 de julio de 1991, aquellos empleados con jornada continuada ordinaria, parte de la cual se desarrolle en el intervalo horario comprendido entre las quince treinta y las veintidós horas, percibirán un plus de 100 pesetas/hora por cada una de las trabajadas en dicho intervalo.

Otros pluses y compensaciones: Se incrementarán en un 7,5 por 100 los importes correspondientes a 1990 de los pluses compensaciones siguientes:

Quebranto de moneda.
Entrada y salida turnos nocturnos.
Dos domingos o festivos consecutivos.
Jornada partida.
Nochebuena y Nochevieja-Navidad y Año Nuevo.
Bolsas de Vacaciones.
Compensaciones a profesores y alumnos empleados.
Plus de transporte.
Trabajos en antena.
Desplazamientos fuera de jornada.
Domiciliación bancaria de cobro de recibos.
Horas en domingos y festivos (de 1 de enero de 1991 a 30 de junio de 1991).

Revisión salarial para 1991: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de enero de 1991 un incremento sobre el 31 de diciembre de 1990 superior al 6 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre dicha cifra. Tal incremento se abonará con efecto de primero de enero de 1991, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1992, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Forma de abono: La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1992.

Aspectos económicos para 1992: Para el segundo año de vigencia del presente Convenio se garantiza un incremento de la masa salarial superior en dos puntos al incremento real que registre el IPC a 31 de diciembre de 1992 con respecto al 31 de diciembre de 1991. La distribución de este incremento entre los distintos conceptos de la masa salarial se efectuará con criterios análogos a los aplicados en 1991. Para llevarlo a cabo, durante el primer trimestre de 1992, se incrementará la masa salarial en el IPC oficialmente previsto para 1992 más dos puntos.

Como excepción y exclusivamente para este año, se garantiza un incremento del 10 por 100 en dietas y pluses de comida, corriendo a cargo de la empresa la diferencia entre el porcentaje que hubiera que aplicar al apartado de otros pluses y compensaciones y el 10 por 100 que se garantiza. Una cantidad igual a la citada diferencia se dedicará, con cargo al incremento pactado en la Masa Salarial, a mejorar los importes que, como consecuencia de la aplicación del segundo año de Convenio, resulten para los pluses de jornada partida, en la forma que en su momento se acuerde.

Si finalizado el año el incremento real del IPC a 31 de diciembre de 1992 más dos puntos fuese superior al incremento aplicado a primeros de año, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra inicialmente aplicada. Tal incremento se abonará con efecto de primero de enero de 1992, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1993. Esta revisión salarial se aplicará en una sola paga durante el primer trimestre de 1993.

Cláusula 4. *Jornada, turnos y horarios.*

Adecuación de jornadas, turnos y horarios en servicios de atención al cliente al nuevo marco comercial competitivo: El cambio que se está operando en el sector de las telecomunicaciones, con una progresiva liberalización del mercado, hace necesario que Telefónica intensifique y potencie todas las actividades relacionadas con sus clientes, actuales o potenciales, a fin de mantener y aumentar su presencia en el mercado.

A este fin es necesario incrementar los niveles de satisfacción de los clientes, mejorando la calidad en la prestación de los servicios como exigencia imperativa para impulsar el desarrollo de la empresa, hacer frente a la competencia y mejorar el prestigio y la imagen de Telefónica y de sus trabajadores ante la sociedad, a la que prestamos un servicio público.

En este sentido las áreas de actividad estratégicas sobre las que es necesario incidir y potenciar son:

Comercial, para llegar adecuadamente a todos nuestros actuales y potenciales clientes.

Asistencia Técnica (servicio post-venta), para prestar un servicio ágil y permanente a los clientes.

Con este objetivo es conveniente la implantación de nuevas modalidades de horarios y turnos para dar una respuesta eficaz a las necesidades que los clientes nos demandan, que se concretan a continuación en las áreas de comercial y asistencia técnica.

Jornada partida en comercial: A fin de adaptar el horario de nuestras oficinas comerciales a las exigencias de un mercado competitivo, se establece en dichas oficinas y para el personal específico de ventas (representantes del servicio de abonados), además de la jornada continuada actual, la jornada partida de lunes a jueves, con horario de nueve a catorce y dieciséis treinta a diecinueve horas, pudiéndose, no obstante, pactar otros a nivel provincial. El personal que desempeñe la jornada partida de lunes a jueves trabajará los viernes en la jornada continuada habitual.

Durante los meses de julio y agosto, en función de la incidencia del sector turístico, podrá establecerse horario continuado de lunes a viernes para el personal al que se refiere el párrafo anterior.

De acuerdo con lo anterior el citado horario de jornada partida se establece para los puestos de dedicación exclusiva a ventas, en donde se perciban las comisiones o incentivos por ventas que pudieran corresponder, de tal forma que se garantice el desarrollo de esta actividad de forma sistemática y planificada. A este respecto, con carácter permanente existirá como mínimo un RSA por oficina y de entre los Supervisores, Encargados de Agrupación y Encargados de Negociado, asimismo uno por oficina, detallándose a continuación, en función del sector negocios exis-

tente en cada oficina de abonados, los porcentajes de aplicación inicial, según la actual situación de mercado:

Línea no particulares/Total Líneas en servicio oficina	Porcentaje RSA's s/total plantilla RSA's de cada oficina
Hasta el 25 por 100	15 por 100
25 por 100-40 por 100	20 por 100
+ 40 por 100	25 por 100

En ningún caso, el personal asignado a la jornada partida superará el 25 por 100 de la plantilla de Representantes Servicio Abonados de cada oficina comercial.

La compensación económica será la establecida para la jornada partida con carácter general, sin perjuicio de las comisiones o incentivos que por ventas pudieran corresponder.

Todo el personal que acepte voluntariamente este régimen de jornada partida, se compromete a mantenerse en el mismo durante un período mínimo de seis meses. En el caso de que por el trabajador no se renueve voluntariamente dicho compromiso, lo preavisará con un mínimo de un mes de antelación. En el supuesto de que se precisara por parte de la empresa un período inferior a los seis meses indicados, lo preavisará con un mínimo de dos meses de antelación. Las reanudaciones posteriores respetarán el orden inicialmente establecido entre los voluntarios, completándose, en todo caso, los períodos interrumpidos.

La Dirección determinará a nivel provincial, informando de ello a la representación de los trabajadores, previamente al periodo de adscripción de voluntarios, las necesidades de personal para cubrir dichos puestos por localidades y oficinas comerciales.

En el supuesto de que el personal voluntario fuera superior en número a las necesidades, se seguirá como criterio para la primera asignación, los resultados de ventas obtenidos por cada RSA en el último ejercicio y, en función de resultados, rotación del último, que dejará el puesto al siguiente voluntario por orden de antigüedad en el acoplamiento.

En el supuesto de que en alguna unidad de trabajo no puedan cubrirse las necesidades por falta de personal voluntario, se procederá a su cobertura mediante los siguientes procedimientos:

1.º Concursos de cambios de acoplamiento entre voluntarios, en cuyas bases se especificarán las características propias del puesto a cubrir:

Dedicación exclusiva a la venta en jornada partida, percibiendo la compensación establecida para la jornada partida, así como las comisiones o incentivos por ventas que pudieran corresponder.

Carácter provisional durante los primeros seis meses.

2.º Acuerdos en el plazo de un mes, desde la fecha de publicación de los concursos de acoplamiento, entre la Dirección Provincial y la representación de los trabajadores para aplicar otras fórmulas.

3.º En última instancia, agotados los procedimientos anteriores y siempre cuando el déficit fuera superior en un 10 por 100 respecto al personal necesario a nivel provincial o el 20 por 100 respecto a las necesidades de cada unidad de trabajo, se asignará el personal faltante con los siguientes criterios de rotación:

Personal que más tiempo haya prestado servicio como voluntario en este turno a asignar, durante los últimos doce meses.

Menor antigüedad en la categoría.

Menor antigüedad en la empresa.

Menor edad.

El período de rotación queda establecido en cuatro semanas.

Si durante la aplicación de estos criterios surgiese personal voluntario para cubrir los puestos necesarios, de acuerdo con los procedimientos descritos anteriormente, se procederá de inmediato a la suspensión de la aplicación de este punto tercero.

Turnos de Asistencia Técnica: Con el objetivo de prestar un servicio ágil y permanente al cliente, ofertándole nuevas fórmulas de mantenimiento y asistencia técnica, para dar respuesta adecuada a las necesidades que se plantean, se acuerda establecer en el área de Asistencia Técnica, además de la jornada continuada actual, los siguientes turnos:

Jornada partida (comenzando a las nueve y finalizando no más tarde de las diecinueve horas).

Turno de tarde.

Turno de noche.

Por la propia naturaleza de las necesidades planteadas se utilizará preferentemente la jornada partida. El turno de tarde se utilizará para atender las necesidades que excedan la cobertura de los turnos de mañana y partidos.

Los turnos de noche se dotarán con el personal mínimo necesario para atender las emergencias y trabajos contemplados en el artículo 114 de la Normativa Laboral.

Las compensaciones económicas serán las siguientes:

Jornada partida: La establecida con carácter general.

Turno de Tarde: 100 pesetas por hora trabajada entre las quince treinta y las veintidós horas, de acuerdo con lo que en el presente Convenio se establece.

Turno de noche: Se compensará con la cuantía establecida en Normativa Laboral.

Estos nuevos turnos, que en su conjunto no superarán el 40 por 100 de la plantilla operativa de Asistencia Técnica por unidad de trabajo, se realizarán por el personal que voluntariamente lo acepte y que se comprometerá a mantenerse en dichos turnos por períodos mínimos de seis meses, renovables voluntariamente. En el caso de que por el trabajador no se renueve voluntariamente dicho compromiso, lo preavisará con un mínimo de un mes de antelación. En el supuesto de que se precisara por parte de la empresa un período inferior a los seis meses indicados, lo preavisará con un mínimo de dos meses de antelación. Las reanudaciones posteriores respetarán el orden inicialmente establecido entre los voluntarios, completándose, en todo caso, los períodos interrumpidos.

La Dirección determinará a nivel provincial, informando de ello a la representación de los trabajadores, previamente al periodo de adscripción de voluntarios, las necesidades de personal por localidades y unidad de trabajo, así como las funciones para las que se requiere dicho personal.

A estos efectos, se reconoce como unidad de trabajo en asistencia técnica a las actuales Oficinas de Abonado (UGIS), los centros de A. Técnica (CAT), los Grupos Operativos de Acontecimientos Singulares (GOAS) y cualquier otra unidad operativa independiente que pueda crearse para cubrir necesidades de asistencia técnica. Como plantilla operativa de Asistencia Técnica se entienden las siguientes categorías:

Operador Auxiliar Servicio Postventa.
Operador Auxiliar Planta Externa.
Operador Auxiliar Planta Interna.
Telefonista.
Operador Técnico de Planta.
Encargado de Grupo de Planta Externa.
Encargado de Planta Externa.
Encargado de Planta Interna.

En el supuesto de que el personal voluntario fuera superior en número a las necesidades, se establecerá la rotación oportuna por períodos de uno a seis meses, según el número de voluntarios, y en función de la mayor antigüedad en el acoplamiento.

En el supuesto de que en alguna unidad de trabajo no puedan cubrirse las necesidades por falta de personal voluntario, se procederá a su cobertura mediante los siguientes procedimientos:

1.º Concursos de cambios de acoplamiento entre voluntarios, en cuyas bases se especificarán las características propias del puesto a cubrir, especialmente el tipo de jornada o turno, así como el carácter provisional durante los primeros seis meses.

2.º Acuerdos en el plazo de un mes, desde la fecha de publicación de los concursos de acoplamiento, entre la Dirección Provincial y la representación de los trabajadores, para aplicar otras fórmulas.

3.º En última instancia, agotados los procedimientos anteriores y siempre cuando el déficit fuera superior en un 10 por 100 respecto al personal necesario en cada unidad de trabajo, se asignará el personal faltante con los siguientes criterios de rotación:

Personal que más tiempo haya prestado servicio como voluntario en estos turnos a asignar, durante los últimos doce meses.

Menor antigüedad en la categoría

Menor antigüedad en la empresa.

Menor edad.

El período de rotación queda establecido en cuatro semanas.

Si durante la aplicación de estos criterios surgiese personal voluntario para cubrir los puestos necesarios, de acuerdo con los procedimientos descritos anteriormente, se procederá de inmediato a la suspensión de la aplicación de este punto 3.º

Cláusula 5 *Empleo.*

Se mantiene la Comisión de Empleo creada en anteriores Convenios que estará integrada por seis representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercentros y seis representantes de la Dirección, con las mismas funciones que se detallaban en la cláusula 6, epígrafe a) del Convenio Colectivo 89/90, y añadiéndose las siguientes:

«6. Recibir la información sobre contratas descrita en su apartado correspondiente de la presente cláusula.

7. Recibir información de las plazas que se generen para cursos, traslados, etc., así como de las que se amorticen.

Planes de empleo: A fin de recoger la opinión de los representantes de los trabajadores sobre los planes de empleo, dentro del último cuatrimestre del año, la Dirección de la empresa se compromete a facilitar a la representación de los trabajadores de la Comisión de Empleo, el documento en el que se detalle la propuesta de PAE para el año siguiente, para que, en el plazo de quince días hábiles desde su entrega, emita informe con las consideraciones que estime pertinentes. Si pasado el plazo citado no emitiera su informe, el proyecto de PAE seguirá su curso hasta su aprobación por la Dirección de la empresa.

La Dirección de la empresa informará, una vez aprobado el plan estratégico de la Compañía, a la representación de los trabajadores de la Comisión de Empleo, de todos aquellos extremos que afecten a la evolución de los recursos humanos a medio y largo plazo, así como de las consiguientes políticas de Recursos Humanos, planteadas en dicho plan, con especial incidencia en aquellas que pudieran afectar cualitativa o cuantitativamente a los grupos laborales. Asimismo se informará del estudio que la Dirección realice, en su caso, sobre las previsiones de Recursos Humanos 1992-1996.

Finalmente, para facilitar la comprensión de la compleja problemática que rodea a este tema del empleo, la Dirección de la empresa se propone la elaboración de un estudio comparativo sobre este asunto en las principales operadoras de red europeas, cuyo principal objetivo consistirá en establecer el marco sobre el que proyectar nuestra situación relativa actual, en cuanto al factor humano, y la previsible para finales de esta década, invitando a participar en su elaboración a un técnico cualificado de cada uno de los sindicatos que, teniendo la consideración de más representativos a nivel estatal, ostentan, además, representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal.

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 puestos 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.

Al personal con contrato temporal le será de aplicación el capítulo II (clasificación según permanencia, función y categoría) y el capítulo VI (retribuciones) de la Normativa Laboral. En el resto de sus condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en dicha Normativa Laboral en su artículo 2.5.

Los contratos temporales que se suscriban a partir de la fecha de la firma 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.

Asimismo, al personal con contrato temporal le será de aplicación el resto de derechos y obligaciones regulados en la Normativa Laboral, salvo los que por la naturaleza y tiempo del contrato impidan su aplicación, como solicitar traslado, cambio de acoplamiento, excedencia o anticipo de una a tres mensualidades. Por otra parte, la concesión de permisos sin sueldo de uno a quince días se efectuará sólo si las necesidades del servicio lo permiten, limitándose la realización de Comisiones de Servicio sólo a casos excepcionales.

Todo el personal contratado temporalmente, podrá participar en las convocatorias, con menor preferencia que el personal fijo de plantilla y mayor que el ajeno.

Seguro de riesgo: A partir de 1 de enero de 1992, el personal temporal que voluntariamente así lo solicite quedará cubierto con una póliza de seguro de Grupo de Vida, a suscribirse por la empresa con la entidad aseguradora que estime oportuna, que garantice el pago de un capital de 6.000.000 de pesetas en caso de fallecimiento o invalidez absoluta y permanente por causa natural. Esta cobertura se duplicará en caso de que el fallecimiento o invalidez absoluta y permanente se produzca como consecuencia de un accidente.

La financiación de esta póliza de seguro de Grupo de Vida se efectuará con los mismos criterios que para la existente actualmente en relación al personal fijo, si bien adaptando la prima al capital asegurado, distribuyéndose ésta al 50 por 100, respectivamente, entre la empresa y el empleado temporal, descontándose en nómina la parte correspondiente a éste.

Control sindical: Los derechos de información de los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación, recogidos en la Ley 2/1991, de 7 de enero, se amplían a los sindicatos más representativos, a nivel estatal, en el seno de Telefónica.

Oferta de empleo:

a) Conversión de empleo temporal en fijo.

Durante la vigencia de este Convenio, la Dirección de la empresa se compromete a cubrir con empleo fijo 2.000 plazas actualmente ocupadas con empleo temporal.

El detalle por categorías laborales es el siguiente:

Ingenieros Técnicos: 30.
Titulados Aux. de Inform.: 5.
Arquitectos Técnicos: 10.
Delineantes: 20.
Operadores Técnicos Pl. I (Informát.): 5.
Oper. Aux. de P.I.: 355.
Oper. Aux. P.E.: 400.
Oper. Aux. de P.V.: 560.
Administrativos Ofimáticos: 450.
Telefonistas: 150.
Ofic. de Oficios y Almacenes: 15.

Para cubrir estas plazas, una vez distribuidas por residencias, se procederá de la forma siguiente:

1. Se atenderán en primer lugar las peticiones de traslado existentes de personal fijo. En el supuesto de que las convocatorias a que se refiere el punto 2 siguiente finalizaran dentro del año 1991, se abrirá un plazo de admisión de solicitudes específico para las categorías anteriormente citadas.

2. Para las plazas restantes y para aquellas otras que se produzcan como consecuencia de la concesión de los traslados, se publicarán convocatorias para cada una de las categorías citadas, en las que participarán los empleados fijos que reglamentariamente tengan derecho a hacerlo y los empleados con contrato temporal en vigor. Además, podrán participar los ex empleados temporales que hayan finalizado su contrato entre el 1 de enero de 1991 y la finalización del plazo de admisión de solicitudes que en las convocatorias se establezca.

3. Realizadas las pruebas de selección, los empleados seleccionados tendrán preferencia para ocupar plazas dentro de la provincia donde tuvieran su residencia laboral, adjudicándose las sobrantes entre el resto por orden de puntuación.

4. Las plazas no cubiertas, si las hubiere, serán ofrecidas a través de convocatorias provinciales a personal ajeno, salvo acuerdo en contrario entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

b) Como complemento de lo establecido en el apartado anterior, la oferta de plazas de carácter fijo, durante la vigencia de este Convenio, queda completada ofreciendo al mercado de trabajo 1.400 plazas en el primer año y 900 en el segundo, que se cubrirán de acuerdo con la normativa vigente.

c) La Dirección de la empresa garantiza, asimismo, 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.

Contratación directa de personal: En cuanto a la contratación directa de personal, se mantiene en vigor en todos sus aspectos el apartado e) de la cláusula 6.ª del Convenio Colectivo 1989-1990.

Contratas de trabajo 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, así como el estricto cumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Con independencia de ello, la Dirección de la compañía se compromete a informar al Comité Intercentros, a través de la Comisión de Empleo, y a los sindicatos más representativos, 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 y número de puntos contratados por cada provincia 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 necesidades no cubiertas con plantilla propia.»

Cláusula 6. *Traslados.*

Traslados voluntarios: Nueva redacción del artículo 179 de la Normativa Laboral, que queda como sigue:

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

A) Solicitudes:

1. Podrán solicitar traslado todos los empleados con carácter de fijos en la empresa que deseen cubrir vacante de su grupo o subgrupo laboral en otra residencia.

2. Las solicitudes se formularán entre el 1 y el 31 de diciembre y tendrán vigencia durante todo el año siguiente. En ellas podrán incluirse hasta veinte localidades, indicando el orden de preferencia que deba ser tenido en cuenta en el fallo del concurso. En el resto del año, únicamente podrán anularse alguna o todas las vacantes solicitadas, pero no se aceptarán cambios de las mismas ni nuevas solicitudes, una vez cerrado el plazo de admisión de las mismas salvo en los casos siguientes:

2.1 Personal reclasificado que no pueda ser acoplado en su propia residencia.

Solicitudes de reingreso de excedencia, cuando sea necesario por no existir o no solicitar vacante en su antigua residencia.

Personal procedente de excedencia que reingrese en residencia distinta a la que tenía en activo por no haber vacante en la anterior.

Empleados acogidos a la preferencia establecida en el apartado 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

2.2. Personal que como consecuencia de haber superado una convocatoria cambie de categoría laboral o adquiera la condición de fijo con posterioridad al cierre de admisión de solicitudes.

En la solicitud que formulen podrán incluir exclusivamente su anterior residencia u otra de la misma provincia si se trata de nueva solicitud. En otro caso, las que tuvieran solicitadas en la petición de traslado formulada con su anterior categoría.

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

B) Listas y preferencias:

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

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

2. En la confección de las listas de solicitudes de traslado se tendrá en cuenta, con independencia de las que existan legalmente, las siguientes preferencias:

Reclasificados que no puedan ser acoplados en su propia residencia.

Empleados que fueron reclasificados y trasladados con tal motivo para regresar a su residencia de origen mientras dure tal situación.

Si recuperan 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.

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 subgupo laboral, con independencia de la antigüedad que a otros efectos (de plantilla o económicos) se le haya reconocido.

b) Mayor antigüedad efectiva en la empresas iniciándose el cómputo desde la fecha de ingreso.

c) Mayor edad.

La preferencia legal establecida en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores que sea reconocida en fecha posterior a la solicitud, pero con anterioridad al fallo, será considerada en dicho fallo.

C) Vacantes de nueva creación: Se anunciarán en el “Boletín Telefónico” en concurso cerrado las localidades en las cuales se creen plazas de nueva creación para categorías laborales no existentes con anterioridad en las mismas y aquellas otras para las que no hubiera habido peticiones en el concurso abierto. En estos supuestos se podrá formular solicitud por los interesados de hasta diez plazas entre las anunciadas. Ambos concursos se resolverán simultáneamente dando prioridad en un mismo empleado a las plazas solicitadas en el concurso abierto. Los concursos cerrados se anunciarán al menos cuarenta y cinco días antes del fallo conjunto con el abierto.

D) Fallos de concursos:

1. 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.

Para la concesión de dos traslados voluntarios consecutivos a un mismo empleado, será necesario que medien al menos dos años entre las fechas de concesión en el “Boletín Telefónico”. A estos efectos se considerará también traslado voluntario el cambio de residencia producido al participar en convocatorias, cuando pudiendo elegir plaza en la propia residencia se opte por otra distinta. En este caso se tendrá en cuenta como referencia la fecha de efectividad del nombramiento.

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 y estabilidad de la plantilla.

Una vez publicados los traslados en el “Boletín Telefónico”, se cumplimentarán en todos los casos en el plazo máximo de cuatro días.

2. Al principio de cada trimestre, se anunciará en el “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 anulación de solicitudes, que terminará treinta días antes de la fecha de publicación anunciada.

No se admitirán renuncias, 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 de la convocatoria ulterior.

Concedido el traslado o admitida la renuncia al mismo, quedarán anuladas automáticamente el resto de localidades que se hayan solicitado.

E) Comisión de traslados: Se constituirá una Comisión paritaria, formada por parte de la representación de los trabajadores

con tres miembros designados por el Comité Intercentros y uno más por cada sindicato más representativo a nivel estatal, y la Dirección, cuyas funciones serán:

Controlar los concursos normales y especiales de traslados, las permutas, así como las adjudicaciones y renuncias de plazas. A tal fin se facilitará a la representación de los trabajadores y a los sindicatos más representativos relación de solicitudes presentadas, vacantes ofrecidas a concursos y resultado del mismo.

Acordar la concesión o prórroga, si procede, de traslados provisionales.»

Cláusula 7. *Cambios de acoplamiento.*

Nueva redacción del artículo 151 de la Normativa Laboral:

Sin perjuicio de las facultades que la legislación vigente, y en concreto el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, reconoce a la Dirección de la empresas, 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 entre el 1 y el 31 de diciembre de cada año. Su petición tendrá vigencia durante todo el año siguiente. En la misma podrá hacer constar hasta diez 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, salvo en los casos siguientes:

a) Empleados que hayan experimentado un cambio de acoplamiento, como consecuencia de reestructuración organizativa.

b) Empleados que hayan cambiado de categoría como consecuencia de su participación en convocatorias y, habiendo mantenido la residencia, no hayan podido ser destinados a su acoplamiento anterior y sólo para éste.

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

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 quince 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 incorporación de los trasladados y de los seleccionados en una convocatoria.

Para la concesión de dos cambios de acoplamiento voluntarios consecutivos a un mismo empleado, será necesario que medien al menos dos años entre las fechas de concesión de dichos cambios. No se tendrán en cuenta, por tanto, a estos efectos, los cambios que dentro de dicho plazo se hubieran podido producir a iniciativa de la Dirección de la empresa, por aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 de este artículo.

Como norma general se aplicarán las siguientes preferencias:

Empleados afectados por un cambio de acoplamiento por razones de reestructuración organizativa desde el último concurso de cambios de acoplamiento.

Antigüedad en la residencia dentro del grupo o subgrupo. A estos efectos la fecha de antigüedad será la de publicación del traslado en el «Boletín Telefónico», o fecha de nombramiento de ingreso, de pase de grupo, promoción o ascenso.

Antigüedad efectiva en el grupo o subgrupo.

Antigüedad en la empresa.

Mayor edad.

Se formarán Comisiones Provinciales, encargadas del control de los cambios de acoplamiento.

La resolución se efectuará previo conocimiento de las Comisiones Provinciales antes citadas y se publicará en los tablones de anuncios.

En ningún caso el plazo de cumplimentación de los cambios de acoplamiento será superior a cuarenta y cinco días, transcurridos desde la fecha de resolución del concurso respectivo.

2. Se exceptúan de las normas anteriores los cambios de acoplamiento que sea necesario efectuar por razones de reestructuración organizativa, excedente de plantillas, funciones que requieran conocimientos específicos o aptitudes especiales, 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 quince días, de los cambios de acoplamiento que se vayan a efectuar en estos supuestos, para que éste emita el preceptivo informe.

Disposición transitoria común a traslados y cambios de acoplamiento:

1. Los artículos 151 y 179 de la Normativa Laboral en su nueva redacción entrarán en vigor a partir del 1 de diciembre de 1991 con la apertura de la admisión de solicitudes para el siguiente año 1992.

2. En el supuesto de que fuera necesario conceder traslados o cambios de acoplamiento en el mes de diciembre 1991, se tendrá en cuenta la normativa del Convenio 1989-1990 y las peticiones que han estado en vigor durante 1991.

Cláusula 8. *Grupos laborales.*

La Comisión de Grupos Laborales, creada por anterior Convenio Colectivo, estará compuesta por cuatro miembros designados por el Comité Intercentros, uno más cada uno de los sindicatos más representativos y los representantes equivalentes por parte de la Dirección de la empresa, con el encargo de acometer la revisión funcional y retributiva, en su caso, de los grupos laborales que, de acuerdo con la evolución tecnológica, el cambio en los sistemas organizativos o las nuevas exigencias de un nuevo marco laboral y comercial, así lo precisasen; todo ello en línea con los trabajos y acuerdos provenientes de Convenios anteriores.

En este sentido, ambas partes se comprometen a impulsar el proceso negociador en curso y facilitar la conclusión del mismo, poniendo los esfuerzos precisos para alcanzar un acuerdo final satisfactorio. La Dirección de la empresa dispondrá los recursos necesarios para hacer frente a los costes generados por dicho acuerdo. Los criterios remunerativos a tener en cuenta serán acordes con las modificaciones funcionales y/o posibles correcciones de desfases remunerativos en los grupos laborales afectados por la segunda fase.

En cuanto a los demás aspectos relativos al proceso negociador de la segunda fase, se estará a lo dispuesto en la cláusula 15 del anterior Convenio y su posterior desarrollo, en cuanto se refiere a los criterios y normas generales de procedimiento allí recogidos.

La aplicación de los resultados de la segunda fase se incorporará al presente Convenio Colectivo a través de la Comisión de Interpretación y Vigilancia antes del 31 de julio de 1991 a cuyos efectos se adoptarán las medidas precisas en tiempo sindical y dedicación de la Dirección a fin de garantizar la consecución de este objetivo, teniendo, en cualquier caso, los incrementos pactados efectividad de 1 de enero de 1991.

Asimismo, se adoptarán las medidas necesarias para que la asunción de las nuevas funciones que, en su caso, se acordaren en los perfiles funcionales, vayan acompañadas de programas formativos que faciliten el desempeño de las mismas.

La Comisión de Grupos Laborales seguirá constituida una vez finalice la segunda fase, hasta el término del período de transición previsto para ambas fases, con el fin de hacer un seguimiento de los procesos comprometidos en ambas fases y proponer las medidas de tipo normativo, administrativo o formativo que fueran necesarias para la mejor implantación de los nuevos grupos laborales.

Cláusula 9. *Selección.*

1. Requisitos de ingreso:

Artículo 35.

Se completa el primer párrafo con lo siguiente:

«Como excepción a esta regla cabe considerar aquellos documentos cuyo conocimiento sea imprescindible para efectuar la selección, como pueden ser expediente académico y experiencia.»

El segundo párrafo queda como sigue:

«Los que resulten admitidos, antes de tomar posesión de las plazas o de iniciar su capacitación o adiestramiento y en todo caso, antes de recibir nombramiento alguno, deberán justificar en forma aquellos extremos. Si no lo hicieran así, serán automáticamente eliminados.»

El reconocimiento médico a que se hace referencia en el artículo anterior deberá realizarse, siempre que las circunstancias lo permitan, con

carácter previo a la admisión a los cursos de formación previstos en las convocatorias, y, en todo caso, antes de la incorporación efectiva al puesto de trabajo, una vez adquirida la condición de empleado de la Compañía.

2. Normas de selección:

Durante la vigencia de este Convenio se seguirá utilizando en los procesos de selección la transmisión de las pruebas a los distintos puntos de examen por medio del fax con memoria codificada, que garantiza la transparencia e igualdad de oportunidades para el conjunto de los opositores. No obstante, se seguirá profundizando en el estudio de otros sistemas alternativos de elaboración y transmisión de exámenes que puedan mejorar las prestaciones del sistema actual.

Artículo 37.

El párrafo primero queda como sigue:

«La Comisión Paritaria de Selección, en cuya composición participarán cuatro Vocales en representación de la Dirección y, por parte de los trabajadores, cuatro vocales designados por el Comité Intercentros.»,

manteniéndose igual el resto del párrafo.

Después del segundo párrafo se añaden los siguientes:

«Con carácter general esta Comisión unificará criterios en cuanto a requisitos que deban reunir los aspirantes, tipos de pruebas a realizar, etc., en las convocatorias de contratación de personal temporal, cuya realización está encomendada a las Direcciones Provinciales, con la finalidad de homogeneizar los procedimientos.

Antes del 31 de diciembre de 1991 la Comisión de Selección definirá los derechos y obligaciones de los aspirantes que participen en las convocatorias publicadas por la Compañía.

Asimismo, y antes de la fecha citada, revisará las normas de funcionamiento de los Tribunales, con el objetivo de introducir las modificaciones que la práctica aconseje en orden a mejorar dicho funcionamiento.»

Artículo 43.

Se modifica el primer párrafo en la forma siguiente:

«Cuando haya que realizar exámenes en distintas localidades, se nombrarán los Tribunales de Vigilancia precisos que, siguiendo las instrucciones del Tribunal Central de la convocatoria, velarán por la objetividad y transparencia en el proceso de selección, tanto en la recepción, como en la aplicación y envio de las pruebas, finalizando su actuación con la elaboración del correspondiente acta de examen.»

Provisión de vacantes: Nueva redacción del artículo 47 de la normativa laboral.

Superados los correspondientes ejercicios y el periodo de capacitación en su caso, a los aprobados se les adjudicarán las plazas vacantes existentes en ese momento.

Teniendo en cuenta la preferencia que en el artículo 64 de esta Normativa se establece para los empleados casados o con cargas familiares que promocionen o asciendan mediante convocatoria para elegir plazas en su propia residencia, la adjudicación de las vacantes se realizará por riguroso orden de puntuación, resultante de sumar la obtenida en la selección a la que obtuvieron en el curso de capacitación, si la hubiere, guardándose, no obstante, el siguiente orden de prelación:

1. Empleados fijos con cargas familiares pertenecientes al grupo principal para su residencia laboral.
2. Empleados fijos con cargas familiares pertenecientes al grupo subsidiario para su residencia laboral.
3. Empleados fijos sin cargas familiares pertenecientes al grupo principal para su residencia laboral.
4. Empleados fijos sin cargas familiares pertenecientes al grupo subsidiario para su residencia laboral.
5. Resto de empleados fijos pertenecientes al grupo principal para plazas de su provincia.
6. Resto de empleados fijos del grupo subsidiario para plazas de su provincia.
7. Resto de empleados fijos pertenecientes al grupo principal.
8. Resto de empleados fijos pertenecientes al grupo subsidiario.
9. Empleados temporales para su residencia laboral y provincia.
10. Resto de empleados temporales.
11. Personal ajeno para la provincia donde tenga fijado su domicilio.
12. Resto personal ajeno.

El derecho a pertenecer a uno o a otro grupo estará en función de la situación laboral de los aspirantes en el momento de la elección de vacantes, independientemente de la adscripción a uno u otro grupo en el momento en que formularon la solicitud. Si se produce un cambio de situación en ese intervalo, deberá alegarse fehacientemente con el tiempo suficiente, y, en todo caso, antes de comenzar la elección.

Cuando, dentro de cualquiera de los grupos mencionados, varios aspirantes hayan obtenido la misma puntuación, se aplicarán los siguientes criterios:

1. En caso de empleados, se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa.
2. En caso de aspirantes ajenos o igualdad de condiciones previstas en el párrafo anterior, se elegirá por sorteo una letra del alfabeto, la cual servirá de referencia para determinar el orden de elección por apellidos.

Cláusula 10. *Formación.*

Durante la vigencia de este Convenio será de aplicación el contenido que sobre formación figuraba en la cláusula 14 del Convenio Colectivo 1989-1990, así como los artículos 70 a 73 de la Normativa Laboral referentes a esta actividad, en todo aquello que no haya sido modificado por cuanto seguidamente se establece.

En este sentido, con el ánimo de avanzar en la mejora de todos los procesos de trabajo y comportamiento implicados en la acción formativa, se toman los siguientes acuerdos:

1. La Comisión Central de Formación, compuesta por seis vocales representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercentros y seis vocales por la Dirección de la empresa, se reunirá, ordinariamente, con una periodicidad mensual.
2. Para los cursos de duración superior a sesenta horas lectivas, se establece que los asistentes a los mismos deberán ser avisados con una antelación mínima de diez días naturales, salvo casos de fuerza mayor, en los cuales se informará de las causas a la Subcomisión Provincial de Formación, lo que no ha de ser óbice para que el empleado no acuda al curso indicado.
3. Ambas partes se comprometen a dar a la Subcomisión Provincial de Formación el impulso necesario que propicie la actuación prevista en el texto del pasado Convenio, especialmente en lo que se refiere a:

La difusión de los diferentes planes formativos provinciales para el conocimiento del conjunto de los trabajadores.

El análisis de los cursos de ingreso, promoción y reciclaje que se desarrollen en cada una de las provincias.

El análisis de las necesidades de recursos provinciales (profesorado, documentación, aulas, herramientas).

La evaluación de la actividad formativa a través de los datos aportados por las encuestas a profesores, alumnos y centros.

La elaboración de actas que recojan lo tratado en las reuniones provinciales, actas que deberán ser remitidas a la Comisión Central.

La ejecución y desarrollo de las cuestiones acordadas en la Comisión Central que afecten a las Subcomisiones Provinciales.

La Subcomisiones Provinciales de Formación, compuestas por dos representantes de la Dirección de la empresa y dos Vocales del Comité de empresa, se reunirán con frecuencia bimestral sobre la base de un orden del día propuesto por las partes con una antelación suficiente para la preparación del mismo. Las reuniones no se darán por finalizadas sin que hayan sido tratados todos los puntos del orden del día.

4. Se encomienda a la Comisión Central de Formación la elaboración, antes del 31 de diciembre de 1991, de una propuesta de recopilación y elaboración de las normas reguladoras de los derechos y obligaciones de alumnos y profesores colaboradores, así como del sistema de acceso a cursos de formación. Ambos textos, una vez finalizados, se propondrán a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia para su anexión al presente Convenio.

5. Los párrafos correspondientes al epígrafe «En lo que se refiere a los recursos destinados a formación» del apartado de formación de la cláusula 14 del anterior Convenio, quedan redactados como sigue:

«La Dirección de la empresa habilitará, dentro de los destinados a formación, los recursos necesarios para establecer con los sindicatos que, teniendo la consideración de más representativos a nivel estatal, ostenten, además, representación institucional ante-

las Administraciones Públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal, programas de colaboración en el campo de la formación que, con la adecuada cobertura contribuyan a mejorar el nivel de los candidatos en los procesos de ingreso y promoción.

El presupuesto de gastos dedicados a formación, durante el período de vigencia de este Convenio, no será inferior, en cómputo anual y por todos los conceptos, incluido el lucro cesante, al 6 por 100 de la masa salarial.»

Cláusula 11. *Innovaciones tecnológicas e impacto Directivas CEE.*

1. El artículo 74 de la Normativa Laboral queda redactado como sigue:

«En las reuniones que se celebren entre la Comisión Directiva y los sindicatos más representativos, y que tendrán una periodicidad trimestral como mínimo, la Dirección informará sobre las líneas básicas y estratégicas de la evolución de la empresa: Introducción de nuevas tecnologías, evolución de las redes y servicios, aspectos organizativos, comerciales, legales, políticas de filiales y contratas, recursos humanos, etc.

Asimismo, se establecerán estas reuniones a nivel provincial entre el Comité de Dirección Provincial y los sindicatos más representativos con una periodicidad trimestral como mínimo, donde el Comité de Dirección informará en el ámbito provincial sobre: Evolución de las redes y servicios, introducción de las nuevas tecnologías, política de contratas, política comercial, cambios orgarnizativos, recursos humanos, etc.

Con independencia de estas reuniones y al objeto de lograr seguimiento permanente y profundo de las repercusiones que las innovaciones tecnológicas y la aplicación de la LOT y Directivas Comunitarias tengan en Telefónica, se crea una Comisión Central de Innovaciones Tecnológicas e Impacto Directivas CEE.»

Comisión Central de Tecnología e Impacto Directivas CEE:

Esta Comisión estará formada por tres representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercentros, dos representantes más por cada uno de los sindicatos mas representativos y por un número equivalente de representantes de la Dirección de la Empresa, los cuales se reunirán como mínimo una vez al mes.

En este sentido la Dirección de Telefónica entregará la siguiente información:

Aspectos técnicos:

Planes concretos de obras y líneas especificando los distintos sistemas.

Estructura de operación, mantenimiento y sostén de cada red y/o servicio.

Informes referidos a calidad de servicio, actuales y futuros.

Ritmos cronogramas de implantación.

Aspectos legales:

Directivas Comunitarias en sus respectivas fases de discusión, aprobación y aplicación.

Posición de Telefónica y del Gobierno frente a estas Directivas.

Estrategia de planificación de las actividades de Telefónica en el marco del Plan Nacional de Telecomunicaciones.

Desarrollo de la LOT (Reglamentos, contrato Telefónica-Estado, Consejo Asesor, etc.).

Aspectos laborales:

Volumen de empleo afectado.

Nuevas funciones laborales que puedan llevar asociadas.

Categorías idóneas.

Planes específicos de formación.

Incidencia en S.H.T.

Aspectos globales:

Razones del cambio tecno-organizativo. Actuaciones que propone la Dirección.

Ventajas económicas que pueda suponer su introducción.

Mejoras que se puedan obtener de cara al servicio público.

Participación de la industria nacional.

La expresada Comisión, a la vista de la información facilitada, estudiará, analizará y emitirá un informe sobre los posibles impactos laborales que los cambios tecnológicos, organizativos y legislativos tengan sobre el conjunto de la plantilla, remitiéndose éste a la Comisión Paritaria pertinente a los efectos oportunos, dentro de su respectivo ámbito de competencia o a los ámbitos de negociación que corresponda, en su caso.

Dicho informe se presentará como un estudio de conclusiones que deberá tenerse en cuenta por parte de Telefónica a la hora de adoptar cualquier decisión sobre la posible viabilidad del proyecto o cambio en cuestión.

En la Comisión Central de Tecnología e Impacto Directivas CEE se estudiara un modelo de evaluación de la productividad derivada de la implantación de las nuevas tecnologías y del cumplimiento de las Directivas de la Comunidad Europea.

Para llevar a cabo sus cometidos, la Comisión tendrá conocimiento, con una antelación mínima de sesenta días respecto a la de su posible aprobación, de cualquier nuevo proyecto o sistema que se piense introducir.

Sesiones técnicas provinciales:

A nivel provincial, con independencia de las reuniones trimestrales establecidas anteriormente con el Comité de Dirección, y al objeto de posibilitar un conocimiento profundo y el seguimiento eficaz de los temas propios de dichas reuniones, se convocará a la representación provincial de los trabajadores y a los sindicatos más representativos a nivel estatal que tengan representación en el respectivo Comité de empresa, al menos una vez cada dos meses, a sesiones técnicas de trabajo, con el fin de analizar y evaluar el impacto laboral a que pudieran dar lugar la implantación de las políticas explicadas en las reuniones de la Dirección Provincial.»

2. En cuanto al artículo 75 de la Normativa Laboral, la redacción será la siguiente:

«La representación de los trabajadores podrá recurrir, de acuerdo con la Dirección, a estudios realizados por gabinetes técnicos especializados, externos a la empresa, a fin de evaluar la incidencia de determinadas tecnologías o técnicas. El coste de dichos estudios correrá a cargo de la empresa.

Los miembros de esta Comisión, o quienes designen los sindicatos como asesores de las mismas, tendrán opción a participar en los cursos de formación sobre cuantas técnicas o tecnologías se impartan o tengan relación con los cambios legislativos o normativos del sector.

A la Comisión paritaria citada en el artículo anterior se podrá incorporar para temas específicos asesores o técnicos “ad hoc” de ambas partes.»

3. En Madrid, Barcelona y Sevilla seguirán constituidas las Comisiones Provinciales de Tecnología hasta la finalización de los eventos del 92, a fin de continuarse el seguimiento de los proyectos relacionados con los acontecimientos de dicho año.

Cláusula 12. *Salud laboral.*

Se mantiene la vigencia de la cláusula 9 del Convenio Colectivo 1989-1990, salvo en los apartados modificados en la presente cláusula.

1. Se crea la Unidad de Salud Laboral con dependencia de la Dirección de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales.

En el plazo que dure el presente Convenio, dicho Servicio de Salud Laboral, de acuerdo con las conclusiones del mapa de riesgos y de la posible legislación que en esta materia se promulgue, elaborará un Plan Integral de Salud Laboral que someterá a la consideración del Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo antes de su implantación y desarrollo.

2. Mientras no lo establezca una nueva Ley de Salud Laboral, es preceptiva la organización de la seguridad e higiene en el trabajo en los actuales Comités de Seguridad e Higiene.

3. Se optimizarán los métodos, análisis y desarrollos, para permitir la integración de la prevención de los riesgos laborales en todos los niveles de la empresa.

En esta línea, la empresa analizará las necesidades de aquellas provincias aún no dotadas de Técnico de SHT.

4. Los trabajos en turnos y en solitario, se organizarán con los medios y procesos que mejor garanticen la seguridad del trabajador y la eficacia del trabajo. Se vigilará periódicamente y mediante reconocimiento médico específico la salud de estos trabajadores y las de sus condiciones de trabajo, permitiéndose el cambio si por motivos de salud lo aconseja el Servicio Médico de empresa.

5. Pantallas de visualización de datos: Las adaptaciones ergonómicas producidas por la evolución tecnológica de los puestos de trabajo de PVD se estudiarán técnicamente en el seno del Comité Central de Seguridad e Higiene del Trabajo, y sus conclusiones serán divulgadas entre los mandos intermedios y los usuarios de esta herramienta de trabajo.

El control y vigilancia médica del personal de pantallas se llevará a cabo según las vigentes directrices de la CEE Se llevará a cabo un estudio epidemiólogo significativo del impacto del trabajo de PVD en la salud, evaluado a medio plazo (dos a cinco años) con protocolo sometido a la consideración del Comité Central de Seguridad e Higiene del Trabajo.

El artículo 238 en su primer párrafo queda redactado como sigue:

«Para todo el personal cuyo trabajo habitual y en operación continua (toda o más de la mitad de la jornada diaria o semanal) consista en utilizar pantallas de visualización, se adoptarán las siguientes medidas», manteniéndose en vigor el resto.»

6. Culminación de trabajo en marcha: Se elaborará un mapa de riesgos a nivel nacional, aplicando procedimientos simplificados de análisis, que se determinarán tras la experiencia adquirida en la confección del mapa de riesgos de Sevilla, del cual se extrapolarán el maximo posible de conclusiones.

Enmarcado en dicho mapa de riesgos, durante la vigencia del Convenio, se concluirá el estudio médico sobre la población laboral de Telefónica

7. Medio ambiente: Se establecerá por el Comité Central de Seguridad e Higiene del Trabajo un registro de agentes químicos con especificación de sus riesgos potenciales e indicación de medidas protectoras.

Se analizará la posibilidad de sustituir los agentes químicos, reemplazándolos por otros menos nocivos.

Se creará en el Comité Central una Comisión de Control y Vigilancia del Medio Ambiente.

8. Reciclado de productos: La eliminación de residuos peligrosos sólo se realizará por medios propios, cuando se tenga la certeza de que no son perjudiciales para el hombre y medio ambiente. En otro caso, la eliminación, transformación o reciclado, se hará vía suministrador y con estipulación contractual.

9. Formación: Se intensificará la formación y reciclaje en prevención de riesgos, en especial la referida a grupos laborales de planta exterior y almacenes. Se tendrán en cuenta las directrices generales del Comité Central de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Se completará la formación de los trabajadores de la salud finalizándose el Programa de 1993.

10. Normativa: Se completará la actualización de las Normas de S.H.T. durante el periodo de vigencia del presente Convenio. En éstas (nuevo Libro Verde de la Salud Laboral) se tendrán en cuenta las evoluciones tecnológicas, los avances en la normativa interna, nacional y comunitaria y la experiencia prevencionista acumulada hasta el presente. Tras su análisis en el Comité Central de Seguridad e Higiene del Trabajo, se elaborarán finalmente procediéndose a su edición y divulgación a nivel general.

Cláusula 13. *Empresa colaboradora.*

El primer párrafo del artículo 250 de la normativa se sustituye por el siguiente:

«La Junta Rectora Central de la Empresa Colaboradora estará compuesta por cuatro vocales representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercentros y otros cuatro vocales nombrados por la Dirección de la empresa, uno de los cuales actuará como Presidente, así como por cuatro asesores, dos nombrados por la Dirección de la empresa y otros dos por el Comité Intercentros.»

Igualmente se acuerda:

a) Mantener las prestaciones graciables según las normas pactadas.

b) Fijar la figura funcional de Secretario-Administrador en provincias de más de 500 trabajadores, de acuerdo con la organización estructural que estime la Dirección.

c) Implantar planes específicos de formación y reciclaje en esta materia, para el personal directamente relacionado con la gestión, administración y control.

Cláusula 14. *Medicina de empresa.*

Se mantiene vigente la claúsula 10 del Convenio Colectivo 1989-1990, salvo en lo modificado en la presente claúsula:

«En caso de solicitarlo el interesado, le serán entregados los resultados del reconocimiento médico de ingreso, mediante la conclusión de un diagnóstico de salud y de una orientación terapéutica. Cuando de los mismos se derive la no aptitud psicofísica, en relación a los niveles establecidos en los baremos vigentes, se le comunicarán las razones médicas, indicándosele las posibilidades que tiene para otro tipo de trabajo de acuerdo con los requisitos generales establecidos.

El Servicio Médico de Empresa efectuará en el reconocimiento médico periódico de aquellos trabajadores que tengan factores de riesgo cardiovascular, todas aquellas exploraciones complementarias que se estimen necesarias a fin de corregir dichos factores de riesgo.»

Cláusula 15. *LISMI.*

Las representaciones de Telefónica de España y de los trabajadores de la misma que suscriben este Comercio Colectivo, plenamente identificados con los justos criterios reivindicativos que los minusválidos, a través de sus asociaciones y sindicatos, formulan al conjunto de la sociedad española, entienden que es un deber inaplazable de todo ciudadano, colectivo o entidad, promover cuantas medidas estén a su alcance para facilitar a las personas con alguna disminución en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales y en razón a la dignidad que les es propia la asistencia y ayudas necesarias con objeto de conseguir su máximo nivel de desarrollo personal y su integración en la vida social, fundamentalmente mediante la obtención de un empleo adecuado y la superación de las circunstancias que configuran una desigualdad negativa de los disminuidos respecto al resto de los ciudadanos.

Incrementando las actuaciones que en este orden y desde hace más de diecisiete años vienen desarrollándose desde el colectivo telefónico, canalizadas principalmente por la Asociación Telefónica de Asistencia al Minusválido, y con el fin de impulsar la aplicación en Telefónica de los criterios emanados de la Constitución Española en su artículo 49, Ley de Integración Social del Minusválido de 7 de abril de 1982, Declaración de Derechos del Deficiente Mental, aprobada por las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1971, y Resolución sobre Declaración de Derechos de los Minusválidos, aprobada por esa organización el 9 de diciembre de 1975, acordándose incorporar al artículo 252 de la Normativa Laboral las siguientes medidas:

1.ª «Telefónica de España, Sociedad Anónima», reafirma su compromiso de seguir aportando Asociación Telefónica de Asistencia al Minusválido una cantidad igual al 4 por 1.000 de las retribuciones satisfechas al total de sus trabajadores, directivos y consejeros, así como, de forma conjunta con la representación sindical, procurará la continuidad de afiliación a la misma de todos los trabajadores y pensionistas de Telefónica, siguiendo aplicando los actuales criterios de cuotas de los socios.

2.ª Se mantendrán e incrementarán los niveles de colaboración de «Telefónica de España, Sociedad Anónima», con Asociación Telefónica de Asistencia al Minusválido e igualmente se actuará, mediante las respectivas representaciones en la Asociación, para que ésta amplíe su campo de actuación, principalmente a colectivos con situaciones de desprotección social, similares o equiparables a la de los minusválidos censados en Asociación Telefónica de Asistencia al Minusválido.

3.ª «Telefónica de España, Sociedad Anónima», reservará en todas las convocatorias de ingreso, al menos, un 2 por 100 de las plazas para personas minusválidas. Con el fin de posibilitar el acceso a la plantilla de estas personas y de las que puedan incorporarse según lo dispuesto en el punto anterior, se adaptarán los baremos aplicados en los reconocimientos médicos a sus especiales circunstancias, garantizando, en todo caso, la aptitud física mínima imprescindible para el puesto de que se trate.

4.ª «Telefónica de España, Sociedad Anónima», realizará un estudio para superar las barreras arquitectónicas de acceso a los edificios de la empresa, de los trabajadores y usuarios minusválidos de la misma, e igualmente establecerá antes de 1992 las normas precisas para que en cualquier nuevo edificio o instalación Telefónica no existan esas barreras.

5.ª «Telefónica de España, Sociedad Anónima», en colaboración con Asociación Telefónica de Asistencia al Minusválido, efectuará campañas periódicas de información a sus trabajadores sobre prevención de las minusvalías y prestaciones y ayudas que pueden conseguirse.

6.ª «Telefónica de España, Sociedad Anónima», a través de sus Servicios Médicos y Sociales, realizará un seguimiento y control de la evolución, respecto a las disminuciones físicas o psíquicas de los minusválidos trabajadores de Telefónica, orientándoles al respecto y proponiendo, si procede, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, las medidas terapéuticas o laborales necesarias.

7.ª Los representantes de los trabajadores en el Consejo Rector de Asociación Telefónica de Asistencia al Minusválido, dispondrán del tiempo necesario para desarrollar su función, tanto en lo que a su representación en dicho Consejo se refiere, como a su participación en los proyectos que pudieran establecerse.

8.ª La Comisión de Interpretación y Vigilancia desarrollará la presente cláusula antes del 31 de diciembre de 1991.

Asimismo, durante la vigencia de este Convenio, «Telefónica de España, Sociedad Anónima», se compromete a integrar en su plantilla, a nivel nacional, a un mínimo de 30 minusválidos beneficiarios de Asociación Telefónica de Asistencia al Minusválido o trabajadores de los centros especiales de la misma previo informe de la Dirección de la Asociación.

Cláusula 16. *Fondos sociales.*

El control y la gestión de las prestaciones se llevará a cabo por el Comité Intercentros, mediante la Comisión de Fondos Sociales, que estará compuesta por seis miembros designados por el Comité Intercentros. Para cumplir este cometido, se facilitarán los medios humanos y materiales necesarios, al menos en la cuantía de los existentes, tanto en el Departamento Central como en las diferentes Direcciones Provinciales.

La empresa correrá con los gastos que se originen por el mantenimiento, control, administración y gestión de este capítulo.

La distribución del monto total de los fondos se hará por la Comisión de Fondos Sociales.

La cuantía de los fondos se fija para 1991 en 820.000.000 de pesetas y para 1992 se incrementará en igual cuantía que la masa salarial.

Los criterios de adjudicación de estas prestaciones serán definidos por la Comisión de Fondos Sociales, respetando los actuales compromisos contraídos por la empresa (intereses, préstamos, vivienda) hasta su extinción o amortización.

Garantías de los miembros componentes de la Comisión de Fondos Sociales: Será potestad de la Comisión de Fondos Sociales fijar cuantas reuniones, permanencias o presencia de sus miembros sean necesarias en cada momento.

Prestaciones sociales

Economatos: En cuanto a los establecimientos adscritos, la empresa acordará con la Comisión de Fondos Sociales la posible modificación de los compromisos actuales o asunción de otros nuevos.

Para los economatos propiedad de Telefónica, se buscarán conjuntamente con la Comisión de Fondos Sociales las fórmulas necesarias para adaptarlos antes de 1992 a la normativa de la Comunidad Europea en esta materia.

Avales para adquisición de vivienda habitual: Todos los empleados de Telefónica podrán solicitar de la misma un aval, cuya cuantía durante la vigencia de este Convenio será de 3.500.000 pesetas como máximo.

Actividades socio-recreativas: La Dirección de la empresa estudiará las iniciativas que por parte de las Asociaciones de los trabajadores les sean presentadas, cuyo coste, en su caso, será asumido por la propia empresa.

Vacaciones hijos de empleado: La Dirección de la empresa se compromete a estudiar, junto con la Comisión de Fondos Sociales, las situaciones especiales de hijos de empleados en lo referente a sus desplazamientos dentro del plan específico de vacaciones.

Anticipo de una a tres mensualidades: De carácter normal:

El personal fijo con más de dos años de antigüedad en la empresa podrá, sin necesidad de alegar motivo alguno, solicitar de ésta un anticipo cuya cuantía no podrá exceder de tres mensualidades del salario que tenga asignado. Como norma general, se concederán por riguroso orden de la presentación de la petición. Se fija un cupo de 150 semanales.

De carácter urgente:

La Comisión de Fondos Sociales, se reunirá cada quince días al objeto de estudiar cada una de las solicitudes de carácter urgente, debidamente justificadas, para estudiar su posible concesión.

Los anticipos no devengarán interés alguno y su reintegro se hará deduciendo de cada mensualidad ordinaria que el empleado percibe, una veinticuatroava parte del anticipo. Sin embargo, en casos de enfermedad y siempre que las prestaciones sean inferiores a dicha mensualidad, la deducción será proporcionada al importe de las prestaciones que el enfermo perciba. En todo caso, podrá el personal liquidar los anticipos recibidos en menos tiempo del indicado.

Nadie podrá solicitar un nuevo anticipo mientras no haya cancelado el anterior y hayan transcurrido dos años desde que éste se le hubiese concedido.

Cláusula 17. Derechos de representación colectiva y derechos sindicales.

La Sección 2.ª del capítulo XVII queda redactada de la siguiente forma:

Derechos sindicales: Para dar cumplimiento a los derechos reconocidos en la L.O.L.S. y a la vez ampliar en lo posible garantías, medios y facilidades de los sindicatos con implantación en la empresa dentro del criterio de respeto a la representatividad de los mismos, en la doble vertiente de afiliación y resultados en las elecciones sindicales, se acuerda lo siguiente:

Artículo 261. *Secciones sindicales.*

1. En aplicación de la LOLS, 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.

Artículo 262. *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 100 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.
e) Ceuta: 1.
f) Melilla: 1.

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

En el caso particular de la provincia de Baleares, los sindicatos que hayan obtenido más del 25 por 100 de los votos en este ámbito, dispondrán de un Delegado sindical en Menorca y otro en Ibiza, además de los que les pudiera corresponder según este artículo.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos, estarán representadas por un solo Delegado sindical.

Delegados sindicales de Madrid

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

1. Incrementar en 59 los Delegados sindicales de Madrid, que se repartirán proporcionalmente según el número de miembros del Comité de empresa obtenidos por cada sindicato en los últimas elecciones sindicales.

2. Con independencia de lo anterior, se triplicará el número de Delegados sindicales obtenidos por los referidos sindicatos respecto de los que, en principio, les habrían correspondido por estricta aplicación de la LOLS.

Artículo 263. *Sindicatos más representativos.*

1. A los sindicatos que acrediten una especial audiencia expresada en la obtención como mínimo, del 10 por 100 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, 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.

Aquellos sindicatos con una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla, entendiendo ésta como los cotizantes por nómina, tendrán derecho a otros dos empleados más 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:

Nueve Delegados sindicales estatales, cuando hayan obtenido el 10 por 100 y no superen el 20 por 100 del total de miembros de Comités de empresa a nivel estatal.

Diecisiete, cuando hayan obtenido más del 20 por 100 y no superen el 30 por 100.

Veintinueve, cuando hayan obtenido más del 30 por 100.

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

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

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

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

Delegados sindicales territoriales

Debido a la modificación de la estructura territorial de la empresa, queda suprimida la figura del Delegado sindical territorial.

Asimismo, la Dirección de la empresa podrá llegar a otros acuerdos concretos con los sindicatos que, teniendo la consideración de más representativos a nivel estatal, ostenten, además, representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal.

En tales supuestos, dichos acuerdos se entenderán incorporados a la Normativa Laboral, como parte integrante de la misma y con idéntica validez y eficacia jurídica.

Artículo 264. *Garantías y derechos de los Delegados sindicales.*

Los Delegados sindicales estatales y provinciales, así como los representantes de los órganos de dirección de los sindicatos más representativos que sean miembros 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.S., a los miembros del 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 quince 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, 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 télex para el envío de comunicaciones, siempre que las secciones estatales en cuestión cuenten con un mínimo del 10 por 100 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 del Delegado sindical y miembro del Comité de empresa, el crédito mensual será acumulable. No se computará a estos efectos el tiempo invertido en reuniones o gestiones que realicen a iniciativa de la Dirección de la empresa.

ll) 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.

m) 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 y la cuantía de la cuota.

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 corresponda, 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 mobiliario adecuado y teléfono para el correcto desempeño de las tareas que le son propias, en cada una de las provincias donde tengan representación en el Comité de empresa.

o) Los sindicatos más representativos dispondrán de una bolsa de horas equivalente al 11 por 100 del total anual de las de los miembros electos de sus candidaturas en los Comités de empresas que serán administradas por los órganos de dirección del correspondiente sindicato.

Artículo 265.

Podrán organizar, para sus afiliados, durante la jornada laboral asambleas siempre que la racional prestación del servicio lo permita, con una duración máxima de veinte 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 veinte horas anuales remuneradas.

El 20 por 100 del monto total anual de estas horas, conformarán una bolsa que será administrada por los órganos de dirección del sindicato, que se distribuirán en cupos de cuarenta horas como mínimo, debiéndose comunicar a la Dirección de la empresa con una antelación, al menos, de dos meses. Se entenderán a estos efectos, por afiliados, los cotizantes por nómina a 31 de diciembre de cada año.

Aquellos trabajadores a los que durante el año se les ceda como mínimo once cupos de ochenta horas, y siempre que estén en uso de la bolsa de horas, tendrán los mismos derechos y garantías que los Delegados sindicales provinciales, excepto en lo relativo al crédito mensual de horas retribuidas.

La empresa dará entrada en sus planes de formación las necesidades formativas de los sindicatos más representativos, en línea con los criterios establecidos para dichos planes.

Cláusula 18. *Normativa laboral.*

La normativa laboral de «Telefónica de España Sociedad Anónima», se modificará para incluir lo dispuesto en el presente Convenio.

El texto refundido de normativa laboral aplicable en la empresa como norma que sustituye a la Reglamentación Nacional de Trabajo, Reglamento de Régimen Interior y cláusulas vigentes de Convenios Colectivos, gozará de plena eficacia y validez a todos los efectos, procediéndose, por tanto, a su registro y publicación en los términos señalados en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Cláusula 19. *Varios.*

1. Gratificaciones extraordinarias:

Nueva redacción del segundo párrafo del artículo 79 de la normativa laboral:

Donde dice: «Asimismo, se abonará al personal fijo o de plantilla una gratificación extraordinaria...», deberá decir: «Asimismo, se abonará a todos los empleados una gratificación extraordinaria...». El resto del párrafo 2.º, así como los párrafos 1.º y 3.º del artículo 79, mantiene su redacción actual.

Esta modificación, que ya ha sido aplicada en las nóminas de las pagas de beneficios abonadas en febrero de 1990 y 1991, será igualmente de aplicación con carácter retroactivo para aquellos empleados que, de acuerdo con lo que ahora se establece, hubieran tenido derecho a percibir paga de beneficios en febrero de 1989 en los términos que en este artículo 79 se establece y no les fue abonada.

2. Reconocimiento de antigüedad:

En el plazo máximo de seis meses, se revisará la fecha de ingreso en Telefónica de todos aquellos empleados fijos a la fecha de la firma del presente Convenio, que hubieran prestado servicios con contratos temporales y hubieran perdido días de antigüedad como consecuencia de cambios de modalidad del contrato temporal, o incorporación a cursos de formación previstos en convocatorias en las que obtuvieron su condición de fijos, cuando ambas situaciones se produjeron sin solución de continuidad.

El reconocimiento de dicho período tendrá como consecuencia el adelanto en la percepción del premio por servicios prestados y se sumará al que tenga reconocido a efectos de la fecha de jubilación. Contará, igualmente, en todos aquellos derechos reconocidos en la normativa laboral que estén en función de la antigüedad en la empresa. No tendrá, sin embargo, efecto económico alguno de carácter retroactivo.

La relación de empleados afectados y la fecha de ingreso en Telefónica que se les reconozca, será entregada en el plazo citado en la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

3. Bolsa extraordinaria de vacaciones:

El artículo 130 de la normativa laboral, quedará redactado de la siguiente forma:

Los empleados de los servicios de comercial, mantenimiento de planta, asistencia técnica y operación e información de las capitales de las provincias de Gerona, Barcelona, Tarragona, Castellón Valencia, Alicante, Murcia, Almería, Granada, Málaga, Cádiz, Huelva, Baleares, Las Palmas y Santa Cruz de Tenerife y sus localidades costeras, así como el personal de operación adscrito a las estaciones radiomarítimas, que, a petición propia y según las necesidades de la empresa, disfruten la totalidad de sus vacaciones, bien de manera continuada o en las dos fracciones de veinte y diez días en los meses no comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, tendrán derecho a una bolsa extraordinaria de vacaciones cuya cuantía será fijada en Convenio, sea cual fuere el mes en que las disfruten.

En el supuesto de que sólo se disfrutara el período de veinte días en los meses no comprendidos entre las fechas indicadas, la bolsa extraordinaria de vacaciones será de un importe inferior, fijado igualmente en Convenio.

La bolsa ordinaria de vacaciones continuará abonándose para el resto de empleados que soliciten vacaciones fuera de los meses de junio a septiembre, en las mismas condiciones actualmente reguladas.

4. Descanso semanal y trabajos en domingos y festivos:

El artículo 114 de la normativa laboral mantiene su redacción actual, introduciéndose un segundo párrafo que dice lo siguiente:

> «Además de las averías citadas en el párrafo anterior, dicho personal actuará en todas aquellas que sea necesario reparar para garantizar el servicio permanente las noventa y cuatro horas, en virtud de obligaciones específicas que comporten una prestación de servicio exigible por contrato en un tiempo determinado.»

5. Permisos retribuidos:

A partir del 1 de enero de 1992, además de los casos recogidos en el artículo 131 de la normativa laboral, los empleados de Telefónica tendrán derecho a solicitar y obtener cada año un permiso con sueldo de un día, para asuntos propios, no acumulable al período de vacaciones.

La fecha de su disfrute será a pactar con su jefe inmediato en función de las necesidades de trabajo.

6. Turnos de noche:

Se mantiene en vigor el artículo 105 de la normativa laboral, añadiéndose un segundo párrafo que dice:

> «A partir del 1 de enero de 1992, la jornada diaria de trabajo de siete treinta horas o superior que se realice en turno de noche, se reducirá en treinta minutos diarios.»

7. Reconocimiento cargas familiares:

En los supuestos de adopción, durante el período de acogimiento familiar preadoptivo, los menores de edad tendrán la misma consideración que los hijos legalmente reconocidos.

El artículo 198 de la normativa laboral queda redactado de la siguiente forma:

> «A los efectos previstos en esta normativa y salvo que expresamente se disponga de otra forma, se entenderá como cargas familiares, o familiares a cargo del empleado, el cónyuge, los hijos menores de edad y mayores incapacitados, los menores de edad durante el período de acogimiento familiar preadoptivo, así como los padres que dependan económicamente del mismo. En todo caso será requisito indispensable la convivencia de los familiares mencionados con el empleado.»

8. Horas extraordinarias:

El artículo 85 de la normativa laboral a partir del párrafo 6.º queda redactado de la siguiente forma:

> «La determinación de las horas extraordinarias estructurales se efectuará mediante acuerdo entre la Dirección, Comité de empresa y sindicatos más representativos a nivel estatal que tengan representación en los respectivos Comités de empresa.
>
> La Dirección de la empresa informará mensualmente sobre las horas realizadas, a los respectivos Comités de empresa y a los sindicatos más representativos a nivel estatal que tengan representación en los respectivos Comités de empresa, sobre las horas extraordinarias realizadas en dicho período incluidas las que se compensen con descanso, 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 cinco 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.
>
> La Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores efectuarán un riguroso control de la realización de horas extraordinarias, con el fin de adoptar las medidas necesarias tendentes a disminuir drásticamente el número de horas y su reconversión en empleo, si ello fuera posible. Para ello se facilitará a la Comisión de Interpretación y Vigilancia la información suficiente,

desapareciendo la Comisión Estatal de Horas y Tareas Extraordinarias.

A su vez, las Comisiones Provinciales creadas al efecto tendrán las siguientes competencias:

Determinar con carácter previo a su realización, la necesidad, número y naturaleza de las horas.

En caso necesario, arbitrar sistemas objetivos de asignación individual de horas.

Efectuar un seguimiento, en su ámbito, de las horas realizadas tanto de las compensadas económicamente como con tiempo.

Estas Comisiones Provinciales estarán formadas por dos miembros del Comité de Empresa correspondiente y dos representantes de la Dirección.

Las horas extraordinarias serán objeto de cotización a la Institución Telefónica de Previsión en un 2 por 100 por parte de la empresa y el trabajador.»

9. Clasificación según la permanencia:

El artículo 5 de la normativa laboral queda redactado como sigue:

«El personal de "Telefónica de España, Sociedad Anónima", se clasificará, según su permanencia al servicio de la misma, en fijo y temporal.

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

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

10. Nueva redacción del artículo 41 de la normativa laboral:

«El contenido de las bases de las convocatorias, incluidas las de los concursos especiales de traslados, se discutirá con una Comisión integrada por cuatro representantes del Comité Intercentros, con igual o superior categoría laboral que la de las plazas objeto de la convocatoria, levantándose acta de sus reuniones.»

11. Acceso a cargos:

La Comisión de Interpretación y Vigilancia, en el plazo de seis meses, contados a partir de la firma del Convenio, dispondrá lo necesario para hacer operativo lo dispuesto en la normativa laboral a este respecto. A tal fin, se tendrán en cuenta tanto los antecedentes jurídicos y organizativos relacionados con estos supuestos, como la existencia de empleados designados provisionalmente para estos cargos, de forma que pueda acordarse la normalización de los nombramientos que procedan, previa evaluación objetiva del desempeño del puesto, según los criterios que se acuerden.

12. Nueva redacción del artículo 207 de la normativa laboral:

El párrafo 29 de este artículo queda redactado como sigue:

«Este premio llevará aparejada una dotación económica equivalente a seis mensualidades completas, fraccionándose su devengo en dos partes iguales, una a los veinticinco años de servicio y otra a los cuarenta, salvo que se opte por su percibo a los cuarenta años.»

Cláusula 20. *Comisión de Interpretación y Vigilancia.*

Se constituye una Comisión Paritaria con seis representantes de los trabajadora: Designados por el Comité Intercentros y seis de la Dirección de la empresa para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación del mismo.

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 los mismos en común acuerdo, cuyo leudo poner 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 propuesto por las partes.

En 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 presente texto del Convenio Colectivo 1991/1992 de Telefónica, en prueba de conformidad y para la debida constancia, firmando asimismo el señor Presidente de las deliberaciones y los Secretarios.

ANEXO 1

Tabla salarial

	Sueldo 1991 — Pesetas
GRUPO 01. GENERAL DE JEFATURAS	
Jefe mayor	268.029
Jefe principal de 1.ª	255.249
Jefe principal de 2.ª	241.861
Jefe de 1.ª	229.279
Jefe de 2.ª	215.368
Jefe de 3.ª	201.228
GRUPO 02. TITULADOS FACULTATIVOS Y TÉCNICOS ESPECIALES	
Subgrupo 1. Titulados facultativos	
Titulado facultativo mayor	334.791
Titulado facultativo principal de 1.ª	318.815
Titulado facultativo principal de 2.ª	302.081
Titulado facultativo ascenso de 1.ª	286.355
Titulado facultativo ascenso de 2.ª	268.964
Titulado facultativo entrada (+ tres años)	251.291
Titulado facultativo entrada (– tres años)	238.491
Titulado facultativo entrada (N.I.)	215.796
Subgrupo 2. Técnicos especiales	
Técnico especial mayor	334.791
Técnico especial principal de 1.ª	318.815
Técnico especial principal de 2.ª	302.081
Técnico especial ascenso de 1.ª	286.355
Técnico especial ascenso de 2.ª	268.964
Técnico especial entrada	251.291
Subgrupo 3. Técnicos especiales de Informática	
Técnico especial Informática mayor	321.851
Técnico especial Informática principal de 1.ª	305.503
Técnico especial Informática principal de 2.ª	288.755
Técnico especial Informática ascenso de 1.ª	273.130
Técnico especial Informática ascenso de 2.ª	255.776
Técnico especial Informática entrada (+ tres años)	240.353
Técnico especial Informática entrada (– tres años)	227.897
Técnico especial Informática entrada (N.I.)	206.032
GRUPO 03. TITULADOS AUXILIARES Y TÉCNICOS	
Subgrupo 1. Titulado auxiliar o técnico	
Titulado auxiliar o técnico mayor	268.029
Titulado auxiliar o técnico principal de 1.ª	255.249
Titulado auxiliar o técnico principal de 2.ª	241.861
Titulado auxiliar o técnico de 1.ª	229.279
Titulado auxiliar o técnico de 2.ª	215.368
Titulado auxiliar o técnico entrada (+ tres años)	201.228
Titulado auxiliar o técnico entrada (– tres años)	190.989
Titulado auxiliar o técnico entrada (N.I.)	173.450
Subgrupo 3. Gestores comerciales	
Gestor comercial mayor	268.029
Gestor comercial principal de 1.ª	255.249
Gestor comercial principal de 2.ª	241.861
Gestor comercial de 1.ª	229.279
Gestor comercial de 2.ª	215.368
Gestor comercial de entrada (+ tres años)	201.228
Gestor comercial de entrada (– tres años)	190.989
Gestor comercial de entrada (N.I.)	173.450
Subgrupo 4. Técnicos auxiliares Informática	
Técnico auxiliar Informática mayor	250.331
Técnico auxiliar Informática principal de 1.ª	240.007
Técnico auxiliar Informática principal de 2.ª	229.513
Técnico auxiliar Informática de 1.ª	219.549
Técnico auxiliar Informática de 2.ª	207.940
Técnico auxiliar Informática entrada (+ tres años)	194.540
Técnico auxiliar Informática entrada (– tres años)	184.549
Técnico auxiliar Informática entrada (N.I.)	167.923

	Sueldo 1991 — Pesetas
GRUPO 04. DELINEANTES, DIBUJANTES, FOTÓGRAFOS	
Delineante, Dibujante, Fotógrafo mayor	181.018
Delineante, Dibujante, Fotógrafo principal de 1.ª	174.896
Delineante, Dibujante, Fotógrafo principal de 2.ª	168.981
Delineante, Dibujante, Fotógrafo de 1.ª	163.266
Delineante, Dibujante, Fotógrafo de 2.ª (+ tres años)	154.855
Delineante, Dibujante, Fotógrafo de 2.ª (— tres años)	146.051
Delineante, Dibujante, Fotógrafo entrada (+ tres años)	149.618
Delineante, Dibujante, Fotógrafo entrada (— tres años)	141.464
Delineante, Dibujante, Fotógrafo entrada (N.I.)	127.921
GRUPO 05. EQUIPOS	
Subgrupo 6. Encargados de Equipo	
Encargado de Equipo mayor	213.049
Encargado de Equipo principal de 1.ª	205.844
Encargado de Equipo principal de 2.ª	198.883
Encargado de Equipo de 1.ª	192.157
Encargado de Equipo de 2.ª	185.658
Encargado de Equipo de 3.ª	179.379
GRUPO 35. EQUIPOS	
Subgrupo 1. Encargados Planta Interna	
Encargado Planta Interna mayor	223.701
Encargado Planta Interna principal de 1.ª	216.136
Encargado Planta Interna principal de 2	208.826
Encargado Planta Interna de 1.ª	201.764
Encargado Planta Interna de 2.ª	194.941
Encargado Planta Interna de 3.ª	188.348
GRUPO 05. EQUIPOS	
Subgrupo 7. Operadores técnicos	
Operador técnico mayor	192.807
Operador técnico principal de 1.ª	182.564
Operador técnico principal de 2.ª	173.264
Operador técnico principal de 3.ª	166.236
Operador técnico de 1.ª	160.614
Operador técnico de 2.ª (+ tres años)	155.182
Operador técnico de 2.ª (— tres años)	146.791
Operador técnico de 2.ª (N.I.)	133.062
GRUPO 35. EQUIPOS	
Subgrupo 2. Operadores técnicos Planta Interna	
Operador técnico Planta Interna mayor	202.448
Operador técnico Planta Interna principal de 1.ª	191.693
Operador técnico Planta Interna principal de 2.ª	181.927
Operador técnico Planta Interna principal de 3.ª	174.547
Operador técnico Planta Interna de 1.ª	168.644
Operador técnico Planta Interna de 2.ª (+ tres años)	162.941
Operador técnico Planta Interna de 2.ª (— tres años)	154.130
Operador técnico Planta Interna de 2.ª (N.I.)	139.715
GRUPO 05. EQUIPOS	
Subgrupo 8. Auxiliares técnicos de planta	
Auxiliar técnico de Planta mayor	177.530
Auxiliar técnico de Planta principal de 1.ª	171.006
Auxiliar técnico de Planta principal de 2.ª	165.223
Auxiliar técnico de Planta de 1.ª	159.635
Auxiliar técnico de Planta de 2.ª	149.904
Auxiliar técnico de Planta Entrada (+ tres años)	140.643
Auxiliar técnico de Planta Entrada (— tres años)	133.579
GRUPO 35. EQUIPOS	
Subgrupo 3. Operadores auxiliares Planta Interna	
Operador auxiliar Planta Interna mayor	182.857
Operador auxiliar Planta Interna principal de 1.ª	176.138
Operador auxiliar Planta Interna principal de 2.ª	170.181
Operador auxiliar Planta Interna de 1.ª	164.425
Operador auxiliar Planta Interna de 2.ª	154.401
Operador auxiliar Planta Interna Entrada (+ tres años)	144.862
Operador auxiliar Planta Interna Entrada (— tres años)	137.587
Operador auxiliar Planta Interna Entrada (N.I.)	123.680
GRUPO 05. EQUIPOS	
Subgrupo 9. Mecánicos	
Mecánico mayor	165.732
Mecánico principal de 1.ª	160.127
Mecánico principal de 2.ª	154.712
Mecánico de 1.ª	149.480
Mecánico de 2.ª	144.425
Mecánico Entrada (+ tres años)	133.799
Mecánico Entrada (— tres años)	126.318
Mecánico Entrada (N.I.)	112.022
GRUPO 35. EQUIPOS	
Subgrupo 6. Operadores auxiliares Planta Interna (Trans.)	
Operador auxiliar Planta Interna (Trans.) mayor	174.295
Operador auxiliar Planta Interna (Trans.) principal de 1.ª	168.133
Operador auxiliar Planta Interna (Trans.) principal de 2.ª	162.447
Operador auxiliar Planta Interna (Trans.) de 1.ª	156.953
Operador auxiliar Planta Interna (Trans.) de 2.ª	149.414
Operador auxiliar Planta Interna (Trans.) Entrada (+ tres años)	139.331
Operador auxiliar Planta Interna (Trans.) Entrada (— tres años)	131.954
Operador auxiliar Planta Interna (Trans.) Entrada (N.I.)	117.851
GRUPO 06. REDES	
Subgrupo 6. Encargados brigadas	
Encargado brigadas mayor	213.049
Encargado brigadas principal de 1.ª	205.844
Encargado brigadas principal de 2.ª	198.883
Encargado brigadas de 1.ª	192.157
Encargado brigadas de 2.ª	185.658
Encargado brigadas de 3.ª	179.379
GRUPO 36. REDES	
Subgrupo 1. Encargados de Planta Externa	
Encargado Planta Externa mayor	223.701
Encargado Planta Externa principal de 1.ª	216.136
Encargado Planta Externa principal de 2.ª	208.826
Encargado Planta Externa de 1.ª	201.764
Encargado Planta Externa de 2.ª	194.941
Encargado Planta Externa de 3.ª	188.348
GRUPO 06. REDES	
Subgrupo 7. Encargados de Grupo de Redes	
Encargado de Grupo de Redes mayor	187.810
Encargado de Grupo de Redes principal de 1.ª	181.458
Encargado de Grupo de Redes principal de 2.ª	175.321
Encargado de Grupo de Redes principal de 3.ª	169.392
Encargado de Grupo de Redes de 1.ª	163.663
Encargado de Grupo de Redes de 2.ª (+ tres años)	158.128
Encargado de Grupo de Redes de 2.ª (— tres años)	149.455
GRUPO 36. REDES	
Subgrupo 2. Encargados Grupo Planta Externa	
Encargado Grupo Planta Externa mayor	195.323
Encargado Grupo Planta Externa principal de 1.ª	188.717
Encargado Grupo Planta Externa principal de 2.ª	182.335
Encargado Grupo Planta Externa principal de 3.ª	176.169
Encargado Grupo Planta Externa de 1.ª	170.210
Encargado Grupo Planta Externa de 2.ª (+ tres años)	164.454
Encargado Grupo Planta Externa de 2.ª (— tres años)	155.433
GRUPO 06. REDES	
Subgrupo 8. Auxiliares técnicos de Redes	
Auxiliar técnico de Red mayor	177.530
Auxiliar técnico de Red principal de 1.ª	171.006
Auxiliar técnico de Red principal de 2.ª	165.223
Auxiliar técnico de Red de 1.ª	159.635

	Sueldo 1991 — Pesetas
Auxiliar técnico de Red de 2.ª	149.904
Auxiliar técnico de Red Entrada (+ tres años)	140.643
Auxiliar técnico de Red Entrada (– tres años)	133.579
Auxiliar técnico de Red Entrada (N.I.)	120.076
GRUPO 36. REDES	
Subgrupo 3. Operadores auxiliares Planta Externa	
Operador auxiliar Planta Externa mayor	182.857
Operador auxiliar Planta Externa principal de 1.ª	176.138
Operador auxiliar Planta Externa principal de 2.ª	170.181
Operador auxiliar Planta Externa de 1.ª	164.425
Operador auxiliar Planta Externa de 2.ª	154.401
Operador auxiliar Planta Externa Entrada (+ tres años)	144.862
Operador auxiliar Planta Externa Entrada (– tres años)	137.587
Operador auxiliar Planta Externa Entrada (N.I.)	123.680
Subgrupo 4. Operadores auxiliares Servicio Postventa	
Operador auxiliar Servicio Postventa mayor	182.857
Operador auxiliar Servicio Postventa principal de 1.ª	176.138
Operador auxiliar Servicio Postventa principal de 2.ª	170.181
Operador auxiliar Servicio Postventa de 1.ª	164.425
Operador auxiliar Servicio Postventa de 2.ª	154.401
Operador auxiliar Servicio Postventa Entrada (+ tres años)	144.862
Operador auxiliar Servicio Postventa Entrada (- tres años)	137.587
Operador auxiliar Servicio Postventa Entrada (N.I.)	123.680
GRUPO 06. REDES	
Subgrupo 9. Celadores, Empalmadores, Conductores	
Celador, Empalmador, Conductor mayor	165.732
Celador, Empalmador, Conductor principal de 1.ª	160.127
Celador, Empalmador, Conductor principal de 2.ª	154.712
Celador, Empalmador, Conductor de 1.ª	149.480
Celador, Empalmador, Conductor de 2.ª	144.425
Celador, Empalmador, Conductor Entrada (+ tres años)	133.799
Celador, Empalmador, Conductor Entrada (– tres años)	126.318
Celador, Empalmador, Conductor Entrada (N.I.)	112.022
GRUPO 36. REDES	
Subgrupo 6. Operadores auxiliares Planta Externa (Trans.)	
Operador auxiliar Planta Externa (Trans.) mayor	174.295
Operador auxiliar Planta Externa (Trans.) principal de 1.ª	168.133
Operador auxiliar Planta Externa (Trans.) principal de 2.ª	162.447
Operador auxiliar Planta Externa (Trans.) de 1.ª	156.953
Operador auxiliar Planta Externa (Trans.) de 2.ª	149.414
Operador auxiliar Planta Externa (Trans.) Entrada (+ tres años)	139.331
Operador auxiliar Planta Externa (Trans.) Entrada (– tres años)	131.954
Operador auxiliar Planta Externa (Trans.) Entrada (N.I.)	117.851
Subgrupo 7. Operadores auxiliares Servicio Postventa (Trans.)	
Operador auxiliar Servicio Postventa (Trans.) mayor	174.295
Operador auxiliar Servicio Postventa (Trans.) principal de 1.ª	168.133
Operador auxiliar Servicio Postventa (Trans.) principal de 2.ª	162.447
Operador auxiliar Servicio Postventa (Trans.) de 1.ª	156.953
Operador auxiliar Servicio Postventa (Trans.) de 2.ª	149.414
Operador auxiliar Servicio Postventa (Trans.) Entrada (+ tres años)	139.331
Operador auxiliar Servicio Postventa (Trans.) Entrada (– tres años)	131.954
Operador auxiliar Servicio Postventa (Trans.) Entrada (N.I.)	117.851
GRUPO 07. ADMINISTRATIVOS Y SERVICIO DE ABONADOS	
Subgrupo 6. Encargados	
Encargado administrativo mayor	208.375
Encargado administrativo principal de 1.ª	201.328
Encargado administrativo principal de 2.ª	194.519
Encargado administrativo de 1.ª	187.941
Encargado administrativo de 2.ª	181.585
Encargado administrativo de 3.ª	171.791

	Sueldo 1991 — Pesetas
Subgrupo 7. Supervisores	
Supervisor Servicio Abonados mayor	208.375
Supervisor Servicio Abonados principal de 1.ª	201.328
Supervisor Servicio Abonados principal de 2.ª	194.519
Supervisor Servicio Abonados de 1.ª	187.941
Supervisor Servicio Abonados de 2.ª	181.585
Supervisor Servicio Abonados de 3.ª	171.791
Subgrupo 8. Representantes	
Representante Servicio Abonados mayor	192.643
Representante Servicio Abonados principal de 1.ª	186.128
Representante Servicio Abonados principal de 2.ª	179.833
Representante Servicio Abonados de 1.ª	172.356
Representante Servicio Abonados de 2.ª	166.527
Representante Servicio Abonados de 3.ª	160.895
Subgrupo 9. Administrativos	
Jefe de Negociado	168.532
Subjefe de Negociado	160.251
Oficial de 1.ª	154.831
Oficial de 2.ª (+ tres años)	149.595
Oficial de 2.ª (– tres años)	141.445
Auxiliar de 1.ª	139.745
Auxiliar de 2.ª (+ tres años)	132.075
Auxiliar de 2.ª (– tres años)	124.694
Auxiliar de 2.ª (N.I.)	111.575
GRUPO 37. ADMINISTRATIVOS	
Subgrupo 4. Administrativos ofimáticos	
Jefe de Negociado ofimático	172.945
Subjefe de Negociado ofimático	165.569
Oficial ofimático de 1.ª	159.970
Oficial ofimático de 2.ª (+ tres años)	154.560
Oficial ofimático de 2.ª (– tres años)	133.613
Auxiliar ofimático de 1.ª	144.806
Auxiliar ofimático de 2.ª (+ tres años)	136.281
Auxiliar ofimático de 2.ª (– tres años)	129.099
Auxiliar ofimático de 2.ª (N.I.)	115.807
GRUPO 08. OPERACIÓN	
Subgrupo 6. Jefas	
Jefa mayor	206.228
Jefa principal de 1.ª	199.253
Jefa principal de 2.ª	192.514
Jefa de 1.ª	186.003
Jefa de 2.ª	179.712
Jefa de 3.ª	172.032
Subgrupo 7. Supervisoras de Operación	
Supervisora de Operación mayor	181.289
Supervisora de Operación principal de 1.ª	175.157
Supervisora de Operación principal de 2.ª	169.233
Supervisora de Operación de 1.ª	162.203
Supervisora de Operación de 2.ª	156.717
Supervisora de Operación de 3.ª	151.417
Subgrupo 8. Telefonistas	
Telefonista mayor	164.425
Telefonista principal de 1.ª	158.111
Telefonista principal de 2.ª	152.764
Telefonista principal de 3.ª	147.597
Telefonista de 1.ª	142.605
Telefonista de 2.ª (+ tres años)	134.410
Telefonista de 2.ª (– tres años)	126.989
Telefonista de 2.ª (N.I.)	113.794
GRUPO 10. ENCARGADOS DE CONSERVACIÓN DE VEHÍCULOS	
Subgrupo 6	
Encargado de Conservación de Vehículos mayor	190.247
Encargado de Conservación de Vehículos principal de 1.ª	183.813

	Sueldo 1991 – Pesetas
Encargado de Conservación de Vehículos principal de 2.ª	177.597
Encargado de Conservación de Vehículos de 1.ª	171.590
Encargado de Conservación de Vehículos de 2.ª	165.787
Encargado de Conservación de Vehículos de 3.ª	159.570
GRUPO 11. OFICIOS	
Subgrupo 6. Encargados de Oficios	
Encargado mayor de Oficios	187.518
Encargado principal de 1.ª de Oficios	181.176
Encargado principal de 2.ª de Oficios	175.049
Encargado de 1.ª de Oficios	169.129
Encargado de 2.ª de Oficios	163.409
Encargado de 3.ª de Oficios	156.162
Subgrupo 7. Oficial de Oficios	
Oficial mayor de Oficios	158.258
Oficial principal de Oficios	152.905
Oficial de 1.ª de Oficios	147.734
Oficial de 1.ª de Oficios (+ tres años)	142.738
Oficial de 2.ª de Oficios (– tres años)	134.744
Oficial de 2.ª de Oficios (N.I.)	120.560
Ayudante de Oficios	137.911
Ayudante de Entrada de Oficios (+ tres años)	129.660
Ayudante de Entrada de Oficios (– tres años)	122.433
Ayudante de Entrada de Oficios (N.I.)	109.831
GRUPO 12. ALMACENES	
Subgrupo 6. Encargados de Almacenes	
Encargado mayor de Almacenes	187.518
Encargado principal de 1.ª de Almacenes	181.176
Encargado principal de 2.ª de Almacenes	175.049
Encargado de 1.ª de Almacenes	169.129
Encargado de 2.ª de Almacenes	163.409
Encargado de 3.ª de Almacenes	156.162
Subgrupo 7. Oficial de Almacenes	
Oficial mayor de Almacenes	158.258
Oficial principal de Almacenes	152.905
Oficial de 1.ª de Almacenes	147.734
Oficial de 2.ª de Almacenes (+ tres años)	142.738
Oficial de 2.ª de Almacenes (– tres años)	134.744
Oficial de 2.ª de Almacenes (N.I.)	120.560
Ayudante de Almacenes	137.911
Ayudante de Entrada de Almacenes (+ tres años)	129.660
Ayudante de Entrada de Almacenes (– tres años)	122.433
Ayudante de Entrada de Almacenes (N.I.)	109.831
GRUPO 14. SUBALTERNO	
Subalterno mayor	158.065
Subalterno principal de 1.ª	152.719
Subalterno principal de 2.ª	147.554
Subalterno de 1.ª	142.564
Subalterno de 2.ª	137.742
Subalterno de Entrada (+ tres años)	129.507
Subalterno de Entrada (– tres años)	122.281
Subalterno de Entrada (N.I.)	104.963
GRUPO 17. RADIOTELEGRAFISTAS	
Radiotelegrafista mayor	192.807
Radiotelegrafista principal de 1.ª	182.564
Radiotelegrafista principal de 2.ª	173.264
Radiotelegrafista de 1.ª	166.236
Radiotelegrafista de 2.ª	160.614
Radiotelegrafista de Entrada (+ tres años)	155.182
Radiotelegrafista de Entrada (– tres años)	125.354
Radiotelegrafista de Entrada (N.I.)	112.160
GRUPO 18. RADIOTELEFONISTAS	
Radiotelefonista mayor	162.791
Radiotelefonista principal de 1.ª	156.300
Radiotelefonista principal de 2.ª	151.014
Radiotelefonista de 1.ª	145.907
Radiotelefonista de 2.ª	140.972
Radiotelefonista de Entrada (+ tres años)	132.776
Radiotelefonista de Entrada (– tres años)	125.354
Radiotelefonista de Entrada (N.I.)	112.160
GRUPO 22. CATEGORÍAS ESPECIALES	
Subgrupo 6	
Ayudante de Tráfico	213.049
Ayudante de Tráfico	205.844
Ayudante de Tráfico	198.883
Ayudante de Tráfico	192.157
Ayudante de Tráfico	185.658
Ayudante de Tráfico	179.379
Ayudante técnico	213.049
Ayudante técnico	205.844
Ayudante técnico	198.883
Ayudante técnico	192.157
Ayudante técnico	185.658
Ayudante técnico	179.379
Operador de Cables (+ diez años)	168.532
Telegrafista	192.807
Telegrafista	182.564
Telegrafista	173.264
GRUPO 40. INFORMÁTICOS	
Subgrupo 6. Técnicos de Sistemas	
Técnico de Sistemas mayor	330.912
Técnico de Sistemas principal de 1.ª	319.721
Técnico de Sistemas principal de 2.ª	308.909
Técnico de Sistemas de 1.ª	292.192
Técnico de Sistemas de 2.ª	275.553
Técnico de Sistemas de 3.ª	266.233
Subgrupo 7. Analistas de Sistemas	
Analista de Sistemas mayor	308.909
Analista de Sistemas principal de 1.ª	292.192
Analista de Sistemas principal de 2.ª	275.427
Analista de Sistemas de 1.ª	259.904
Analista de Sistemas de 2.ª	242.587
Analista de Sistemas de Entrada (+ tres años)	229.416
Analista de Sistemas de Entrada (– tres años)	217.303
Analista de Sistemas de Entrada (N.I.)	196.269
Subgrupo 8. Analistas-Programadores	
Analista-Programador mayor	274.751
Analista-Programador principal de 1.ª	258.369
Analista-Programador principal de 2.ª	241.760
Analista-Programador de 1.ª	233.584
Analista-Programador de 2.ª	221.436
Analista-Programador de Entrada (+ tres años)	207.430
Analista-Programador de Entrada (– tres años)	196.863
Analista-Programador de Entrada (N.I.)	179.825
GRUPO 41. INFORMÁTICOS	
Subgrupo 6. Programadores de Sistemas	
Programador de Sistemas mayor	258.077
Programador de Sistemas principal de 1.ª	249.349
Programador de Sistemas principal de 2.ª	240.916
Programador de Sistemas de 1.ª	232.769
Programador de Sistemas de 2.ª	221.422
Programador de Sistemas de 3.ª (+ tres años)	210.343
Programador de Sistemas de 3.ª (– tres años)	199.657
Programador de Sistemas de 3.ª (N.I.)	177.307
Subgrupo 7. Programadores	
Programador mayor	232.632
Programador principal de 1.ª	224.765
Programador principal de 2.ª	217.163
Programador de 1.ª	209.819
Programador de 2.ª	200.510

	Sueldo 1991 — Pesetas
Programador de Entrada (+ tres años)	187.852
Programador de Entrada (– tres años)	178.111
Programador de Entrada (N.I.)	162.394
GRUPO 42. OPERADORES DE SISTEMAS	
Operador de Sistemas mayor	232.632
Operador de Sistemas principal de 1.ª	224.765
Operador de Sistemas principal de 2.ª	217.163
Operador de Sistemas de 1.ª	209.819
Operador de Sistemas de 2.ª	200.510
Operador de Sistemas de Entrada (+ tres años)	187.852
Operador de Sistemas de Entrada (– tres años)	178.111
Operador de Sistemas de Entrada (N.I.)	162.394
GRUPO 43. OPERADORES DE APLICACIONES	
Operador de Aplicaciones mayor	192.807
Operador de Aplicaciones principal de 1.ª	182.564
Operador de Aplicaciones principal de 2.ª	173.264
Operador de Aplicaciones de 1.ª	166.236
Operador de Aplicaciones de 2.ª	160.614
Operador de Aplicaciones de Entrada (+ tres años)	155.182
Operador de Aplicaciones de Entrada (– tres años)	146.791
Operador de Aplicaciones de Entrada (N.I.)	133.062
GRUPO 44. OPERADORES INFORMÁTICOS	
Operador informático mayor	192.807
Operador informático principal de 1.ª	182.564
Operador informático principal de 2.ª	173.264
Operador informático de 1.ª	166.236
Operador informático de 2.ª	160.614
Operador informático de Entrada (+ tres años)	155.182
Operador informático de Entrada (– tres años)	146.791
Operador informático de Entrada (N.I.)	133.062
GRUPO 45. OPERADORES INFORMÁTICOS	
Ayudante informático mayor	177.358
Ayudante informático principal de 1.ª	170.889
Ayudante informático principal de 2.ª	165.110
Ayudante informático de 1.ª	159.526
Ayudante informático de 2.ª	149.864
Ayudante informático de Entrada (+ tres años)	140.485
Ayudante informático de Entrada (– tres años)	133.502
Ayudante informático de Entrada (N.I.)	120.037

En el procedimiento número 190/1991, seguido por demanda de Unión Telefónica Sindical (UST), contra «Telefónica de España, Sociedad Anónima», Federación Estatal de Transporte y Telecomunicaciones de Unión General de Trabajadores (UGT), Sindicato de Teléfonos de la Federación de Transportes y Comunicaciones de Comisiones Obreras (CC.OO.), Sindicato Asambleario de Trabajadores de Telefónica (SAAT), Comité Intercentros de TESA, Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de «Telefónica de España, Sociedad Anónima», y Ministerio Fiscal, sobre impugnación de Convenios, ha sido Ponente el excelentísimo señor don Manuel Iglesias Cabero.

Antecedentes de hecho

Primero.–Según consta en autos, el día 19 de septiembre de 1991 se presentó demanda por don Álvaro Hernando de Larramendi Samaniego, en nombre y representación de Unión Telefónica Sindical (UTS).

Segundo.–La Sala acordó el registro de la demanda y designó Ponente, se señaló el día 22 de noviembre de 1991 para los actos de intento de conciliación y en su caso juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes de prueba.

Tercero.–Llegado el día y la hora señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas, con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Resultando probados y así se declaran los siguientes hechos:

Primero.–La Unión Telefónica Sindical es una organización sindical que, según el resultado de las últimas elecciones celebradas, cuenta en el ámbito de «Telefónica de España, Sociedad Anónima», con 133 representantes, lo que supone un 12,60 por 100 de la totalidad de los representantes elegidos en dicha empresa.

Segundo.–En procedimiento anteriormente seguido ante esta Sala, la empresa «Telefónica de España, Sociedad Anónima», se avino a reconocer que la Unión Telefónica Sindical tiene la condición de sindicato más representativo y todas las garantías inherentes que a tal condición reconoce la legislación vigente.

Tercero.–El día 5 de julio de 1991, las representaciones de la empresa demandada y del Comité Intercentros firmaron un Convenio Colectivo para todo el ámbito de la empresa y vigencia del 1 de enero de 1991 al 31 de diciembre de 1992, pretendiendo dotarlo de fuerza normativa, sin que hasta la fecha de celebración del juicio hubiera sido registrado ese pacto.

Cuarto.–El 24 de julio de 1991, un representante de la Unión Telefónica Sindical solicitó a la Dirección General de Trabajo que cursara a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional comunicación de oficio para que se declarara la ilegalidad de las cláusulas 5.ª, párrafo tercero, del inciso Planes de empleo; 10.ª, punto 5, y 17.ª, punto 2, del artículo 263 de la Normativa Laboral, sin que dicha autoridad contestara a la solicitud. El 19 de septiembre de 1991 se presentó la demanda que origina este procedimiento.

Quinto.–Las cláusulas convencionales cuya nulidad se pide son del siguiente tenor literal:

Cláusula 5.ª Planes de empleo, párrafo tercero: Finalmente, para facilitar la comprensión de la compleja problemática que rodea a este tema del empleo, la Dirección de la empresa se propone la elaboración de un estudio comparativo sobre este asunto en las principales operadoras de la Red europeas, cuyo principal objetivo consistirá en establecer el marco sobre el que proyectar nuestra situación relativa actual, en cuanto al factor humano y la previsible para finales de esta década, invitando a participar en su elaboración a un técnico cualificado de cada uno de los sindicatos que, teniendo la consideración de más representativos a nivel estatal, ostentan, además, representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal».

Cláusula 10.ª Formación. Punto 5, los párrafos correspondientes al epígrafe «En lo que se refiere a los recursos destinados a formación» del apartado de formación de la cláusula 14.ª del anterior Convenio, quedan redactados como sigue:

«La Dirección de la Empresa habilitará, dentro de los destinados a formación, los recursos necesarios para establecer, con los sindicatos que, teniendo la consideración de más representativos a nivel estatal, ostenten, además, representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal, programas de colaboración en el campo de la formación que, con la adecuada cobertura contribuyan a mejorar el nivel de los candidatos en los procesos de ingreso y promoción.»

«El presupuesto de gastos dedicados a formación, durante el período de vigencia de este Convenio, no será inferior, en cómputo anual y por todos los conceptos, incluido el lucro cesante, al 6 por 100 de la masa salarial.»

Cláusula 17.ª Artículo 263. Punto dos. «Asimismo, la Dirección de la empresa podrá llegar a otros acuerdos concretos con los sindicatos que, teniendo la consideración de más representativos a nivel estatal, ostenten, además, representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal.

En tales supuestos, dichos acuerdos se entenderán incorporados a la Normativa Laboral, como parte integrante de la misma y con idéntica validez y eficacia jurídica».

Se han cumplido todas las prescripciones legales sobre el trámite.

Fundamentos de Derecho

Primero.–Se acude a la modalidad procesal del conflicto colectivo para impugnar, por ilegalidad, un Convenio Colectivo que aún no ha tenido acceso al registro, pero después de cubrir la exigencia del artículo 160.2 del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, de solicitar a la autoridad laboral a quien se pidió el registro que causara la oportuna comunicación de oficio, para que se depurara la ilegalidad de las cláusulas convencionales denunciadas aquí, y comoquiera que transcurrieran con excesos los quince días que para la iniciación del procedimiento de oficio señala el número 3 de dicho precepto, quedó expedita la vía judicial para el sindicato que demanda, de modo que desde el punto de vista procesal la litis se ha constituido debidamente, mediante demanda de parte ple-

namente legitimada para sostener la ilegalidad de las tres cláusulas convencionales que combate, incluso la 17.ª, en cuanto modifica el punto 2 del artículo 263 de la Normativa Laboral, contrariamente a lo que sostiene la representación de uno de los sindicatos demandados, alegando que la acción ejercitada es puramente cautelar, debido a que no se ha hecho aplicación práctica de esta cláusula hasta el momento; lo que busca la demanda es impedir que se alcancen acuerdos entre la empresa y los sindicatos más representativos a nivel estatal, con valor de eficacia general, sin la intervención del actor, y por eso se intenta anular el apartado del Convenio Colectivo que le niega tal prerrogativa, y para eso está legitimado por los artículos 160 y 162 del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y 2.2 d) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en defensa de su derecho a la negociación colectiva que como tal sindicato le corresponde, sin necesidad de esperar a que se adopten acuerdos irregulares que habrían de ser anulados por la exclusión ilegítima del demandante de esa actividad negociadora.

Segundo.—La tacha de ilegalidad para las cláusulas convencionales a que se refiere el conflicto colectivo quiere asentarse en los artículos 14 y 28 de la Constitución, que, según el criterio del demandante, resultan vulnerados por el Convenio Colectivo al hacerle objeto de un trato discriminatorio y privarle de ciertas prerrogativas que el ordenamiento positivo le reconoce.

Para decidir la controversia así planteada es preciso partir de las normas que la Ley Orgánica de Libertad Sindical dedica a estructurar la representatividad sindical y las atribuciones que corresponden a los sindicatos que ostenten tal cualidad; al lado de la «mayor representatividad», prevista en el artículo 6 a nivel estatal, resultante de acreditar una especial audiencia en tal ámbito, regula el artículo 7.2 la «menor representatividad», o, con mayor precisión, la representatividad reducida a ámbitos inferiores al estatal, que se cuantifica con relación a un ámbito territorial y funcional específico y se deduce de la obtención del 10 por 100 ó más de delegados de personal y miembros del Comité de Empresa en el ámbito de referencia. Las consecuencias prácticas a que se llega aplicando el artículo 7.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical a los sindicatos con mayor representatividad a nivel de empresa, son las previstas en el artículo 6.3, apartados b), c), d), e) y g), es decir, y en lo que ahora interesa, la negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra función representativa que se establezca.

Acreditado en hechos probados, fruto de la valoración de las pruebas y del expreso reconocimiento de los litigantes, que el Sindicato Unión Telefónica Sindical, cuenta con el 12,60 por 100 de los delegados de personal y miembros de Comités de empresa en «Telefónica de España, Sociedad Anónima», es evidente que tiene la consideración de sindicato más representativo a ese nivel, consecuencia que por otra parte se alcanza en el artículo 263 de la Normativa Laboral, modificado por la cláusula 17.ª del Convenio Colectivo, al señalar que a los sindicatos que acrediten una especial audiencia expresada en la obtención como mínimo del 10 por 100 del total de los 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, le reconoce ciertos derechos sindicales.

Tercero.—Resta ahora por comprobar si el pacto impugnado respeta los derechos inherentes a la menor representatividad o representatividad reducida, que aquí resulta ser superior al 10 por 100 en la empresa.

La cláusula 5.ª, en el apartado referente a los planes de empleo, permite a cada sindicato más representativo a nivel estatal que ostente, además, representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal, designar a un técnico cualificado para elaborar un estudio comparativo sobre los planes de empleo en las principales operadoras de red europeas; de esa manera se impide al sindicato demandante designar por su cuenta un técnico cualificado que participe en tal operación, en igualdad de derechos con los demás, pese a tener la cualidad de sindicato más representativo a nivel empresarial, sin razón objetiva que justifique ese trato diferenciado, porque el asunto atañe en exclusiva al personal de la empresa y carece de razón la exigencia de otras representatividades a superior nivel, para intervenir en los planes de empleo, por lo que ha de estimarse la demanda en este particular extremo.

Lo que se acaba de decir resulta asimismo aplicable a la cláusula 10.ª5 del Convenio Colectivo, que injustificadamente excluye al sindicato demandante de los programas de colaboración con la empresa en el campo de la formación, asunto que por afectar a los trabajadores de la empresa en que el actor cuenta con una relevante implantación, no le puede ser ajeno. No es este el caso de negar al demandante su intervención en los planes de formación, como si se tratara de una comisión de «administración» del Convenio en cuya firma no intervino, y no lo es porque el Convenio no lo negociaron y firmaron los sindicatos, sino el Comité Intercentros, por ser de ámbito empresarial; de lo que se trata es de garantizar el ejercicio de la actividad sindical en el seno de la empresa a un sindicato más representativo en tal ámbito.

Más claramente se manifiesta la ilegalidad en la cláusula 17.ª, en cuanto dispone que la empresa puede negociar acuerdos concretos con los sindicatos más representativos a nivel estatal que cuenten, además, con representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal, para incorporarlos a la Normativa Laboral, como parte integrante de la misma y con idéntica validez y eficacia jurídica, es decir, con afectación generalizada a la totalidad de los trabajadores que prestan servicios para la demandada, marginando de tal cometido a todos los sindicatos que no hayan alcanzado aquel grado superior de representatividad. Claramente se dice en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, antes analizados, que los sindicatos con mayor representatividad a determinado nivel, tienen en el mismo el derecho de negociación colectiva, bien para ejercitarlo directamente, bien a través de las secciones sindicales o de sus representantes elegidos en los distintos Comités de empresa, y este derecho mantiene una absoluta independencia con el de pactar válidamente por sí solo con la empresa; una cosa será la legitimación genérica para negociar, que indudablemente le corresponde al sindicato demandante por lo ya razonado y por disponerlo así el artículo 87.2,c) del Estatuto de los Trabajadores y otra bien distinta la dosis necesaria de representatividad para adoptar acuerdos válidos con la otra parte por su sola intervención; no es esto último lo que se pide, sino simplemente que se remuevan los obstáculos que cierran la posibilidad a su participación en las negociaciones, lo que no le puede ser negado cuando se está reconociendo a otros sindicatos que no acreditan más méritos objetivos que una representatividad superior al ámbito empresarial.

Cuarto.—Las razones expuestas ponen de manifiesto la confrontación de las cláusulas analizadas con la legalidad vigente, pero no por ello se verá la Sala en la precisión de declarar su nulidad radicial para expulsarlas del pacto colectivo, sin perjuicio de arbitrar lo necesario para corregir la anomalía, pues aunque el Convenio no haya tenido acceso al registro, no por eso dejará de afectar con carácter de generalidad a toda la empresa. Por consiguiente, se estima en lo sustancial la demanda y se adoptan las medidas procedentes al objeto de subsanar las deficiencias apreciadas, porque así lo ordena el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, lo que habrá de hacerse teniendo en cuenta la necesidad y la conveniencia de mantener la validez y vigencia del Convenio Colectivo con la mayor extensión posible, por respeto a la voluntad de las negociadores, y sin olvidar al tiempo la esencia misma del derecho a negociar el Convenio Colectivo, consagrado en los artículos 37 de la Constitución y 89 del Estatuto de los Trabajadores, facultad de los agentes sociales y económicos que no puede ser suplida por el fallo judicial.

La controversia encuentra solución en otro sentido, sin necesidad de anular totalmente las cláusulas denunciadas, dando al mismo tiempo satisfacción a los legítimos derechos del demandante, lo que se logrará suprimiendo en esa parte del Convenio toda referencia a los sindicatos más representativos a nivel estatal que, además, ostenten representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal, pues de esa manera se abre la posibilidad de participar en los planes de empleo, en la formación y en la negociación de acuerdos a los sindicatos más representativos a nivel de empresa, en plano de igualdad con aquellos otros que ostenten la mayor representatividad en el ámbito estatal.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 202.1 del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, el recurso procedente contra esta sentencia es el de casación, lo que se advierte a las partes.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación, fallamos:

Que estimando sustancialmente la demanda formulada por Unión Telefónica Sindical (UST), contra «Telefónica de España, Sociedad Anónima», Federación Estatal de Transporte y Telecomunicaciones de Unión General de Trabajadores (UGT), Sindicato de Teléfonos de la Federación de Transportes y Comunicaciones de Comisiones Obreras (CC.OO.), Sindicato Asambleario de Trabajadores de Telefónica (SAAT), Comité Intercentros de TESA, Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de «Telefónica de España, Sociedad Anónima», y Ministerio Fiscal, debemos declarar y declaramos nula, por ilegal, la referencia que se hace a los sindicatos más representativos a nivel estatal que, además, ostenten representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal, en las cláusulas 5.ª, punto tercero, referente a los planes de empleo; 10.ª, punto quinto, y 17.ª, punto dos, del artículo 263 de la Normativa Laboral, contenidas en el Convenio Colectivo suscrito

el 5 de julio de 1991 entre las representaciones de «Telefónica de España, Sociedad Anónima», y Comité Intercentros.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, advirtiéndoles que contra la misma cabe recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá anunciarse ante esta Sala, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de personarse ante la Sala del Tribunal Supremo, el recurrente si no goza del beneficio de justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 50.000 pesetas previsto en el artículo 226 de la Ley de Procedimiento Laboral, en la cuenta número 011.2410 del Banco Bilbao Vizcaya, oficina de la calle Génova, 17, de Madrid, a disposición de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

Llévese testimonio de esta sentencia al rollo de Sala, e incorpórese la misma al libro de sentencias.

27653 *RESOLUCIÓN de 11 de noviembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Estatal de Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas (código de Convenio número 9911925), que fue suscrito con fecha 29 de septiembre de 1998, de una parte, por la Asociación Española de Industriales y Técnicos de Piscinas e Instalaciones Deportivas, en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación Estatal de Actividades Diversas de Comisiones Obreras, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 11 de noviembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO ESTATAL DE MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE INSTALACIONES ACUÁTICAS (1998, 1999 Y 2000)

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todo territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo afecta y obliga a todas las empresas cuya actividad principal consista en el mantenimiento y la conservación de instalaciones acuáticas, con excepción de Parque Acuáticos, Polideportivos y Piscinas Municipales, por encargo de terceros, así como a todo el personal que preste servicio en ellas.

Se entiende que la empresa que se dedica al mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas es aquella que desarrolla las siguientes actividades, mantenimiento de instalaciones acuáticas de carácter de ocio, en lo concerniente a los sistemas de depuración, saneamiento del agua, revisiones del vaso, aperturas de piscinas y prestación de servicios auxiliares a los usuarios.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio la totalidad del personal que trabaja por cuenta de la empresa afectada por este Convenio.

CAPÍTULO II

Artículo 4. *Vigencia, duración y prórroga.*

El presente Convenio estará vigente entre el 1 de enero de 1998 y el 31 de diciembre del 2000. Llegado su vencimiento, se entenderá tácticamente prorrogado de año en año, si no es denunciado con un mes de antelación como mínimo por cualquiera de las partes, dando comunicación a la vez a la otra parte.

Los conceptos económicos tendrá efectos retroactivos al 1 de enero de 1998, abonándose dentro del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», o para aquellas empresas que tuvieran conocimiento fehaciente del texto y tablas dentro de los sesenta días siguientes a su notificación.

Artículo 5. *Prelación de normas.*

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal, comprendidos dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal que se expresan en los artículos 1, 2 y 3 del mismo.

En lo no previsto expresamente en el texto del presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio Colectivo, se establecen con carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas, que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutadas.

Artículo 7. *Vigencia a la totalidad.*

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente Convenio surtirá efecto a excepción del articulo o artículos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración se llevara a efecto dentro de los tres meses siguientes a la notificación de la norma afectada.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Composición: La Comisión Mixta estará formada por tantos miembros como acuerden las partes firmantes, todos ellos elegidos entre las personas firmantes del Convenio.

Asesores: Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sea de su competencias. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Funciones especificas:

1.º Interpretación auténtica del Convenio.

2.º Arbitraje de los problemas o conflictos que les sean sometidos por las partes.

3.º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

4.º Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

5.º Entender, entre otras, cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación CC.OO. y ATEP.

En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de treinta días, y en el segundo, en el máximo de diez días. Ambos en relación con la fecha de notificación certificada.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.