

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**6677** *Resolución de 3 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Telefónica Móviles España, SAU.*

Visto el texto del VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Móviles España, S.A.U., (código de convenio n.º 90009942011996) que fue suscrito con fecha 4 de abril de 2013, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 3 de junio de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### VI CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.U.

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

El presente Convenio colectivo y sus anexos se suscriben entre la Dirección de Telefónica Móviles España y los representantes de los Trabajadores, designados éstos últimos por el Comité Intercentros para formar parte de la Comisión Negociadora.

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

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

## Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

Los de Alta Dirección, comprendidos en el artículo 1.3.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los empleados que ocupen cargos en la estructura organizativa de la Empresa, entendiéndose por tales los que ostenten el cargo de Director, Gerente, Jefe y Coordinador.

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

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

Expertos de la carrera de Gestor de Proyecto en los niveles P4 y P5.

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

Ejecutivos de Ventas de Mediana Empresa Niveles V3 y V4.

Responsables de Ventas RV4.

Empleados adscritos a la carrera Jefe de Producto y Comercialización en los niveles 3 y 4.

Empleados adscritos a la carrera de Jefe de Proyecto de Desarrollo de Servicios en los niveles 3 y 4.

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

Las personas que intervengan en operaciones mercantiles, cuya relación laboral especial se regula por el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto.

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

## Artículo 3. *Vigencia.*

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores son conscientes de la tendencia del mercado actual de telecomunicaciones hacia la convergencia. El cambio producido en la universalización de la oferta a los clientes ha supuesto una evolución del mercado hacia la elaboración de paquetes globales de productos y servicios de modo que se reciba una oferta de solución integral de telecomunicaciones. Telefónica en España viene y ha venido trabajando en esta línea para poder continuar siendo líder en el mercado de las telecomunicaciones.

Esta tendencia empresarial propicia una evolución en los modelos organizativos de modo que las integraciones societarias dentro de Telefónica en España se plantean como una posibilidad real. Ambas partes, siendo conscientes de ello, consideran necesario mantener un marco de diálogo social que permita ir preparando a la Organización para futuros procesos convergentes en los que, atendiendo a las necesidades estratégicas de la empresa, al desarrollo de productos y servicios que mantengan y mejoren su posición competitiva, a las garantías necesarias de estabilidad, faciliten la empleabilidad del conjunto de los trabajadores y su desarrollo profesional avanzando conjuntamente para conseguir un marco laboral más adecuado a la nueva realidad empresarial.

Ambas partes apuestan de forma decidida para que durante la vigencia del Convenio colectivo se avance en la consecución de un marco que facilite el proceso de integración. A tal efecto, a partir de la firma del convenio, en el Grupo de Trabajo definido en el art 83,

se impulsarán los trabajos para la homogeneización de las condiciones de trabajo en el contexto de convergencia. Dichos trabajos deberán finalizarse durante la vigencia de este Convenio, de modo que, si no llegara a producirse societariamente esta integración, se abordará mediante el inicio de un proceso de negociación colectiva a partir del 1 de enero de 2015 para conseguir un marco laboral convergente en Telefónica España con un acuerdo colectivo para TME y TdE.

El presente Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2013, con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, y finalizará el 31 de diciembre de 2014, salvo que la Comisión Paritaria de Negociación Permanente prevista en este Convenio, acuerde expresamente la prórroga de su contenido.

La negociación de dicho acuerdo de prórroga deberá llevarse a cabo en el seno de la referida Comisión durante el segundo semestre del año 2014, sin que el término final de su vigencia pueda superar, en tal supuesto, el día 31 de diciembre de 2015.

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

De no alcanzarse un acuerdo sobre la prórroga del presente Convenio, se entenderá automáticamente denunciado con efectos de 1 de enero de 2015.

#### Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, Convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, uso y costumbre o por cualquier otra causa.

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

#### Artículo 5. *Garantía personal.*

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

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

No obstante lo anterior, las cuestiones que determinen la alteración del contenido o nulidad de algún artículo conforme a lo establecido en el párrafo anterior, iniciarán un nuevo proceso negociador en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia, y, aquellas otras que se vean afectadas, para restablecer el equilibrio interno del Convenio colectivo. El acuerdo que se obtuviera se incorporará al Convenio.

#### Artículo 7. *Comisión paritaria de negociación permanente.*

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

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

Corresponde a esta Comisión Paritaria entender de todas aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, de conformidad con lo establecido en los artículos 85 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores y, en concreto, al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales colectivos (ASAC), según Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo o a los que pudiesen sustituirle durante la vigencia de este Convenio.

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

Asimismo esta Comisión tendrá las funciones de foro de debate y negociación en materias que permitan adaptar a la Empresa al dinamismo del sector de las Telecomunicaciones, así como a la cambiante realidad social y especialmente el avance de los procesos de convergencia dentro del Grupo Telefónica en España.

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

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

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancia de cualquiera de las representaciones, en lugar y fecha fijados de mutuo acuerdo, con un preaviso de 2 días hábiles comunicando mediante escrito la identificación de los solicitantes, la exposición de los hechos, los puntos que se someten a la comisión paritaria y el tipo de actuación que se requiere.

Una vez recibido el escrito y a partir de la fecha de recepción del mismo, la Comisión deberá emitir resolución sobre el tema de que se trate en un plazo máximo de 15 días naturales, para lo cual se efectuarán las reuniones que sean necesarias al efecto. A dichas reuniones podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto. Si transcurridos el plazo de 15 días no se hubiese alcanzado acuerdo sobre los temas a tratar, en el informe o resolución final se hará constar la posición de cada una de las partes.

En tanto dure el procedimiento en la Comisión, las partes no podrán acudir a otras instancias, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta que la Comisión se pronuncie sobre la cuestión sometida a su conocimiento, siendo su intervención previa y preceptiva, o hasta que hubiese transcurrido el plazo máximo establecido para su resolución o dictamen.

#### Artículo 8. *Cláusula derogatoria.*

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

## CAPÍTULO II

**Organización del trabajo**Artículo 9. *Facultad de organización.*

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

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

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

Artículo 10. *Garantía de empleo.*

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

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

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

Artículo 11. *Extinción de contrato por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación*

Se estará en este caso a lo dispuesto por la legislación vigente.

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

## CAPÍTULO III

**Clasificación profesional**Artículo 12. *Clasificación profesional.*

Principios generales.

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

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

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

Por todo ello, se acuerda asumir el compromiso de evolución del sistema de clasificación profesional a un modelo de Grupos Profesionales y Puestos Tipo, siendo los principales elementos del nuevo modelo así como sus reglas de implantación, las que se exponen a continuación:

#### Definiciones de los diferentes espacios organizativos.

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

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

**Puesto Tipo:** Agrupación de puestos de trabajo distintos y pertenecientes a un Grupo Profesional, dentro del cual el desarrollo se adquiere fundamentalmente por la incorporación de nuevos conocimientos, la experiencia y el ámbito de la gestión del que se le responsabiliza.

**Puesto de Trabajo:** Conjunto de funciones, actividades, tareas y/o responsabilidades, encomendándose a una persona, con objeto de conseguir un resultado concreto que se debe incorporar dentro de los objetivos generales de la organización.

#### Factores de adscripción al grupo profesional y Puesto Tipo.

La adscripción de los trabajadores de Telefónica Móviles España a cada Grupo Profesional y Puesto Tipo, se realizará en función del nivel de contribución de la prestación laboral, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, la tipología de las funciones que se realizan y el contenido organizativo de los puestos.

#### Grupos profesionales y Puestos Tipo.

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

En cada Grupo Profesional se distinguen los siguientes Puestos tipo, en función de la naturaleza y contenido organizativo de la actividad realizada, En la tabla que se adjunta se concretan los 5 Grupos Profesionales y los 8 Puestos Tipo.

*Grupos profesionales y puestos tipos*

Grupo profesional	Puesto tipo
Grupo profesional I.	Especialista funcional.
Grupo profesional II.	Técnico especialista.
	Técnico.
Grupo profesional III.	Comercial presencial.
	Asesor de cliente y servicio.
Grupo profesional IV.	Especialista operativo.
	Apojo operativo.
Grupo profesional V.	Administrativo y soporte.

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

## Grupo profesional I.

Se incluyen en este grupo profesional aquellos puestos que con un alto nivel de especialización llevan a cabo actividades de carácter técnico en procesos de asesoramiento complejo a las funciones de negocio relacionadas con la concepción, diseño y análisis de servicios, redes y sistemas así como las relacionadas con el análisis de mercados de necesidades de clientes de posicionamiento de productos y servicios así como actividades de carácter técnico de soporte tanto directo como indirecto al negocio.

Se les encomienda la responsabilidad de un área amplia y especializada, con objetivos heterogéneos pero fuertemente relacionados entre sí con un mismo fin, que requiere de un conocimiento teórico y práctico de principios y formas de hacer.

A los ocupantes de este Grupo Profesional se les indica qué áreas de problemas tienen que resolver pero no el cómo. Llegan a su objetivo a través de elementos de planificación, control etc., y necesitan tener una comprensión global de la función o del área de la organización en la que están inmersos. Exigen criterios propios, participando en la creación estándares, normas y procedimientos necesarios para alcanzar los objetivos.

Pertencen a este Grupo los trabajadores cuyos puestos requieren estar en posesión de una titulación universitaria superior, master o conocimientos equivalentes adquiridos por la experiencia profesional en la misma.

Para las nuevas incorporaciones de empleados a TME, a partir de la firma de este Convenio, será requisito imprescindible estar en posesión del título oficial correspondiente.

## Puesto tipo: Especialista funcional.

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

Actividades para las cuales les capacita la referida titulación, incluido el diseño, elaboración y visado de proyectos relacionados con la titulación que ostenta y de acuerdo con la formación requerida y el nivel de conocimientos requerido para el ejercicio de dichas actividades.

Realizar la planificación, programación, diseño e implantación y el seguimiento de proyectos, aplicaciones, redes, sistemas y servicios y productos, efectuando las modificaciones necesarias para la optimización de los recursos utilizados.

Diseñar metodologías de trabajo orientadas a la optimización de actuaciones o a facilitar la toma de decisiones de la Organización.

Realización de la actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Desarrollar tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, que pueden implicar la supervisión, coordinación y ordenación de trabajos heterogéneos dentro de un área de servicio o departamento.

Realizar actividades complejas, heterogéneas pero con un objetivo definido.

Programar y organizar su trabajo con autonomía siguiendo directrices de sus superiores jerárquicos.

Realizar informes, estudios y análisis complejos con el fin de proporcionar una información útil para la toma de decisiones del negocio.

Análisis de competencia, mercado, clientes, productos y precios así como la elaboración de modelos económicos y de negocio.

Velar por el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.

Velar por el cumplimiento de los estándares de calidad exigidos con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.

Desarrollar todas aquellas actividades auxiliares necesarias para el correcto desempeño de las funciones anteriores.

#### Grupo profesional II.

Se incluyen en este grupo profesional aquellos puestos a los que se les exige una especialización funcional que da mayor amplitud o profundidad adicional a una función generalmente única inmersa en un proceso complejo. Llevan a cabo actividades de carácter técnico en procesos de apoyo a las funciones de negocio relacionadas con el soporte al diseño y análisis de servicios, redes y sistemas así como las relacionadas con el apoyo al análisis de mercados de necesidades de clientes de posicionamiento de productos y servicios.

Se les encomienda la responsabilidad de un área funcional acotada, con objetivos parciales distintos pero fuertemente relacionados entre sí, que requiere de un conocimiento especializado no puramente teórico.

Se les indica qué tipo de problemas deben resolver y cómo conseguir sus propios objetivos estableciendo los procedimientos y sistemas una fuerte influencia sobre la solución de los mismos no proporcionando todas las respuestas necesarias.

Pertencen a este Grupo los trabajadores cuyos puestos requieren estar en posesión de una titulación universitaria media o grado o conocimientos equivalentes adquiridos por la experiencia profesional en la misma.

#### Puesto tipo: Técnico especialista.

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

Las actividades acordes al grupo consistirán en la realización de todas aquellas para las cuales les capacita el referido título en el área de actividad en la que presten sus servicios, incluida la elaboración, diseño y visado de proyectos relacionados con la titulación que ostenta y de acuerdo con la formación requerida y el nivel de conocimientos para el ejercicio de dichas actividades.

Realizar actividades profesionales de carácter específico y complejo, con objetivos claramente definidos.

Desarrollar tareas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, que pueden implicar la supervisión, coordinación y ordenación de trabajos homogéneos dentro de un área de servicio o departamento.

Llevar a cabo tareas de contenido técnico consistente en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en actividades acordes a cada puesto y relacionadas con el diseño, análisis,

control, evaluación y seguimiento de la actividad del área donde presten sus servicios, así como las tareas complementarias que para ello requiera.

Se incluyen además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones específicas.

Realizar informes, estudios y análisis con el fin de proporcionar una información útil para la toma de decisiones del negocio.

Velar por el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.

Velar por el cumplimiento de los estándares de calidad exigidos con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.

Ejecutar todas aquellas actividades auxiliares necesarias para el correcto desempeño de las funciones anteriores.

Puesto tipo: Técnico.

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

Las actividades acordes al grupo consistirán en la realización de todas aquellas para las cuales les capacita el referido título en el área de actividad en la que presten sus servicios, incluido el diseño y visado de proyectos relacionados con la titulación que ostenta y de acuerdo con la formación requerida y el nivel de conocimientos para el ejercicio de dichas actividades.

Realización de la actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos claramente definidos.

Ejecutar tareas homogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, que pueden implicar la supervisión, coordinación y ordenación de trabajos homogéneos dentro de un área de servicio o departamento.

Realizar tareas de contenido técnico consistente en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en actividades acordes a cada puesto y relacionadas con el análisis, control, evaluación, diseño y seguimiento de la actividad del área donde presten sus servicios, así como las tareas complementarias que para ello requiera.

Se incluyen además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones específicas.

Realizar informes, estudios y análisis con el fin de proporcionar una información útil para la toma de decisiones del negocio.

Velar por el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.

Velar por el cumplimiento de los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.

Ejecutar todas aquellas actividades auxiliares necesarias para el correcto desempeño de las funciones anteriores.

Grupo profesional III.

Se incluyen en este grupo profesional aquellos puestos con actividades relacionadas con actividades comerciales de venta, atención al cliente, seguimiento y comercialización de productos, servicios y contenidos o bien con actividades de soporte/apoyo a posiciones y/o unidades organizativas en las que se encuadran.

Se les requiere conocimientos de los productos y servicios comercializados, así como el desarrollo de habilidades comerciales especializadas.

Exige comprensión de los fundamentos técnicos de la actividad y sus repercusiones económicas.

Deben ser capaces de solventar de manera autónoma o con directrices los problemas que les plantea la función, requiriendo el análisis y elección entre un conjunto de

alternativas siguiendo un método de trabajo establecido. Con frecuencia tienen que buscar la cooperación de otros, o bien convencerles o ejercer influencia para lograr sus propios objetivos.

Puesto tipo: Comercial presencial.

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

Realizar actividades comerciales de venta de productos, servicios y contenidos.

Gestionar el ciclo de venta, detectando/identificando proactivamente oportunidades de negocio en base al conocimiento de los procesos del propio cliente.

Responsabilizarse de la cuenta de resultados del cliente, realizando propuestas de valor para el desarrollo de la cuenta.

Atender las necesidades del cliente en cuanto a peticiones, consultas, servicios preventa y postventa.

Velar por el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.

Velar por el cumplimiento de los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.

Ejecutar todas aquellas actividades auxiliares necesarias para el correcto desempeño de las funciones anteriores.

Puesto tipo: Asesor de cliente y servicios.

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

Atención personalizada preventa y postventa en cuanto a los productos y servicios comercializados.

Seguimiento de los procesos comerciales establecidos con los clientes interviniendo tanto en las tareas propias de tramitación como en el seguimiento y cierre (pedidos, reclamaciones, etc.).

Asesoramiento y venta de soluciones en base a las oportunidades comerciales detectadas.

Atender, resolver y/o gestionar todas las consultas y reclamaciones derivadas de la relación comercial entre la Empresa con sus clientes.

Seguimiento y control de los servicios de atención preventa y postventa personalizados prestados por proveedores externos.

Seguimiento de la actividad realizada en materia de postventa de los clientes de los que es responsable.

Control y análisis de indicadores de servicio. Así como elaboración de informes y propuestas de mejora que contribuyan al incremento de la satisfacción del cliente.

Grupo profesional IV.

Se incluyen en este grupo profesional aquellos puestos que realizan actividades especializadas y operan con habilidad en un proceso definido donde se les exige eficacia.

Recurrer a procedimientos para solucionar los problemas que les plantea la función, seleccionando entre un conjunto de respuestas aprendidas.

Puesto tipo: Especialista operativo.

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

Diagnosticar, localizar y reparar las incidencias detectadas a través de comprobaciones, inspecciones, reclamaciones de clientes u otros medios similares, en

los equipos que tenga asignados. Para ello deberán interpretar circuitos, planos, soportes gráficos o cualquier otro medio adecuado a sus conocimientos.

Operar y supervisar el funcionamiento de los citados equipos.

Realizar pruebas en equipos e instalaciones, con el fin de contribuir a la resolución de incidencias.

Realizar tareas de mantenimiento preventivo y correctivo asegurando su ejecución, así como tareas programadas.

Levantar y delinear planos, tomando medidas para las acotaciones necesarias.

Puesto tipo: Apoyo operativo.

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

Elaborar informes de seguimiento de indicadores de actividad, económicos etc., con el fin de proporcionar información útil para la toma de decisiones del negocio.

Realizar tareas operativas de apoyo cuando es necesario, con el fin de prestar un soporte operativo eficaz.

Grupo profesional V.

Se adscriben a este grupo profesional aquellos puestos a los que se les encomienda la realización de tareas operativas enmarcadas en un proceso administrativo, a los que se les indica que problemas deben resolver y como. Las posibles contingencias a las que se enfrenta el puesto están previstas en forma de reglamentos o instrucciones detalladas o bien tienen un mando próximo al que recurrir.

Puesto tipo: Administrativo y soporte.

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

Realizar tareas de mantenimiento y gestión de bases de datos.

Efectuar gestiones y trámites administrativos derivados de las tareas propias del negocio.

Actualizar, archivar y/o realizar el tratamiento de la información generada en las unidades organizativas en las que se encuadra.

Realizar el soporte a funciones económico administrativas dentro de la Unidad.

Niveles de desarrollo:

Dentro de cada Grupo Profesional se contemplan siete niveles de desarrollo (ocho en el Grupo 5) que se corresponden con una banda salarial determinada. La progresión dentro de la banda salarial se realizará teniendo en cuenta su experiencia acreditada por la permanencia de un determinado número de años.

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

En los Grupos profesionales 1, 2, 3 y 4:

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

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

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

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

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

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

En Grupo profesional 5:

- De SMN 1 a SMN 2: 3 años de permanencia.
- De SMN 2 a SMN 3: 3 años de permanencia.
- De SMN 3 a SMN 4: 3 años de permanencia.
- De SMN 4 a SMN 5: 3 años de permanencia.
- De SMN 5 a SMN 6: 4 años de permanencia.
- De SMN 6 a SMN 7: 5 años de permanencia.
- De SMN 7 a SMN 8: 5 años de permanencia.

Creación, supresión y/o modificación de puestos tipo.

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

Con carácter previo se informará a la Representación de los Trabajadores en el seno de la Comisión de Grupos Profesionales con el fin de que puedan realizar las aportaciones que por su experiencia y conocimiento profesional ayuden a mejorar el modelo.

Desarrollo profesional.

Movilidad en el mismo Grupo Profesional.

Con carácter general, en el caso que existan vacantes, los empleados podrán acceder a un puesto de trabajo, ya sea de su mismo u otro puesto tipo. Para ello deberán reunir los siguientes requisitos previos:

- Permanencia en el puesto tipo actual durante un mínimo de 2 años.
- Adecuación al perfil actual de competencias y conocimientos requeridos.
- Acreditación de la titulación mínima exigida, en su caso.

En las situaciones en que la movilidad suponga un cambio del Grupo Profesional 3 al 2, dada la identidad de niveles desarrollo de estos grupos, se aplicarán las reglas de movilidad previstas en este apartado.

Movilidad a un Grupo Profesional superior.

Con carácter general, todo empleado que se incorpore como consecuencia de una cobertura de vacante, a un Grupo Profesional superior al que tuviera reconocido, deberán reunir los siguientes requisitos previos:

- Permanencia en el puesto tipo actual durante al menos 3 años.
- Adecuación al perfil de competencias y conocimientos requeridos.
- Acreditación de la titulación mínima exigida, en su caso.

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

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

El trabajador que tenga previsto un cambio de nivel en el Grupo de origen en el plazo máximo de seis meses, a contar desde la fecha de efectividad del cambio de puesto a grupo superior, se le respetará el incremento salarial de dicho cambio de nivel y se adecuarán en el salario nivel, si procede, en el Grupo Profesional de destino. Desde esa fecha comenzará el cómputo de permanencia para cambiar al nivel inmediatamente superior por transcurso del tiempo.

Periodo de prueba.

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

Grupo Profesional I y II: 6 meses.

Grupo Profesional III, IV y V: 3 meses.

Sistema de transposición al nuevo modelo.

La adscripción de los trabajadores al nuevo modelo se realizará teniendo en cuenta el contenido organizativo y la naturaleza de las actividades del puesto de trabajo.

Partiendo del análisis del puesto de trabajo, la adscripción de los trabajadores al nuevo modelo se realizará teniendo en cuenta las reglas de transposición que a continuación se indican:

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

Determinación del contenido organizativo del puesto de trabajo.

Dentro del Grupo Profesional y Puesto Tipo, los empleados quedarán adscritos al nivel salarial equivalente que tienen en la actualidad.

Los empleados mantendrán los derechos económicos reconocidos en el Grupo de origen a título personal, compensable y absorbible por futuros niveles de desarrollo que pudieran producirse en el grupo profesional de destino, si como consecuencia de las reglas anteriores resultaran adscritos a un Grupo Profesional con una banda salarial de menor expectativa respecto de la que le hubiera podido corresponder en su Grupo de procedencia.

## CAPÍTULO IV

### Ingreso y promoción

Artículo 13. *Admisión y contratación.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 14. *Periodo de prueba.*

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

Grupo Profesional IV y V: 6 meses.

Grupo Profesional II y III: 3 meses.

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

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

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

#### Artículo 15. *Ceses.*

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

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

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

## CAPÍTULO V

**Clasificación y ascensos por antigüedad**

Artículo 16. *Adscripción a grupos profesionales.*

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

Trabajadores de nuevo ingreso.

Trabajadores que accedan a Grupos Profesionales por cobertura de vacante.

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

En Grupo Profesional 2:

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

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

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

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

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

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

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

En Grupos Profesionales 3, 4 y 5:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

No obstante, el trabajador que tenga previsto un cambio de nivel en el Grupo de origen en el plazo máximo de seis meses, a contar desde la fecha de efectividad del cambio de puesto a grupo superior, se le respetará el incremento salarial de dicho cambio de nivel y se nivelará económicamente, si procede, en el Grupo Profesional de destino y desde esa fecha comenzará el cómputo de permanencia para cambiar al nivel inmediatamente superior por transcurso del tiempo.

#### Artículo 17. *Comisión de grupos profesionales.*

En el plazo máximo de tres meses desde la firma del presente Convenio colectivo se constituirá la Comisión de Grupos Profesionales, al objeto de avanzar en el desarrollo e implantación del nuevo modelo de clasificación profesional. Esta Comisión estará compuesta por 3 miembros designados por el Comité Intercentros y 3 miembros designados por la Dirección de la Empresa.

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

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

Adscripción a los nuevos grupos profesionales.

Criterios de adscripción a los nuevos puestos tipo.

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

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

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

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

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

#### Artículo 18. *Evaluación del desempeño.*

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VI

### Formación

#### Artículo 19. *Principios generales.*

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

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

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

El actual modelo formativo de la Empresa gira en gran medida en torno a la figura del Profesor Interno. Por esta razón la Comisión de Negociación Permanente con fecha 13 de mayo de 2010 alcanzó un acuerdo que sirve de marco para planificar las actividades orientadas hacia este colectivo, que posibilitan disponer de profesionales con conocimientos, habilidades y actitudes adecuadas para colaborar, con garantías de calidad, en el desarrollo de las acciones formativas necesarias en Telefónica Móviles España S.A.U. Asimismo el citado acuerdo constituye la norma reguladora en esta materia respecto a las condiciones y compensaciones de la actividad desarrollada por los profesores internos.

Igualmente se acuerda que el Comité de Formación elabore una propuesta recogiendo los criterios para la concesión de los Permisos Individuales de Formación.

#### Artículo 20. *Programas de formación.*

##### Formación inicial.

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

##### Formación continua.

Para la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos teórico-prácticos que precisen los empleados en orden a adecuarse a las exigencias que en cada momento

demanden los puestos de trabajo, la empresa diseñará e implantará anualmente un plan de formación consistente en desarrollar cuantas actividades formativas se requieran para cada puesto de trabajo y/o sean de obligado cumplimiento legal.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 21. *Comité de formación.*

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Jornada y horario

#### Artículo 22. *Jornada.*

Con carácter general, el personal de la Empresa sujeto a este Convenio colectivo tendrá una jornada de 39 horas semanales en horario de invierno y 35 horas semanales en horario de verano. Se exceptúa el personal de mantenimiento y los técnicos comerciales, que, por las características de su actividad, realizará durante todo el año la jornada de 39 horas semanales, con las condiciones establecidas en los artículos siguientes.

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

En este sentido a partir del 1 de enero de 2015 la jornada tendrá una duración de 38 horas semanales en horario de invierno y 35 en horario de verano, con las salvedades para el personal de mantenimiento y los técnicos comerciales que realizarán una jornada de 38 horas durante todo el año.

#### Artículo 23. *Horario.*

Personal de Ingeniería y Oficinas:

Lunes a jueves: se realizarán 8,15 horas diarias de jornada con el siguiente horario:

De 7,30 a 14,00 y de 15,00 a 17,00 horas.

Flexibilidad para la entrada en el inicio de la jornada desde las 7,30 horas y hasta las 9,00 horas, posponiendo la salida en el mismo tiempo en que se hayan demorado las entradas.

Si la entrada se realiza entre las 7,30 y las 8,00 horas el tiempo mínimo de comida de 1 hora, se incrementará en los mismos minutos en que se hubieran anticipado la entrada de la mañana, sin que en cualquier caso se pueda anticipar la salida antes de las 17,00 horas.

Viernes: De 8,00 a 14,00.

Flexibilidad para demorar la entrada en sesenta minutos, posponiendo la salida en el mismo tiempo en que se haya demorado la entrada.

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

La jornada semanal será de 39 horas y se distribuirá en cinco días a la semana y se realizará mediante un sistema de turnos rotatorio al objeto de posibilitar la cobertura del servicio las 24 horas del día durante 365 días al año.

Personal de Ventas:

El personal adscrito a Unidades de Ventas, que realice funciones comerciales, realizará jornada de 39 horas semanales en el horario normal de establecimientos comerciales.

Personal de Recepción y Servicios Auxiliares:

Realizará jornada de 39 horas semanales en el horario adecuado a las necesidades existentes en los servicios a atender, que se fijará en cada caso, según las características del puesto, informando previamente al trabajador afectado y al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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

En el último trimestre de 2014, el Grupo de Trabajo de Análisis de Condiciones de Trabajo elaborará una propuesta para su negociación en la Comisión de Negociación Permanente que adapte los horarios anteriores a la jornada acordada para el año 2015 prevista en el artículo anterior.

#### Artículo 24. *Jornada intensiva de trabajo en verano.*

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

De lunes a viernes: De 8,00 horas a 15,00 horas (con flexibilidad para demorar la hora de entrada hasta sesenta minutos, posponiendo la salida en el mismo tiempo en que se haya demorado la entrada).

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

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

#### Artículo 25. *Control de asistencia y puntualidad.*

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

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Vacaciones, permisos y reducciones de jornada por fiestas locales

Artículo 26. *Vacaciones y asuntos propios.*

Vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Asuntos propios.

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

Fiestas locales.

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

Artículo 27. *Permisos retribuidos.*

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

Matrimonio del empleado.

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

Constitución como pareja de hecho.

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

Nacimiento o adopción de un hijo.

Cinco días naturales, que se incrementarán en dos días naturales más si el nacimiento tiene lugar en localidad distante más de 100 kilómetros de la residencia del empleado.

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

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

Matrimonio de familiar de primero o segundo grado por consanguinidad o afinidad.

Se concederá un día que habrá de coincidir con la fecha de celebración de la ceremonia.

Accidente o enfermedad grave con o sin hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge o de familiar de primero o segundo grado por consanguinidad o afinidad.

Tres días naturales, para atender al familiar enfermo.

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

Los días que correspondan por este permiso retribuido podrán solicitarse y ser disfrutados con independencia de la fecha de inicio de la enfermedad u hospitalización, siempre que el disfrute coincida con la duración de la misma, es decir, no haya transcurrido en ningún caso más de una semana y se disfruten como periodo retribuido el mismo número de días laborables que le habrían correspondido en el caso de haberse iniciado el permiso coincidiendo con la fecha del hecho causante, como se viene realizando hasta este momento.

Fallecimiento de cónyuge o de familiar de primero o segundo grado por consanguinidad o afinidad.

Cuatro días naturales.

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

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

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

Para cumplimiento de deberes públicos de carácter inexcusable, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia.

El tiempo que establezcan las disposiciones legales de aplicación y, en su defecto, por el tiempo indispensable.

Traslado de domicilio habitual.

Dos días naturales, siempre y cuando se trasladen enseres y mobiliario.

Exámenes finales.

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

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

Consulta de especialidades médicas. Operaciones e intervenciones ambulatorias sin ingreso.

Por el tiempo estrictamente necesario.

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

Atención de hijos prematuros.

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

Preparación al parto.

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

Acciones de voluntariado corporativo.

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

Artículo 28. *Lactancia, jornada reducida, permisos no retribuidos y licencias.*

Lactancia.

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

Se podrá acumular las horas por lactancia al periodo de baja maternal, disfrutándose a continuación de la misma y sin solución de continuidad un permiso retribuido de quince días laborables. Este derecho sólo podrá disfrutarse cuando la trabajadora se incorpore sin solución de continuidad a su puesto de trabajo y permanezca prestando sus servicios durante los nueve meses siguientes a dicho permiso. En cualquier caso, los días que correspondan por acumulación se ajustarán al tiempo de prestación efectiva de servicios durante los meses siguientes a la finalización del descanso por maternidad.

Jornada reducida.

Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional del salario de hasta un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Igual derecho tienen quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. Los derechos reconocidos en los apartados precedentes podrán ser ejercitados de forma simultánea.

Jornada reducida voluntaria.

Se establece una jornada reducida de 4 horas diarias para aquellos trabajadores que así lo soliciten.

Las unidades determinarán el número de empleados que pueden realizar esta jornada reducida y el horario a realizar. En el supuesto de que exista mayor número de solicitudes que las vacantes existentes, se tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los empleados al objeto de conceder la jornada reducida al empleado que más lo necesite.

La concesión de esta jornada reducida se renovará por años naturales, debiendo el empleado permanecer en ella durante el año natural para el que le fue concedida. Una vez superado el año, se entenderá tácitamente prorrogada la jornada reducida, salvo que cualquiera de las partes, trabajador o empresa, decidan dar por finalizada dicha jornada, comunicándolo con una antelación mínima de 15 días a la finalización del año natural.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

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

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

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

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

Permisos de hasta 30 días.

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

causas graves. El tiempo de permiso sin sueldo será computable a todos los efectos como de servicio efectivo.

Licencias de 1 a 6 meses.

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

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

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

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

## CAPÍTULO IX

### Excedencias

#### Artículo 29. *Excedencia voluntaria.*

Los trabajadores con un año de antigüedad en la Empresa tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Igualmente los trabajadores con una antigüedad de al menos cinco años podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro meses ni superior a ocho años.

Estas excedencias sólo podrán ser ejercitadas otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

#### Artículo 30. *Excedencia especial para el cuidado de familiares.*

Los trabajadores de TME tendrán derecho a una excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo menor de seis años tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución administrativa o judicial.

Igualmente, los trabajadores tendrían derecho a una excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

El trabajador en este tipo de excedencia especial, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo correspondiente al Grupo Profesional que tuviera reconocido en el

momento de la concesión en su última residencia laboral. En el caso de la excedencia especial por cuidado de hijo así como en la excedencia por cuidado de familiar cuando ésta tenga duración superior a un año la Empresa abonará durante el periodo en excedencia especial las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social y computando el periodo de excedencia especial a efectos de antigüedad en la Empresa.

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

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

## CAPÍTULO X

### Retribuciones

#### *Sección 1.ª Salario base y pagas extraordinarias*

##### Artículo 31. *Salario base.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, tendrá asignado, según su Grupo Profesional, el Salario Nivel que le corresponda o el Salario Mínimo Nivel recogido en la tabla salarial del Anexo 1, o salarios intermedios entre dichos niveles. Los salarios se corresponden a jornada completa y servirá de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

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

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

##### Artículo 32. *Pagas extraordinarias.*

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

##### Artículo 33. *Abono de salarios.*

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

#### *Sección 2.ª Complemento salariales*

##### Artículo 34. *Complemento personal.*

La Empresa podrá acordar el abono de un complemento personal en función de determinadas condiciones personales o profesionales del trabajador. Este complemento

es consolidable y absorbible por promoción a cargo o función gratificada y mientras desempeñe dicho cargo o función.

**Artículo 35. Complemento consolidación variable.**

Es un complemento retributivo que se asigna al trabajador en función de la consolidación en retribución fija de una parte de la retribución variable operada en su día.

**Artículo 36. Complementos por puesto de trabajo.**

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

Gratificaciones por cargo: Se acreditarán por desempeñar cargos que exijan el ejercicio de funciones de dirección, organización, mando y responsabilidad.

Gratificaciones por función: Se abonarán por desempeñar puestos de trabajo que comporten un alto nivel de complejidad, especialización o dedicación.

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

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

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

**Artículo 37. Complementos por cantidad o calidad de trabajo.**

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

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

**Artículo 38. Retribución variable. Incentivos.**

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

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

Al cumplimiento del nivel de excelencia de todos los objetivos asignados estos incentivos tendrán una cuantía anual de hasta el 10 por ciento de la retribución fija de cada trabajador.

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

Objetivos de negocio.

La Empresa se compromete a informar al Comité Intercentros de los indicadores por los que se mide el resultado de Telefónica España, de su ponderación y de los criterios fijados para su valoración.

Asimismo, la Empresa informará, una vez cerrado y auditado el ejercicio contable, del valor alcanzado por cada uno de los indicadores y, en su conjunto, del grado de cumplimiento sobre objetivos resultante.

Igualmente, la Empresa se compromete, al cierre de cada trimestre del año, una vez hechos públicos los resultados de cada periodo, a trasladar a la Representación de los Trabajadores los resultados obtenidos por cada indicador, en aquellos en que hubieran datos publicados, y el grado de cumplimiento del resultado de Telefónica España de acuerdo con el siguiente criterio, sin que se especifique el porcentaje de cobertura presupuestaria:

*Grado cumplimiento de objetivos*

0% a 50%	De 50% a 100%	Máx. 125%
No cumplimiento.	Cumplimiento.	Sobrecumplimiento.

**Carreras profesionales.**

Los empleados adscritos a las carreras de gestión de proyecto (consultores P1, P2 y P3), Jefes de Producto y Comercialización en los niveles 1 y 2 y la de Jefes de Proyecto y Desarrollo de Servicios de niveles 1 y 2, mantendrán durante la vigencia de esta Prórroga los porcentajes de incentivos que tengan asignado en su carrera en función de su nivel profesional.

**Artículo 39. Carrera Comercial.**

La Carrera Comercial tiene como objetivo principal potenciar la profesionalidad de los empleados dedicados a las actividades de venta, definiendo un marco de carrera profesional, que permita situar al cliente en el centro de nuestros procesos para dar respuesta a sus necesidades para obtener las máximas cuotas de satisfacción por la calidad de nuestros servicios e impulsar el crecimiento del Negocio.

Este modelo nos debe permitir potenciar el impulso comercial que necesita la Compañía, incrementando la visión comercial de toda la Organización para conseguir una red de ventas más efectiva y eficiente que nos permita el desarrollo de una evolución ágil y eficaz de los modelos comerciales orientados a la mejora constante de la atención al cliente.

**Descripción del modelo de carrera comercial.**

Están integrados en el modelo de carrera comercial los profesionales que realizan actividades relacionadas con la venta de productos y servicios a los clientes.

Dentro de la misma se distinguen las siguientes modalidades de venta a los clientes:

Venta presencial: que exige relación inmediata, cercana y continua con el cliente

Venta indirecta que se realiza a través de los distintos canales o tiendas de distribución.

En este modelo están integrados los Segmentos de Canal Indirecto, Negocio Tráfico Telefónico (en adelante NTT), Empresas y Grandes Cuentas.

**Puestos y niveles de desarrollo en carrera comercial.**

En este modelo se distinguen dos puestos diferenciados (Responsable de Ventas 2 y Responsable de Ventas 3) en función de las diferentes palancas que se determinen según la segmentación y modalidad de atención; y niveles asociados al desempeño del comercial (base, senior y máster).

Cada uno de los niveles de desarrollo tiene asociado una gratificación funcional, de carácter fijo y no sujeto a revalorización, que se percibe mensualmente en 14 pagas, cuyas cantidades durante la vigencia de este convenio serán las siguientes:

Comercial Venta:

Responsable Ventas 2 (Canal Indirecto): Integrado por 3 niveles de desarrollo:

Base: 1.800 euros. Esta cantidad es un anticipo a cuenta del módulo del incentivo (PIC).

Senior: 2.592 euros.

Máster: 3.110 euros.

Responsable Ventas 3 (Empresas y NTT): Integrado por 4 niveles de desarrollo:

Entrada: 1.800 esta. Esta cantidad es un anticipo a cuenta del módulo del incentivo (PIC).

Base: 2.160 euros.

Senior: 2.800 euros.

Master: 3.350 euros.

Adscripción de los comerciales.

La adscripción al nuevo modelo se realizará de acuerdo a los siguientes criterios:

Responsable Ventas 2 (Canal Presencial indirecto): Se adscribirán los responsables de Ventas que realizan su labor en el segmento de canal Presencial indirecto.

Responsable Ventas 3 (Empresas y NTT): Los comerciales que ya forman parte de la carrera comercial se adscribirán a cada nivel de forma automática, de acuerdo con el siguiente esquema de puestos:

Nivel de entrada: Con carácter general se adscriben los actuales comerciales P1 del segmento de Empresas.

Nivel base: Se adscribirán automáticamente a este nivel los actuales P1 del Segmento de Empresas (Mediana) que durante los cuatro semestres, de los dos últimos ejercicios, hayan obtenido un grado de cumplimiento de objetivos (PIC) igual o superior al 100%.

A partir de 2014 el pase al nivel base de RV3 será anual y los objetivos que se consulten para hacer la promoción automática se realizarán con un cumplimiento del 100% en todos los periodos del último ejercicio.

Nivel Senior: Se adscriben a este nivel los actuales P2 de los dos Segmentos.

Nivel Master: Se adscriben los actuales P3.

Las nuevas incorporaciones a responsables de ventas 3 se adscribirán al nivel de desarrollo de Entrada.

Plan Incentivo comercial (PIC).

La retribución variable de los profesionales de las Áreas Comerciales adscritos a Carrera Comercial vendrá determinada por las condiciones y requisitos de los Planes de Incentivos Comerciales, con los módulos de retribución que en el mismo se establezcan para los diferentes niveles de puesto de trabajo.

Para los empleados que se adscriban a la carrera comercial se unifica en un único concepto la retribución variable, formada por la base de comisiones sobre ventas y el porcentaje de retribución variable, pasando a gestionarse toda la retribución variable por el plan de incentivos comercial correspondiente.

Desarrollo de Carrera Comercial.

Para conseguir los objetivos de evolución y crecimiento profesional, es necesario partir de las siguientes premisas:

Existencia de vacantes en los diferentes niveles de la carrera (por crecimiento y/o derivado de la gestión de las involuciones por no cumplimiento de los objetivos previstos en los PIC durante un periodo de 12 meses)

Cumplimiento del Nivel Competencial requerido para la posición (Puesto/Nivel)

Cumplimiento de Objetivos en el último año.

Consolidación de 2 años en el nivel para poder evolucionar dentro del mismo Segmento, con la excepción de los RV3 Base expuesta en el punto 2.1.

Consolidación, con carácter general, de un mínimo de 3 años para cambiar de Segmento.

Para todos los profesionales adscritos a la carrera comercial, se realizará anualmente una evaluación de resultados y competencias, teniendo en cuenta el cumplimiento de objetivos, el perfil de competencias y la realización de los planes de formación asignados. El resultado de dicha evaluación, del que se informará a cada uno de los afectados, se utilizará para asignar acciones de desarrollo de acuerdo con los módulos de la Carrera Comercial y para determinar aquellos empleados que reúnen los requisitos adecuados para ocupar un puesto en el siguiente nivel de la carrera comercial.

La Comisión de Grupos Profesionales dispondrá con carácter previo de la información con los criterios que se van a tener en cuenta en el proceso de evaluación así como de los resultados del proceso.

La no consecución de los objetivos comerciales asignados al comercial durante un ejercicio, determinará el encuadramiento del profesional en un nivel inferior de la Carrera Comercial.

#### Artículo 40. *Disponibilidad.*

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

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

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

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

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

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

La situación de emergencia en el servicio.

La solicitud realizada por demanda jerárquica.

Se considerará una actuación doble:

Cuando su duración sea superior a cuatro horas.

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

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

**Artículo 41. Horas extraordinarias.**

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

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

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

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

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

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

**Artículo 42. Horas nocturnas.**

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

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

**Sección 3.<sup>a</sup> Conceptos extrasalariales****Artículo 43. Definición.**

Tendrán la consideración de conceptos extrasalariales aquellos pagos que no se integran en el salario y constituyen contrapartida de gastos o suplidos realizados por el empleado, tales como gastos de locomoción, dietas por desplazamiento, estancia en establecimientos hoteleros, etc.

**Artículo 44. Gastos de locomoción.**

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

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

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

Artículo 45. *Compensación por comida en residencia.*

Todos los trabajadores por cada día en que realicen jornada partida percibirán una compensación en vale de comida, fijada en 9 euros por cada día efectivamente trabajado.

Artículo 46. *Alojamientos y dietas.*

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

Alojamiento en hotel de tres estrellas.

El hotel podrá ser designado por la Empresa.  
Dieta alimenticia diaria de 42,25 euros.

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

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

A estos efectos tendrán derecho al abono de medias dietas:

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

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

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

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

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

Artículo 47. *Plus Navidad/Año Nuevo.*

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

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

60,10 euros los restantes turnos.

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

Artículo 48. *Ayuda infantil y ayuda escolar.*

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

En concepto de ayuda escolar, para la vigencia de este Convenio se abonará por cada hijo cuya edad esté comprendida entre los 6 y los 16 años y que figure como beneficiario del empleado en el Régimen de la Seguridad Social, la cantidad de 30,05 euros mensuales.

Igualmente, en concepto de ayuda extraordinaria escolar, se abonará en el mes de septiembre, en un pago único, la cantidad de 50 euros por cada hijo cuya edad esté comprendida entre los 17 y los 20 años y que figure como beneficiario del empleado en el régimen de la Seguridad Social.

## CAPÍTULO XI

### Movilidad

#### Artículo 49. *Trabajos de grupos superior y movilidad funcional.*

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

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

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

Por razones técnicas y organizativas y dentro de una misma localidad, los trabajadores podrán realizar funciones de otros puestos tipo, de un Grupo superior o inferior, sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales. Previamente se informará y negociará el cambio a la Representación de los Trabajadores.

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

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

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

El empleado que realice funciones inferiores a las de su Grupo Profesional, tendrá derecho a mantener la retribución de origen. Con carácter previo a su realización, será necesaria autorización escrita por parte de la Dirección de Recursos Humanos. Cuando se trate de situaciones de carácter permanente corresponderá la adscripción al grupo cuyas funciones se realizan con el encuadramiento lineal en el salario nivel del grupo de destino, computándose la antigüedad reconocida en el nivel del grupo de procedencia a efectos del cómputo de la promoción automática en el nivel de desarrollo del grupo de destino, con el límite del tope de la banda de este Grupo.

Si el salario base fuera superior al tope de la banda del grupo de destino, mantendrá la diferencia con el salario mínimo nivel 7 (8 en el grupo profesional 5) con un complemento personal, teniendo dicho complemento carácter compensable y absorbible, por futuros niveles de desarrollo que pudieran producirse en el grupo profesional de destino.

## Artículo 50. *Traslados.*

Se denomina traslado del personal la movilidad de éste que traspase los límites del Centro de Trabajo en un radio superior a 50 kilómetros, y que tenga carácter definitivo e implique cambio de domicilio para el trabajador. Los traslados podrán ser:

### Voluntarios.

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

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

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

### A iniciativa de la Empresa.

Antes de proceder a un traslado forzoso se atenderán las solicitudes de traslado voluntario que puedan existir para cubrir dicha plaza.

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

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

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

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

## CAPÍTULO XII

### Régimen premial y disciplinario

#### Sección 1.<sup>a</sup> Premios

##### Artículo 51. *Premios por actos meritorios.*

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

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

#### Sección 2.<sup>a</sup> Faltas y sanciones

##### Artículo 52. *Concepto.*

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

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

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

##### Artículo 53. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves:

Las de puntualidad cuando no excedan de una hora, ni de tres veces al mes.

La falta de respeto o consideración a otros empleados cuando no implique grave ofensa de los mismos.

No avisar al Jefe inmediato, con la suficiente antelación de las ausencias o faltas de asistencia al trabajo fundadas en motivos justificados.

Faltas de asistencia injustificadas a los cursos de formación convocados por la Empresa, así como la falta de aprovechamiento de los mismos.

La negligencia o descuido accidental cuando no causen perjuicios a la Empresa.

La falta de aseo o limpieza personal.

No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

La utilización de medios o herramientas de comunicación y de información de titularidad de la Empresa, con el objeto de difundir masivamente informaciones no autorizadas.

En general se considerarán leves, aquellas faltas que no revistan esencial trascendencia.

##### Artículo 54. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves:

Las de puntualidad por tiempo superior a una hora y las cometidas más de tres veces en un solo mes.

La falta de obediencia a las órdenes de los superiores, siempre que no causen grave daño a la Empresa o a otros empleados.

La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día.

La utilización de los medios/herramientas de comunicación y de información o de cualquier otro elemento de titularidad de la Empresa para fines ajenos al trabajo, siempre que produzca perjuicios a la misma.

Las agresiones a otros empleados y las ofensas inferidas a los mismos durante el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo, siempre que no se produzcan lesiones de importancia ni supongan grave ataque a la dignidad personal y humana.

La alegación falsa de enfermedad para faltar al trabajo.

La alegación de motivos falsos o presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este Convenio.

La falta de corrección, consideración o respeto a los clientes o usuarios de los productos y servicios de la Empresa.

Atender durante el horario de trabajo a ocupaciones ajenas al mismo, sin autorización expresa de los superiores.

El abandono del puesto de trabajo, durante la jornada y sin autorización, que no cause graves daños a la Empresa.

El incumplimiento de las normas establecidas para el control de asistencia, acceso y salida de las dependencias de trabajo y edificios de la Empresa.

Las de negligencia o descuido cuando causen daños o perjuicios a la Empresa.

La retención no autorizada debidamente por los superiores de documentos o datos, así como su aplicación o uso distintos a los que correspondan según su naturaleza.

En general, se calificarán como graves aquellas faltas de naturaleza análoga a las consignadas en este Artículo y que merezcan dicha valoración, atendida la importancia del deber incumplido y de las consecuencias derivadas de dicha infracción.

#### Artículo 55. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

Realizar, por cuenta propia o ajena, actividades profesionales que, supongan concurrencia con las que lleva a cabo la Empresa o, puedan causarle perjuicios a la misma.

Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante dos o más días.

El abandono del puesto de trabajo que cause o puede producir grave alteración en el servicio.

Las calumnias, injurias graves y lesiones inferidas o producidas contra otros empleados o a sus familiares, durante el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo.

Las apropiaciones o retenciones ilícitas de fondos o bienes de la Empresa o de otros Trabajadores, o la defraudación de fondos o bienes de la Empresa, con ánimo de lucro personal o a favor de terceros.

La utilización de los medios/herramientas de comunicación y de información o de cualquier otro elemento de titularidad de la Empresa para fines ajenos al trabajo, siempre que produzca graves perjuicios a la misma.

Facilitar a los clientes de la Empresa, información falsa o incompleta sobre tarifas, precios o condiciones de las operaciones que realice en nombre de Telefónica Móviles España.

El quebranto o violación de reserva o secreto profesional obligatorio.

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

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

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

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

Artículo 56. *Reincidencia.*

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

Artículo 57. *Sanciones.*

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

Por faltas leves: Amonestación verbal o carta de censura.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo desde dieciséis días hasta tres meses. Inhabilitación temporal por periodo no superior a quince meses para ascender de Grupo Profesional. Despido.

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

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

Artículo 58. *Expediente disciplinario.*

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

Artículo 59. *Comunicación de las sanciones.*

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

Artículo 60. *Recursos.*

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

Artículo 61. *Prescripción.*

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

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

## CAPÍTULO XIII

### Acción social

#### Artículo 62. *Incapacidad permanente total para la profesión habitual.*

Durante la vigencia del Convenio, aquellos empleados que el día 1 de enero de 2013 se encontraran en activo (incluyendo los que se encontraran en situación de I.T.) y que obtengan una resolución firme del I.N.S.S. declarando su situación de Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual, podrán acogerse, en función de la edad, a las siguientes medidas:

Empleados mayores de 50 años.

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

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

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

Empleados con edad comprendida entre los 40 y 50 años de edad.

En este supuesto el empleado afectado se regirá por lo establecido en el párrafo anterior, si bien en este caso percibirá una compensación equivalente a media anualidad de su salario regulador.

#### Artículo 63. *Teletrabajo.*

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

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

Con fecha 13 de mayo de 2010 la Comisión de Negociación Permanente suscribió un acuerdo marco de teletrabajo. Ambas representación declaran que es interés mutuo continuar progresando en los términos del citado acuerdo.

Artículo 64. *Igualdad y no discriminación.*

Con fecha 29 de febrero de 2012, la Comisión paritaria de Negociación Permanente aprobó el Plan de Igualdad de Telefónica Móviles España, S.A.U., por el que ambas se comprometen a garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa sea real y efectivo, por lo que deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Por ello, y con objeto de avanzar en el desarrollo de políticas de igualdad se procurará:

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

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

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

El Grupo de Trabajo de Igualdad de Oportunidades formado por tres Representantes de los Trabajadores designados por el Comité Intercentros y otros tantos de la Dirección de la Empresa, será el responsable de trazar las líneas de actuación, que nos permitan implantar, en su caso, los Planes de Acción correspondientes.

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

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

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

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

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

Recibir información anual sobre su evolución, pudiendo los Representantes de los Trabajadores emitir informe si así lo estiman oportuno.

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

Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual:

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

Con fecha 29 de febrero de 2012, la Comisión paritaria de Negociación Permanente aprobó el Protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en Telefónica Móviles España S.A.U., estableciendo un procedimiento que tiene por objeto establecer las pautas de actuación en Telefónica Móviles España para la identificación de situaciones que puedan suponer acoso laboral o sexual para los empleados de ésta,

cualquiera que sea la persona de la que proceda y siempre que ambas mantengan una relación laboral con la empresa.

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

**Artículo 65. Prestaciones complementarias en las situaciones de incapacidad temporal.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 66. *Seguro médico complementario.*

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

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

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

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

Primas correspondientes al cónyuge/pareja de hecho e hijos del empleado, incluidos como beneficiarios en la Seguridad Social Pública: Serán satisfechas por la Empresa.

Los empleados cuyos cónyuges/parejas de hecho e hijos del empleado menores de 26 años no incluidos como beneficiarios en la Seguridad Social Pública así como, los empleados que causen baja en Telefónica Móviles España, S.A.U., así como los beneficiarios incluidos como tales en ese momento, podrán acceder a un seguro con similares prestaciones concertado por el Grupo Telefónica, corriendo a su exclusivo cargo las primas correspondientes.

#### Artículo 67. *Seguro de vida.*

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

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

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

#### Artículo 68. *Plan de pensiones.*

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

Las aportaciones obligatorias de Trabajadores y Empresa serán las siguientes:

Porcentaje Retribución fija:

- Empresa: 5%
- Trabajador: 2%
- Total: 7%

No obstante, durante la vigencia de este Convenio colectivo, como medida flexibilizadora y coyuntural se suspenderán las aportaciones obligatorias al Plan de Pensiones tanto las del Promotor como las obligaciones del Partícipe durante un periodo de 15 meses que abarcará desde abril de 2013 hasta junio de 2014.

Ambas partes se comprometen a realizar las actuaciones necesarias para la adaptación de las especificaciones del reglamento del Plan de Pensiones Empleados de Telefónica Móviles España así como, para establecer los procedimientos oportunos de manera que aquellos partícipes que voluntariamente quieran continuar o incrementar sus aportaciones voluntarias puedan realizarlas.

#### Artículo 69. *Prestaciones sociales.*

##### Anticipos especiales.

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

##### Avales para la adquisición de viviendas.

Todos los empleados fijos de Telefónica Móviles España podrán solicitar un aval para la adquisición de vivienda. Su cuantía máxima durante la vigencia de este Convenio será de 70.000 euros.

Igualmente, todos los empleados fijos de Telefónica Móviles España con una antigüedad mínima de tres años, podrán solicitar un aval para el alquiler de la vivienda habitual del trabajador. Su cuantía máxima durante la vigencia de esta prórroga será de 3.000 euros. La concesión de este aval será automática si el total de solicitudes no supera a 50 los avales anuales durante la vigencia de esta prórroga.

##### Guardería en Distrito T.

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

##### Actividades sociales, culturales y deportivas.

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

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

#### Artículo 70. *Comisión de fondos sociales.*

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

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

Durante la vigencia de este Convenio y con el fin de ir avanzando dentro del proceso de convergencia, se analizará por parte de esta Comisión la búsqueda de fórmulas que a partir del año 2013 permitan gestionar conjuntamente estos Fondos Sociales con los de Telefónica de España, S.A, para que los empleados puedan contar, entre otras ventajas, con un marco de actividades más amplias.

## Artículo 71. ATAM.

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XIV

### Protección de la seguridad, la salud y el medio ambiente en la empresa

## Artículo 72. *Prevención de riesgos laborales.*

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

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

Es objetivo de Telefónica Móviles España continuar profundizando en la integración de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles jerárquicos de la Empresa, en línea con la Política de Prevención de Riesgos Laborales implantada en la Compañía, así como de los nuevos requerimientos legales establecidos en la Ley de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales y el RD 604/2006 por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención.

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

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

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

Como actuación conducente a garantizar la protección debida para con sus trabajadores, Telefónica Móviles España promoverá la impartición de las acciones formativas necesarias, suficientes y adecuadas en materia preventiva, en su vertiente teórica y práctica, y muy especialmente con la acción formativa del recurso preventivo que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

*Artículo 73. Prevención de riesgos laborales en empresas colaboradoras.*

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

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

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

Formación en prevención de riesgos laborales.

Equipos de protección individual, equipos de trabajo y productos.

Vigilancia de la salud para los trabajos contratados.

Capacitación para trabajos con riesgo eléctrico.

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

Organización de prevención de riesgos laborales.

Parte de iniciación de los trabajos.

Evaluación de riesgos y planificación de actividad preventiva.

Estadística sobre índices de accidentalidad.

Información de riesgos específicos adicionales.

Informe resultado auditoría en prevención de riesgos laborales.

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

*Artículo 74. Participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.*

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

Delegados de Prevención.

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

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

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

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

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

Comités de seguridad y salud.

Comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

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

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

Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

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

Sus competencias serán las siguientes:

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

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

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

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

Artículo 75. *Medio ambiente.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 76. *Vigilancia de la salud/salud laboral.*

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

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

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

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

## CAPÍTULO XV

### Representación colectiva y derechos sindicales

#### Sección 1.ª *Derechos de representación colectiva*

Artículo 77. *Comités de empresa y delegados de personal.*

Composición.

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

Competencias.

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

Recibir informe mensual sobre horas extraordinarias realizadas y sus motivos.

Emitir informe previo con carácter preceptivo en los supuestos de modificación sustancial en materia de organización del trabajo, con esta finalidad se comunicará con un plazo de antelación de una semana, como mínimo, la modificación propuesta por la Dirección de la Empresa.

Recibir información de la solución de conflictos con respecto a la evaluación del desempeño.

La Empresa estará obligada a entregar copia básica de todos los contratos que deben realizarse por escrito, así como copia de las prórrogas que se efectúen y extinciones.

La Dirección informará trimestralmente de la plantilla nominal existente por Centros de Trabajo.

Dotación, medios y facilidades.

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

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

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

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

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

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

Los representantes de los trabajadores podrán adoptar un sistema de acumulación de horas.

Con las horas no utilizadas por los representantes legales se confeccionará una bolsa que será gestionada y administrada por los Órganos de Dirección Estatales de los sindicatos, y será distribuida por éstos según las necesidades de cada momento, entre sus respectivas representaciones sindical y unitaria.

De acuerdo con lo anterior, las horas mensuales que no hayan sido consumidas por los representantes legales, pasarán de un mes a otro (de forma acumulativa con cierres trimestrales) a formar parte de la citada bolsa.

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

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

#### Artículo 78. *Comité intercentros.*

##### Composición.

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

##### Competencias.

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

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

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

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

Dotación, medios y facilidades.

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

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

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

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

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

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

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

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

Negociación de Convenio colectivo.

Asistencia a reuniones autorizadas por la Dirección de Recursos Humanos.

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

### *Sección 2.ª Derechos sindicales*

#### *Artículo 79. Secciones sindicales.*

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

Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos de su Sindicato.

Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

Recibir la información que le remita su Sindicato.

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

Tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que desarrollar sus actividades, en la localidad en que haya un número mayor de trabajadores de la Empresa.

Dispondrán de, al menos, un tablón de anuncios en cada Centro de Trabajo.

**Artículo 80. Delegados sindicales.**

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

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

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

**Artículo 81. Garantías y derechos de los delegados sindicales.**

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

**Artículo 82. Derecho de reunión.**

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

**Artículo 83. Cuota sindical.**

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

**CAPÍTULO XVI****Varios****Artículo 84. Grupo de trabajo de análisis de condiciones laborales.**

Dependiendo de la Comisión de Negociación Permanente se constituirá un Grupo de Trabajo de Análisis de las Condiciones Laborales orientado al estudio de alternativas en un marco de convergencia que facilite la integración en los términos contenidos en el artículo 3.

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

**Artículo 85. Oferta de productos y servicios.**

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

Así junto con la oferta para estos servicios para los empleados que contraten con Telefónica los servicios de banda ancha y televisión, se ha concretado una oferta para que los empleados de TME puedan disfrutar de una bonificación del 50% de la cuota de abono de su línea individual.

Solo será posible la petición y disfrute de una única línea bonificada en el domicilio del empleado, y siempre que mantengan estos servicios con Telefónica con los compromisos de permanencia que en cada caso se establezcan, perdiéndose la bonificación en el caso que se preasignen o porten el servicio con otras operadoras.

Igualmente los empleados de TME disponen de un descuento del 50% en la factura del contrato móvil Movistar con un importe máximo de 9€/mes, aplicable a una línea por empleado.

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

### Aspectos económicos

Disposición adicional primera. *Tablas salariales de grupos profesionales.*

Las tablas salariales de los Grupos Profesionales recogidas en el Anexo 1 son aplicables con efectividad de 1 de Enero de 2013, a los trabajadores adscritos a Grupos Profesionales de conformidad con lo establecido en el VI Convenio colectivo de Telefónica Móviles España, S.A.U., así como a los trabajadores que se incorporen a la Empresa.

Año 2013.

Tablas salariales: Las tablas salariales para el año 2013 se incrementarán un 1% respecto de las tablas del 2012, siendo los valores los que figuran en el anexo n.º 1.

Complemento Consolidación Variable: se actualizará en el mismo porcentaje que las tablas salariales previstas en el anexo 1.(1%).

Resto de conceptos económicos: El resto de conceptos económicos incluidos los complementos salariales y extrasalariales mantendrán los valores que tienen en el año 2012.

Año 2014.

Para las Tablas salariales del año 2014 se garantiza un incremento en las Tablas Salariales del año 2013 de un 1%.

Complemento Consolidación Variable: se actualizará en el mismo porcentaje que las tablas salariales previstas para el año 2014.(1%).

El resto de conceptos económicos incluidos los complementos salariales y extrasalariales, mantendrán los valores que tienen en el año 2012.

## ANEXO 1

### Tablas salariales 2013

Grupos Profesionales	Mensual	Anual*
<i>Grupo 5</i>		
Salario Nivel 7 . . . . .	4.018,00	56.252,00
Salario Mínimo Nivel 6 . . . . .	3.827,02	53.578,28
Salario Mínimo Nivel 5 . . . . .	3.645,13	51.031,82
Salario Mínimo Nivel 4 . . . . .	3.439,21	48.148,94
Salario Mínimo Nivel 3 . . . . .	2.996,60	41.952,40
Salario Mínimo Nivel 2 . . . . .	2.611,74	36.564,36
Salario Mínimo Nivel 1 . . . . .	2.277,10	31.879,40
<i>Grupo 4</i>		
Salario Nivel 7 . . . . .	3.030,22	42.423,08
Salario Mínimo Nivel 6 . . . . .	2.886,26	40.407,64
Salario Mínimo Nivel 5 . . . . .	2.749,16	38.488,24
Salario Mínimo Nivel 4 . . . . .	2.569,80	35.977,20
Salario Mínimo Nivel 3 . . . . .	2.259,85	31.637,90
Salario Mínimo Nivel 2 . . . . .	1.987,98	27.831,72
Salario Mínimo Nivel 1 . . . . .	1.749,51	24.493,14

Grupos Profesionales	Mensual	Anual*
<i>Grupo 3</i>		
Salario Nivel 7 . . . . .	2.744,01	38.416,14
Salario Mínimo Nivel 6 . . . . .	2.613,70	36.591,80
Salario Mínimo Nivel 5 . . . . .	2.489,58	34.854,12
Salario Mínimo Nivel 4 . . . . .	2.371,37	33.199,18
Salario Mínimo Nivel 3 . . . . .	2.085,80	29.201,20
Salario Mínimo Nivel 2 . . . . .	1.835,30	25.694,20
Salario Mínimo Nivel 1 . . . . .	1.615,56	22.617,84
<i>Grupo 2</i>		
Salario Nivel 8 . . . . .	2.391,49	33.480,86
Salario Mínimo Nivel 7 . . . . .	2.277,96	31.891,44
Salario Mínimo Nivel 6 . . . . .	2.169,83	30.377,62
Salario Mínimo Nivel 5 . . . . .	2.066,87	28.936,18
Salario Mínimo Nivel 4 . . . . .	1.870,43	26.186,02
Salario Mínimo Nivel 3 . . . . .	1.689,63	23.654,82
Salario Mínimo Nivel 2 . . . . .	1.526,74	21.374,36
Salario Mínimo Nivel 1 . . . . .	1.380,01	19.320,14

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

La Representación de los Trabajadores y de la Dirección de la Empresa, firman el presente texto del VI Convenio colectivo de Telefónica Móviles España, S.A.U., en prueba de conformidad y para la debida constancia.

Madrid, 4 de abril de 2013.