

**BORRADOR DE PROPUESTA TEXTO
CONVENIO EMPRESAS VINCULADAS**

***10ª REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA CONVENIO COLECTIVO
EMPRESAS VINCULADAS***

22 de octubre de 2015

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

PREÁMBULO

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

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

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

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

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

El objetivo es, por tanto, definir un modelo único de relaciones laborales que establezca las previsiones necesarias para conseguir un modelo coordinado y homogéneo entre las Empresas que suscriben este Convenio que, manteniendo su autonomía desde el punto de vista de la personalidad jurídica, permita dar respuesta a las necesidades de las Empresas incluidas en su ámbito de cara al futuro.

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

Supone, pues, un paso más en la dilatada trayectoria de interlocución y negociación colectiva iniciada ya en Telefónica de España desde hace más de cincuenta años y cuyo máxima referencia ha sido la Normativa Laboral, base sobre la que se construye este nuevo marco, así como los Convenios Colectivos de Empresa de Telefónica Móviles España y de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones. De este modo se dota un marco laboral común, donde también se contemplan las especialidades de cada

compañía, en el que, partiendo de lo ya regulado, se fijen unos mecanismos que ambas partes entendemos van a contribuir tanto desde el punto de vista empresarial como desde el de la representación sindical al mejor funcionamiento de las empresas incluidas en su ámbito y que están vinculadas por su actividad.

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

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

Capítulo I.- CONCEPTOS GENERALES

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

ARTÍCULO 1. OBJETO

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

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

En razón de la legitimación negociadora que ostentan las partes firmantes, el presente Convenio se suscribe al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, estando dotado de eficacia general y siendo de aplicación directa y preferente respecto de cualquier otro Convenio Colectivo, acuerdo o pacto en las Empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

ARTÍCULO 2. ÁMBITOS FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL

Ámbito funcional:

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

- Telefónica de España S.A.U.
- Telefónica Móviles España S.A.U.

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

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

Ámbito personal:

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

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

Asimismo, los trabajadores contratados al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores estarán incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, con las salvedades especificadas en su contrato y disposiciones legales que les sean de aplicación.

Quedan excluidos del presente Convenio Colectivo:

- 1) Los comprendidos en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.
- 2) Los que se consideren como relación laboral de carácter especial, conforme al artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.
- 3) Los empleados que ocupen puestos de trabajo incluidos en la estructura jerárquica de la Empresa, entendiéndose por tales los que ostenten cargo de Director, Gerente, Jefe y Coordinador.

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

- 4) Los que ocupen puestos de trabajo de especial responsabilidad y confianza, ya sea en el ámbito de la estructura funcional interna o en su relación directa con determinado tipo de clientes, entendiéndose por tales los siguientes:
 - 4.a) Los profesionales de la carrera de Expertos en los niveles 1, 2 y 3.
 - 4.b) Responsables de Ventas (R4) adscritos a Corporaciones y Grandes Empresas, así como los vendedores adscritos a determinadas Empresas y/o Clientes que, por sus excepcionales características y peculiaridades, requieran un trato diferenciado del resto de Empresas/Clientes del Segmento, Kam Autónomo, Kam Comercial, Global Account Manager y Global Account Director.
 - 4.c) Los profesionales de la carrera de Postventa en los niveles 1,2 y 3.

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

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

Las Direcciones de las tres Empresas vinculadas se comprometen a no aumentar, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, el número de empleados en situación de Fuera de Convenio de modo que a 31 de diciembre de 201x se mantenga la misma proporcionalidad de empleados excluidos de Convenio que existe en la actualidad en el conjunto de las tres empresas.

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

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

Ámbito Territorial:

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

ARTÍCULO 3. VIGENCIA

Este Acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 2015, salvo en aquellas materias para las que en su articulado se establezca otro plazo de vigencia, y finalizará el día 31 de diciembre de XXXX, 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 año 201XX, sin que el término final de su vigencia pueda superar, en tal supuesto, el día 31 de diciembre de XXXX.

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 20XX.

En caso de no alcanzarse un acuerdo para la prórroga se negociará un nuevo convenio con las previsiones establecidas legalmente.

ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

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

ARTÍCULO 5. ÁMBITO NORMATIVO

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

ARTÍCULO 6. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

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

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

ARTÍCULO 7. GARANTÍA PERSONAL

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

Capítulo II. -ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA Y DEL TRABAJO

ARTÍCULO 8. ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA

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

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

ARTÍCULO 9. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

ARTÍCULO 10. PRINCIPIOS INFORMADORES Y CRITERIOS DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO

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

Esta tendencia empresarial propicia una evolución en los modelos organizativos, de modo que las actividades prestadas en convergencia dentro de Telefónica se plantean como una realidad. Ambas partes, siendo conscientes de ello, consideran necesario mantener un marco de diálogo social que,

atendiendo a las necesidades estratégicas de las Empresas y a las garantías necesarias de estabilidad, faciliten la empleabilidad del conjunto de los trabajadores y su desarrollo profesional avanzando conjuntamente para conseguir un marco laboral más adecuado a la nueva realidad empresarial.

Los principios informadores del presente Convenio Colectivo son:

- a) El mantenimiento del mayor volumen de empleo posible.
- b) La consideración de este Convenio Colectivo así como los acuerdos que pudieran alcanzarse en el desarrollo, como máximo exponente de la negociación colectiva de modo que no se promuevan ni negocien ni concluyan convenios colectivos o pactos de cualquier naturaleza o condición en ámbitos inferiores, de contenido contradictorio con lo expresado en el presente Convenio.
- c) Principio de Dirección: El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia y eficiencia de los servicios y de mejora de la competitividad y de la productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales y de los sistemas tecnológicos adscritos a los mismos, conforme establecen los artículos precedentes.
- d) La polivalencia organizativa en la prestación de servicios o actividades laborales para las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.
- e) La posible existencia de responsables únicos en la organización, dirección y control de la actividad laboral en los términos del Artículo 11.
- f) Desarrollo de una actitud responsable en materia de medioambiente de manera que desarrollemos nuestra actividad bajo los principios de sostenibilidad.
- g) La consideración de la seguridad y salud de los trabajadores como un objetivo prioritario, promovido dentro de un sistema preventivo y de un proceso de mejora continua que extiende los aspectos de seguridad y salud a todos los ámbitos de gestión como una actividad integrada en todos los niveles jerárquico de las empresas.

Asimismo, se establecen los siguientes criterios de obligatorio cumplimiento:

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

Este principio se aplicará a hombres y mujeres, a personas con discapacidad y a los colectivos con dificultades de acceso al mercado laboral y en riesgo de exclusión social.

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

ARTÍCULO 11. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA FUNCIONAL

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

La actividad de las tres empresas y las necesidades que demanda actualmente el mercado, para hacer frente al incremento de la competencia y la necesidades de mantener los niveles de productividad y rentabilidad adecuados para garantizar la viabilidad de las Compañías y así conservar el mayor volumen de empleo posible, hace necesario por razones organizativas, cuando sea necesario adoptar este tipo de decisiones.

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

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

Capítulo III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 12. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

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

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

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

ARTÍCULO 13. PRINCIPIOS GENERALES

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

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

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

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

En consecuencia, se hace necesario dirigir los sistemas de clasificación profesional hacia un modelo común, y tratándose del modelo más evolucionado, se considera conveniente que se asiente sobre las premisas del vigente modelo de clasificación de TdE, y siempre con el compromiso de fomentar la

empleabilidad del conjunto de profesionales en cada una de las empresas sujetas al ámbito funcional de este Convenio Colectivo y sin olvidar las particularidades de partida de algunos puestos que pueden exigir la adaptación de funciones homogeneizando en un mismo puesto las distintas situaciones de partida.

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

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

ARTÍCULO 14. AMBITO DE APLICACIÓN DEL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

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

ARTÍCULO 15. DEFINICIÓN DE ESPACIOS ORGANIZATIVOS:

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 16. GRUPOS Y PUESTOS PROFESIONALES

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

Grupo I: Titulado Superior /Técnico Superior/ Máster

Grupo II: Titulado Medio / Técnico Medio / Graduado

Grupo III: Encargados

Grupo IV: Operación

Grupo V: Asesor Comercial y Administrativo

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

Grupo I: Titulado Superior/Técnico Superior/Máster

Puestos profesionales:

- Titulado Superior o Master
- Técnico Superior

Grupo II: Titulado Medio / Técnico Medio / Graduado

Puestos profesionales:

- Titulado/Técnico Medio o de Grado

Grupo III: Encargados

Puestos profesionales:

- Encargados de Operación
- Encargados de Gestión

Grupo IV: Operación.

Puestos profesionales:

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

Grupo V: Asesor Comercial y Administrativo

Puestos profesionales:

- Asesor Comercial
- Administrativo

ARTÍCULO 17. NIVELES DE ADSCRIPCIÓN

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

- De nivel 1 a nivel 2: Tres años de servicio efectivo
- De nivel 2 a nivel 3: Tres años de servicios efectivos en la inferior
- De nivel 3 a nivel 4: Cuatro años de servicios efectivos en la inferior
- De nivel 4 a nivel 5: Cuatro años de servicios efectivos en la inferior
- De nivel 5 a nivel 6: Seis años de servicios efectivos en la inferior
- De nivel 6 a nivel 7: Ocho años de servicios efectivos en la inferior
- De nivel 7 a nivel 8: Ocho años de servicios efectivos en la inferior
- De nivel 8 a nivel 9: Ocho años de servicios efectivos en la inferior.

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

Además, se considerarán de servicio efectivo los siguientes períodos:

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

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

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

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

Grupo I.

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

Misión:

Ejecutar con un alto nivel de especialización actividades y tareas de carácter técnico complejo y heterogéneo con objetivos relacionadas con el diseño y análisis de servicios, la creación, la operación, la

provisión de servicios y/o el mantenimiento de las plantas y las redes cuya responsabilidad asumen las Empresas, así como actividades de carácter técnico de apoyo/soporte tanto directo como indirecto a aquellas (análisis económico, gestión de recursos, ingeniería, sistemas de información, etc.).

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

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

Puestos Profesionales que lo integran:

Titulado Superior o Máster.

Técnico Superior.

Funciones:

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

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

Grupo II.

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

Misión:

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

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

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

Puestos Profesionales que lo integran:

Titulado / Técnico Medio o de Grado.

Funciones:

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

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

Grupo III: Encargados.

Misión:

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

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

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

Puestos Profesionales que lo integran:

Encargados de Operaciones.**Funciones:**

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

- Elaborar el diseño de actuaciones, procedimientos operativos y métodos de actuación de las actividades operativas relacionadas con planta y red a cargo de Telefónica del grupo asignado sin necesidad de dependencia jerárquica, con el fin de homogeneizar y adecuar las actividades realizadas a los objetivos a cumplir.
- Supervisar las actuaciones operativas de planta y red, de almacenaje y mantenimiento de edificios a cargo de Telefónica, del grupo a su cargo, así como coordinarlas con otros departamentos, unidades o de contratistas que intervengan, con el fin de garantizar la correcta ejecución de los trabajos y la optimización de los recursos, con independencia del portador de radio, cobre, fibra (FTTH) etc.
- Analizar los trabajos recogidos en los proyectos determinando la realización de los mismos elaborando los turnos de trabajo del grupo operativo que coordina, así como realizar la distribución y asignación de actividades, con el fin de optimizar la asignación de recursos a los trabajos a realizar.
- Administrar, gestionar y controlar los sistemas de supervisión y pruebas, provisión y registro de inventario de planta, así como de las averías de planta o instalaciones de clientes.
- Atender reclamaciones tanto de clientes como de terceros que intervengan en todo aquello que afecte a la actividad y la planta a su cargo.
- Realizar el control de calidad de los trabajos realizados, con el fin de garantizar que se ejecutan correctamente y cumplen con los niveles exigidos.
- Proporcionar asesoramiento técnico al grupo operativo, con el fin de proporcionar un soporte eficaz en la realización de los trabajos.
- Realizar trabajos complementarios y de apoyo para el diseño de proyectos y OCRA.s, TLC´s, TRD´s etc. mediante las oportunas visitas a la zona de trabajo, la identificación de los elementos de planta necesarios (poste, caja terminal, cable etc.) y el dibujo de croquis con propuesta de trazado, realizando las mediciones oportunas así como la obtención de los permisos necesarios y la asignación del personal cuando proceda.

- Conducción de vehículos para las tareas encomendadas ya sean estos propiedad de la Empresa, o que ésta ponga a disposición del trabajador.
- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.
- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.
- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión, utilizando para ello los medios adecuados, incluidos los informáticos.

Encargados de Gestión.

Funciones:

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

- Realizar y controlar el desarrollo de los procesos administrativos y de soporte asignados, con el fin de proporcionar un soporte eficaz al área en el que se encuadra.
- Realizar el control de calidad de los trabajos realizados, con el fin de garantizar que se ejecutan correctamente y cumplen con los niveles exigidos.
- Realizar la distribución y asignación de actividades y turnos, así como proporcionar asesoramiento al grupo que coordina, con el fin de prestar un soporte eficaz en la ejecución de las actividades.
- Realizar informes, estudios y análisis con el fin de proporcionar una información útil para la toma de decisiones del negocio.
- Participar en la recepción de las obras e instalaciones terminadas, colaborando en la formalización del acta de aceptación, advirtiendo los reparos pertinentes para supervisar y controlar su posterior corrección.
- Integrar las obras aceptadas en los inmuebles e instalaciones preexistentes incorporándolas al conjunto de actividades de operación y conservación, ajustando los recursos propios o contratados según proceda.
- Recibir, analizar y canalizar los avisos de averías y reclamaciones efectuados por usuarios y/o vecindad, respecto de los edificios y sus instalaciones, ejecutando las acciones que procedan de acuerdo con su competencia.
- Distribuir los trabajos de mantenimiento preventivo y/o correctivo de la planta inmobiliaria encomendada entre el personal a su cargo.
- Supervisar los trabajos y actividades realizadas por el grupo a su cargo, así como coordinarlas con otros departamentos, unidades o de contratas que intervengan con el fin de garantizar la correcta ejecución de los trabajos y la optimización de los recursos.
- Gestionar los medios materiales precisos para el desarrollo de sus actividades, mediante requisición o adquisición directa.

- Supervisar los partes y albaranes de los trabajos realizados y materiales suministrados por empresas contratadas y proveedores.
- Participar en situaciones de emergencia de acuerdo con las normas y procedimientos vigentes en cada circunstancia y caso.
- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.
- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.
- Realizar las actividades complementarias necesarias para la correcta finalización de los procesos operativos, de gestión y administrativos que le son encomendados, utilizando los medios más adecuados, incluidos los informáticos.

Grupo IV: Operación.

Misión:

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

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

Puestos Profesionales que lo integran:

Operador de Comunicaciones.

Funciones:

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

- Realización de tareas de mantenimiento (análisis, diagnóstico, valoración, resolución y franqueo de las incidencias y alarmas en la red de infraestructuras o clientes) y/o instalación de planta, red y sistemas con el fin de contribuir al óptimo funcionamiento de las mismas, así como las actividades relacionadas con la asignación de recursos para red y cliente asegurando su ejecución en las mejores condiciones de calidad, seguridad y productividad y utilizando para ello las herramientas necesarias para la finalización de los mismos.
- Realización de las tareas relacionadas con la provisión y mantenimiento de los circuitos, equipos y servicios en todas sus fases, desde repartidor/central, hasta el domicilio de cliente y con independencia del portador de radio, cobre, fibra (FTTH) o cualquier otro que pueda desarrollarse en el futuro.
- Realización de tareas operativas de apoyo a otros grupos y contratistas y de comprobación de los trabajos realizados por las mismas, con el fin de asegurar un soporte operativo eficaz y un servicio al cliente con las máximas garantías de calidad.

- En el área de actividad de planta (externa e interna), realizar los trabajos necesarios para la puesta en servicio de los elementos de red (montaje nodos JDS; DWDM, Ibermic, ADSL, o cualquier otro que pueda desplegarse en el futuro), la realización de replanteos así como propuestas de mejora o sustitución.
- Realizar las tareas relativas a los procesos de operación, ejecución, provisión, mantenimiento y construcción en los elementos de la red de planta interna y externa (construcción de red de cobre, fibra, instalaciones en aéreo, poste, fachada o en subterráneo, cámaras de registro, arquetas, etc.), formulando propuestas de sustitución y/o mejora, así como las actividades auxiliares asociadas a las mismas (mediciones, planos, informes, presupuestos, pequeños trabajos de red, registro y actualización en sistemas y BBDD, inventarios y otros similares) utilizando para ello las herramientas y aplicaciones relativas a las tareas ejecutadas.
- Realizar las actuaciones de provisión que se precisen en la infraestructura de soporte de servicios, energía, aire acondicionado propio de los equipos de telecomunicaciones y de supervisión y prueba.
- Preparar los trabajos para su ejecución en los sistemas, resolver los parámetros correspondientes en los procedimientos y gestionar las dependencias y prerequisites, de acuerdo con el manual de explotación e instrucciones recibidas llevando a cabo el seguimiento en la ejecución de los procesos y analizando y corrigiendo las incidencias en los mismos.
- Operar los servicios de teleproceso y las consolas de los sistemas de procesamiento de datos (grandes sistemas, miniordenadores y red de teleproceso) efectuando el control operativo de los equipos periféricos locales/remotos conectados a dichos sistemas y resolviendo las incidencias operativas que se produzcan en el servicio.
- Efectuar la introducción masiva de datos en equipos especializados, en los Centros Informáticos de la Compañía, revisando y controlando los datos de entrada en los procesos corrigiendo los resultados de las aplicaciones en los casos en que se requiera.
- Cumplimentar las sentencias de control de trabajos para la ejecución de programas de aplicación y de utilidad.
- Elaborar informes de incidencias y averías realizando pruebas de equipos e instalaciones con el fin de proporcionar un soporte operativo eficaz en la resolución de las mismas y en el mantenimiento de la información interna.
- Realizar actividades auxiliares de control y registro de entrada y salidas de información y controlar los soportes físicos.
- Efectuar periódicamente las revisiones, comprobaciones, engrases y entretenimiento en general de máquinas e instalaciones, de acuerdo con las normas de los manuales de operación y mantenimiento.
- Diagnosticar y reparar averías en máquinas y en edificios e instalaciones, sustituyendo elementos dañados o inutilizados, realizando pequeñas obras de conservación y mantenimiento propias de su oficio.
- Reproducción de documentos, incluyendo composición y montaje, desde su producción hasta su entrega.
- Aquellas actividades para el correcto funcionamiento de la climatización de edificios, de las instalaciones eléctricas de los inmuebles, las precisas para la reparación, limpieza y pequeñas obras o cambios en las instalaciones de fontanería y aquellas otras referentes al resto de

profesiones de mantenimiento no incluidas en las anteriores. Las funciones anteriores se realizarán de acuerdo con la especialidad reconocida en el puesto profesional de procedencia como Operador de Mantenimiento de Edificios.

- Conducción de vehículos para las tareas encomendadas, ya sean estos propiedad de la Empresa, o que ésta ponga a disposición del trabajador.
- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.
- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.
- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión, utilizando para ello los medios adecuados, incluidos los informáticos.

Operador Audiovisual

Funciones:

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

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

Delineante

Funciones:

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

- Elaboración de proyectos técnicos, tareas de diseño de la red y sus elementos auxiliares, así como de las tareas asociadas a las mismas (mediciones, planos, presupuestos, reproducciones...). a proyectos técnicos que puedan o no formar parte de un proyecto genérico.
- Colaboración en todas aquellas actividades gráficas que le sean requeridas.

- Diseño de Actuaciones de Planta Exterior.
- Todas las funciones reseñadas anteriormente se realizarán con los medios y aplicaciones informáticas precisas que se determinen en cada momento.
- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.
- Cumplir con los estándares de calidad con el fin de contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.
- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión, utilizando para ello los medios adecuados, incluidos los informáticos.

Soporte Operativo.

Funciones:

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

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

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

Grupo V.

Grupo Profesional V: Asesor Comercial y Administrativo

Misión:

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

Puestos Profesionales que lo integran:

Asesor Comercial.

Funciones:

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

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

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

Administrativo.

Funciones:

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

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

ARTÍCULO 19.

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

ARTÍCULO 20.

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

ANEXO

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

A) Principios generales de los sistemas de Clasificación de Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones.

Con efectos 1 de enero de XXX los empleados de Telefónica Móviles España SAU y de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones España SAU, el modelo de Clasificación Profesional en ambas Empresas se estructurará de la forma que se expone a continuación.

Ambas partes acuerdan el mantenimiento de la continuidad funcional de las actividades que los trabajadores tanto de TME como de TSOL vienen realizando en función del puesto que ocupan y que sirven de base para su adscripción al nuevo modelo, así como aquellas que sean asimilables a las mismas por analogía hasta su adecuación.

Asimismo las partes que suscriben este acuerdo, atendiendo al principio de vinculación a la totalidad, consideran que el sistema de adscripción y retribución asociada constituyen un todo único orgánico e indivisible, de modo que si se declarara la nulidad o cualquier otra alteración de su contenido por vía administrativa o judicial, con repercusión sobre el sistema establecido, se renegociará el contenido del presente anexo para conseguir el equilibrio interno de la negociación.

B) Sistema de transposición de los empleados de TME al nuevo modelo de Grupos Profesionales

b1) Antecedentes

El modelo de Clasificación Profesional de los empleados de TME vigente hasta la entrada en vigor del modelo previsto en este Convenio Colectivo tiene la siguiente estructura:

- Cuatro Grupos Profesionales (del Grupo 2 al 5) que engloba “n” puestos de trabajo en cada uno de ellos.
- La adscripción a los Grupos Profesionales se efectúa en base a las funciones específicas de los Puestos y teniendo en consideración el contenido organizativo de los mismos.
- Cada Grupo Profesional se estructura en siete niveles de desarrollo (ocho en el grupo profesional 2) a los que se accede en función del tiempo transcurrido en cada uno de los niveles.
- Cada nivel de desarrollo constituye una banda salarial con un salario base mínimo y un salario base máximo, por lo que en cada nivel coexisten “n” salarios individualizados.

b2) Adscripción de los empleados de TME a los nuevos Grupos Profesionales y Puestos Profesionales

A partir del 1 de enero de 201xx los empleados de Telefónica Móviles España quedarán adscritos a los Grupos y Puestos Profesionales establecidos en el Capítulo XXX de este Convenio Colectivo.

Partiendo del análisis del contenido funcional del Puesto que ocupan en la actualidad en TME, la adscripción de los trabajadores al nuevo modelo de Clasificación Profesional se realizará teniendo en cuenta las actividades y funciones que realizan los trabajadores y, tomando como referencia el mapa de transposición que se expone a continuación, considerando en todo ello los siguientes criterios:

- 1.-La tipología y naturaleza de las actividades desarrolladas.
- 2.-El contenido organizativo del puesto de trabajo

GRUPOS Y PUESTOS PROFESIONALES a partir de 01/01/20XX	GRUPOS PROFESIONALES de TME anteriores a 01/01/20XX			
	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5
GRUPO I. TITULADO SUPERIOR/TÉCNICO SUPERIOR/MÁSTER				
TITULADO SUPERIOR O MASTER/TÉCNICO SUPERIOR				X
GRUPO II. TITULADO MEDIO/TÉCNICO MEDIO/GRADUADO				
TITULADO MEDIO/TÉCNICO MEDIO O DE GRADO			X	X
GRUPO IV. OPERACIONES				
OPERADOR COMUNICACIONES		X	X	X
OPERADOR AUDIOVISUAL			X	
DELINEANTE		X		
SOPORTE OPERATIVO	X	X	X	
GRUPO V. ASESOR COMERCIAL Y ADMINISTRATIVO				
ASESOR COMERCIAL		X	X	X
ADMINISTRATIVO	X	X	X	

b3) Adscripción al Nivel en el Puesto Profesional

El nuevo modelo de Clasificación Profesional implica necesariamente una adecuación en cuanto al sistema de retribución regulado en Telefónica Móviles España a la firma del presente Convenio Colectivo.

Mientras que en el anterior modelo retributivo de bandas salariales, la posición en el nivel se efectuaba en función de la trayectoria profesional del trabajador desde el inicio de su relación laboral en TME (histórico de su contratación, perfil y desarrollo profesional) y todo ello determinaba su posicionamiento retributivo,

en el modelo previsto en este Convenio Colectivo se establece un sueldo base único determinado en las tablas salariales en función de la adscripción a un grupo, puesto profesional y a un nivel de adscripción.

Por todo ello, se considera necesario establecer unas reglas para determinar el nivel de adscripción que permitan adaptar, de la manera más adecuada posible en términos de equidad y respeto de la heterogeneidad y variedad de situaciones, así como dotar de garantías respecto a las retribuciones individualizadas procedentes del anterior sistema de bandas salariales que cada trabajador percibe en función de su histórico profesional.

Se parte del esquema retributivo de TME teniendo en cuenta los siguientes conceptos:

- **Salario Base:** Es la retribución anual individualizada fijada para cada puesto de trabajo.
- **Complemento de consolidación variable:** Complemento retributivo que tiene reconocido individualmente cada trabajador en función de la consolidación en retribución fija de una parte de su retribución variable operada en los últimos procesos de negociación colectiva de TME.
- **Complemento personal:** Concepto retributivo que tienen reconocido determinados empleados en función de sus condiciones personales o profesionales con objeto de compensar conceptos anteriores tales como su procedencia de otras empresas del Grupo Telefónica o supresión de concepto de antigüedad en TME.
- **Complemento por puesto de trabajo:** Concepto retributivo que se asigna al trabajador por desempeñar determinados puestos de trabajo y comprende a su vez
 - **Gratificación por cargo:** Se acredita por desempeñar cargo que exige el ejercicio de funciones de dirección, organización, mando y responsabilidad.
 - **Gratificación por función:** Se abona por desempeñar puestos de trabajo que comportan un alto nivel de complejidad, especialización o dedicación.
- **Retribución variable:** Es la cantidad que podría llegar a percibir el trabajador en función de los resultados de la evaluación anual del desempeño, y que al cumplimiento del nivel de excelencia en el período de prestación efectiva de servicios y del grado de cobertura de los objetivos de negocio e individuales que se le asignen podrá alcanzar la cuantía anual de hasta el 10 por ciento de la retribución fija.

Teniendo en cuenta estos conceptos anteriores se acuerda, como garantía y mantenimiento de dicho posicionamiento retributivo, la consideración global de las retribuciones de los empleados para su transposición al nuevo esquema retributivo, en base a lo establecido a continuación:

Para la determinación del Salario Base

- Se considera a los efectos de adscripción al nivel salarial, el salario base y el complemento de consolidación variable para aquellos empleados que lo tuvieron acreditado a 31 de diciembre de XXXX, por ser ambos conceptos de carácter fijo y revalorizable.

De este modo, la adscripción dentro del Grupo y Puesto Profesional se efectuará en el nivel de adscripción cuyo nivel salarial sea igual, o en su defecto, el inmediato superior a la cuantía percibida por el trabajador de TME.

- Para una adecuada transposición en la estructura retributiva del nuevo modelo definido en 15 pagas, la cantidad determinada por la suma del salario base y el complemento consolidación variable (SB+CCV) anualizada en quince pagas, será el referente para identificar el nivel de adscripción, del siguiente modo:

- **Retribución mensual de origen**= SB+CCV (cantidades percibidas en el esquema de origen en 14 pagas a 31 de diciembre de XXXX)
- **Retribución mensual de origen x 15 pagas = Retribución anual de referencia** para la adscripción al nivel en las tablas salariales anuales publicadas.
- **Nivel salarial de adscripción** = El nivel igual o inmediatamente superior que corresponda en las tablas salariales XXXX (publicadas en Anexo) de acuerdo con la retribución anual de referencia del empleado y determina la cuantía a percibir en concepto de Salario Base.

Resto de conceptos retributivos:

- Aquellos empleados que vinieran percibiendo un complemento personal mantendrán el mismo en su cuantía anual, adecuándose al nuevo esquema retributivo mediante su distribución en 15 pagas.
- Los complementos funcionales se adecuarán al modelo de clasificación profesional de acuerdo con la realización efectiva de las funciones definidas para cada puesto profesional y el sistema de gratificaciones funcionales de aplicación en el modelo de adscripción.
- La retribución variable que hubiese sido devengada durante el ejercicio 2015 en función del Plan de Retribución Variable 2015 se abonará, si procede, de acuerdo con los resultados de la revisión anual del desempeño, en el primer cuatrimestre de 2016.

El devengo de la retribución variable finaliza el 31 de Diciembre de 2015 con carácter general, no correspondiendo en ningún caso retribución por este concepto a partir de la fecha de adscripción al sistema de clasificación de Grupos y Puestos Profesionales.

No obstante lo anterior, podrán establecerse sistemas de retribución variable basada en cumplimiento de objetivos para aquellos profesionales que por la naturaleza de su actividad y las funciones que desempeñen tengan un esquema retributivo que los contemplen.

- El devengo de la decimoquinta paga (paga extraordinaria de beneficios) se inicia con efectos desde el primer día de adscripción el 1 de enero de XXXX de conformidad con lo establecido en el art. XXXXX y, en consecuencia el primer abono de la misma tendrá lugar en el mes de febrero de 20XXX.

Complemento de antigüedad:

A partir del 1 de enero de XXXX, los empleados de TME sujetos al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo iniciarán el cómputo del devengo del “Complemento de Antigüedad”, de carácter fijo y proporcional al tiempo de prestación de servicios dentro del Puesto Profesional al que ha sido adscrito, en los términos y condiciones que se contemplan en el artículo XXXX de este Convenio Colectivo.

En relación con los efectos retributivos considerados para la adscripción

Ambas partes reconocen el esfuerzo que supone la transposición del colectivo de empleados de TME al nuevo esquema de clasificación basado en Grupos y Puestos Profesionales.

En este sentido consideran conveniente poner de manifiesto, en cuanto a los efectos retributivos que se derivan de ello, el hecho de que la Retribución Variable del empleado, y como tal, una retribución basada en una expectativa, referida a la cantidad que podría llegar a percibir en función de la evaluación del desempeño, en un período de prestación efectiva de servicios, y del grado de cobertura de los objetivos de negocio e individuales, pasa a su consolidación como retribución de carácter fijo al constituir la base de percepción de una nueva decimoquinta paga y los otros conceptos considerados en su globalidad, que se relacionan a continuación y que, entre otros, consisten en:

- El devengo de una decimoquinta paga extraordinaria a partir 1/1/20xx. Medida que supone el incremento del salario base y de la retribución fija anual.
- El Incremento del salario base por una doble vía: por efecto de considerar como tal el “Complemento Consolidación Variable para determinar la adscripción al nivel en el nuevo modelo, así como por el efecto que supone la adscripción al nivel inmediato superior.
- El cambio a un nuevo esquema con mayor número de niveles y, en consecuencia, de mayor amplitud en la progresión económica derivada de los saltos automáticos de nivel por el transcurso del tiempo.
- El devengo del complemento de antigüedad basado en la retribución por tiempo.
- Así como el resto de condiciones asociadas al nuevo sistema de clasificación de acuerdo con lo establecido en este Convenio Colectivo.

Disposiciones Transitorias TME

Primera: Adecuación en relación a los saltos de nivel.

A efectos del cómputo para el próximo salto en el nuevo nivel de adscripción en el esquema de clasificación de Grupos y Puestos Profesionales, se considerará el tiempo de servicios efectivos que el empleado tenga acreditado en el nivel de origen hasta la fecha de adscripción 1 de enero de XXXX de acuerdo con lo contenido en las siguientes reglas:

a) Los trabajadores que tengan la expectativa de salto de nivel en el modelo de origen hasta el 31 de enero de XXXX, serán adscritos al nuevo modelo de clasificación teniendo en cuenta el salario que se les acreditaría en el sistema de origen como consecuencia de dicho salto.

De este modo queda cerrada la expectativa y en consecuencia, el inicio en el nuevo nivel salarial de adscripción, así como el cómputo del tiempo de permanencia en el mismo, será la del 1 de enero de XXXX.

b) Los trabajadores que tuvieran la expectativa de su próximo salto de nivel en el modelo de origen en el período comprendido entre el 1 de febrero 20 XX hasta el 31 de diciembre de 20XX mantendrán su fecha prevista para el salto de nivel en el nuevo modelo de adscripción, y en ese momento quedará cerrada la expectativa.

c) Para los trabajadores que no se encuentren en los supuestos de los apartados a) y b) anteriores, es decir, quienes tuvieran la expectativa de su próximo salto en el nivel de origen posterior al 1/1/XXXX se aplicará al tiempo transcurrido en el nivel de origen hasta el 1/01/2016 el factor multiplicador de la tabla contenida en este apartado a los efectos de determinar la fecha correspondiente para el salto en el nivel de adscripción.

TABLA DE PROPORCIONALIDAD A EFECTOS DE COMPUTAR EL TIEMPO TRANSCURRIDO EN EL NIVEL DE ADSCRIPCIÓN

NIVEL ORIGEN	NIVEL ADSCRIPCIÓN EN GGPP	AÑOS SERVICIO EFECTIVO EN NIVEL DE ORIGEN	AÑOS SERVICIO EFECTIVO EN NIVEL DE GGPP	FACTOR DE PROPORCIONALIDAD TIEMPO EN EL NIVEL
1	1 y 2	3	3	1,00

	3	3	4	1,33(1 año y 120días)
2	1 y 2	3	3	1,00
	3	3	4	1,33(1 año y 120 días)
	4	3	4	1,33(1 año y 120 días)
	5	3	6	2,00
	6	3	8	2,67(2años y 245 días)
3	3	3	4	1,33(1 año y 120 días)
	4	3	4	1,33(1 año y 120 días)
	5	3	6	2,00
	6, 7 y 8	3	8	2,67(2años y 245d)
4	4	4	4	1,00
	5	4	6	1,50 (1año y 183 días)
	6, 7 y 8	4	8	2,00
5 y 6	5	5	6	1,20 (1año y 73d)
	6, 7 y 8	5	8	1,60 (1año y 219d)

c.1) La aplicación del factor expresado supone una aceleración del tiempo requerido para el salto, en términos de equidad y proporcionalidad teniendo en cuenta la posible distinta duración de los niveles en los respectivos modelos, el de origen y el de adscripción que correspondan al empleado de acuerdo con su retribución de origen.

c.2) El resultado obtenido se deducirá de la fecha inicialmente prevista para el salto según la duración del nivel de que se trate en el nuevo modelo de Grupos y Puestos Profesionales.

c.3) La aplicación de lo previsto en esta Disposición tendrá en todo caso como límite la fecha de salto prevista en el nivel de origen, es decir, no podrá suponer una anticipación respecto a la que hubiera tenido en el modelo anterior.

d) Una vez efectuado el primer salto de nivel derivado de la expectativa que el empleado tuviera en el sistema de origen, por aplicación de las reglas establecidas en esta Disposición Transitoria, los siguientes saltos se registrarán de acuerdo con las reglas generales de tiempo de permanencia que rigen en el modelo de clasificación de Grupos y Puestos Profesionales prevista en el Capítulo III.

Segunda: Adscripción en el Nivel 9 de Grupos y Puestos Profesionales

En los casos en que como consecuencia de la adscripción al nuevo Grupo, Puesto y nivel, el trabajador tenga una retribución en concepto de Salario Base y de Complemento Consolidación Variable de origen superior a la del nivel 9, se le adscribirá al Nivel 9 de su Puesto Profesional manteniendo la cantidad que exceda respecto del salario base de las tablas salariales en concepto de "Complemento de adscripción".

Este complemento tendrá el carácter de revalorizable, en la parte que complete su salario base más complemento consolidación variable, compensable y absorbible en los supuestos de acceder a un nivel, en el mismo u otro puesto profesional que en tablas salariales sea superior al nivel 9 del Puesto en el que hubiera tenido lugar su adscripción, ya fuera por promoción, desarrollo, modificación de la adscripción y/o como posibles futuros saltos de nivel, así como en los supuestos de acceso a una función gratificada.

A los empleados adscritos en el Nivel 9 les será de aplicación el apartado a) de la Disposición Transitoria Primera a efectos de determinar la cuantía de su complemento de Adscripción. A este respecto se aclara que no les es de aplicación los apartados b) y c) de la Disposición Transitoria Primera a efectos de determinar la fecha de un hipotético próximo salto en el nivel de adscripción por constituir el nivel 9 el máximo nivel de promoción dentro del puesto profesional.

C) Sistema de transposición de los empleados de TSOL al nuevo modelo de Grupos Profesionales

c.1) Antecedentes

El modelo de clasificación profesional de los empleados de TSOL hasta la entrada en vigor del modelo de clasificación previsto en este Convenio Colectivo, tiene la siguiente estructura:

- Tres Grupos Profesionales en el ámbito del convenio (Grupos I, II y III) que engloban 5 Puestos Tipo que son:
 - Grupo I: Técnico Auxiliar
 - Grupo II: Técnico, Analista y Consultor
 - Grupo III: Consultor Senior

El salario es individual en función del nivel de contribución del empleado. El sistema salarial se basa en un salario mínimo de Puesto Tipo.

- No está previsto en el sistema de clasificación niveles de desarrollo dentro del Grupo/Puesto en función del tiempo transcurridos

C2) Adscripción de los empleados de TSOL al Grupo y Puesto Profesional

Los empleados de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones España SAU quedarán adscritos a los Grupos y Puestos Profesionales establecidos en el Capítulo III de este texto a partir del 1 de enero de 2XXX.

Partiendo del análisis del contenido funcional del Puesto que ocupan en la actualidad en TSOL, la adscripción de los trabajadores al nuevo modelo de Clasificación Profesional se realizará teniendo en cuenta las actividades y funciones que realizan los trabajadores en la actualidad y, tomando como

referencia el mapa de transposición que se expone a continuación, considerando en todo ello los siguientes criterios:

1.- La tipología y naturaleza de las actividades desarrolladas.

2.- El contenido organizativo del puesto de trabajo.

GRUPOS Y PUESTOS PROFESIONALES a partir de 01/01/20XX	GRUPOS PROFESIONALES de TSOL anteriores a 01/01/20XX		
	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3
GRUPO I. TITULADO SUPERIOR/TÉCNICO SUPERIOR/MÁSTER			
TITULADO SUPERIOR O MÁSTER/ TÉCNICO SUPERIOR		X	X
GRUPO II. TITULADO MEDIO/TÉCNICO MEDIO/GRADUADO			
TITULADO MEDIO/TÉCNICO MEDIO O DE GRADO		X	
GRUPO V. ASESOR COMERCIAL Y ADMINISTRATIVO			
ASESOR COMERCIAL			
ADMINISTRATIVO	X		

c3) Adscripción al Nivel en el Puesto Profesional

El nuevo modelo de Clasificación Profesional implica necesariamente una adecuación en cuanto al sistema de retribución regulado en Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones España a la firma del presente Convenio Colectivo.

Mientras que en el anterior modelo el posicionamiento retributivo se efectuaba en función de la trayectoria profesional del trabajador desde el inicio de su relación laboral en TSOL (histórico de su contratación, perfil y desarrollo profesional) y todo ello determinaba su retribución respetando un salario mínimo de puesto tipo, en el modelo previsto en este Convenio Colectivo se establece un sueldo base único determinado en las tablas salariales en función de la adscripción a un grupo, puesto profesional y a un nivel de adscripción.

Por todo ello, se considera necesario establecer unas reglas para determinar el nivel de adscripción que permitan adaptar, de la manera más adecuada posible en términos de equidad y respeto de la heterogeneidad y variedad de situaciones, así como dotar de garantías respecto a las retribuciones individualizadas procedentes del anterior sistema que cada trabajador percibe en función de su histórico profesional.

Se parte del esquema retributivo de TSOL teniendo en cuenta los siguientes conceptos:

- **Salario Base:** Es la retribución que corresponde individualmente a cada trabajador. La cuantía anual se distribuye en 14 pagas.
- **Retribución variable:** Es la cantidad que podría llegar a percibir cada empleado de acuerdo con el sistema de fijación de objetivos y valoración de los mismos vigente en cada momento. Podrá alcanzar la cuantía anual de hasta el 6 por ciento de la retribución fija de cada trabajador, o el porcentaje que tenga acreditado en caso de ser superior al 6%.

Teniendo en cuenta estos conceptos se acuerda, como garantía y mantenimiento de dicho posicionamiento retributivo, la consideración global de las retribuciones de los empleados para su transposición al nuevo esquema retributivo, en base a lo establecido a continuación:

Para la determinación del Salario Base:

- Se considera a los efectos de adscripción al nivel salarial el salario base para aquellos empleados que lo tuvieran acreditado a 31 de diciembre de XXXX.

De este modo, la adscripción dentro del Grupo y Puesto Profesional se efectuará en el nivel de adscripción cuyo nivel salarial sea igual, o en su defecto, el inmediato superior a la cuantía percibida por el trabajador de TSOL.

- Para una adecuada transposición en la estructura retributiva del nuevo modelo definido en 15 pagas, la cantidad determinada por la suma del salario base anualizado en quince pagas, será el referente para identificar el nivel de adscripción, del siguiente modo:
 - **Retribución mensual de origen**= SB (cantidades percibidas en el esquema de origen en 14 pagas a 31 de diciembre de XXXX)
 - **Retribución mensual de origen x 15 pagas = Retribución anual de referencia** para la adscripción al nivel en las tablas salariales anuales publicadas.
 - **Nivel salarial de adscripción** = El nivel igual o inmediatamente superior que corresponda en las tablas salariales XXXX (publicadas en Anexo) de acuerdo con la retribución anual de referencia del empleado y determina la cuantía a percibir en concepto de Salario Base.

Resto de conceptos retributivos:

- La retribución variable que hubiese sido devengada durante el ejercicio 2015 en función del Plan de Retribución Variable 2015 se abonará, si procede, de acuerdo con los resultados de la revisión anual del desempeño, en el primer cuatrimestre de 2016.

El devengo de la retribución variable finaliza el 31 de Diciembre de 20xx con carácter general, no correspondiendo en ningún caso retribución por este concepto a partir de la fecha de adscripción al sistema de clasificación de Grupos y Puestos Profesionales.

No obstante lo anterior, podrán establecerse sistemas de retribución variable basada en cumplimiento de objetivos para aquellos profesionales que por la naturaleza de su actividad y las funciones que desempeñen tengan un esquema retributivo que los contemplen.

- El devengo de la decimoquinta paga (paga extraordinaria de beneficios) se inicia con efectos desde el primer día de adscripción el 1 de enero de XXXX de conformidad con lo establecido en el art. XXXX y, en consecuencia el primer abono de la misma tendrá lugar en el mes de febrero de 20XXX.

Complemento de antigüedad:

A partir del 1 de enero de XXXX, los empleados de TSOL sujetos al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo iniciarán el cómputo del devengo del “Complemento de Antigüedad”, de carácter fijo y proporcional al tiempo de prestación de servicios dentro del Puesto Profesional al que ha sido adscrito, en los términos y condiciones que se contemplan en el artículo XXXX de este Convenio Colectivo.

En relación con los efectos retributivos considerados para la adscripción

Ambas partes reconocen el esfuerzo que supone la transposición del colectivo de empleados de TSOL al nuevo esquema de clasificación basado en Grupos y Puestos Profesionales.

En este sentido consideran conveniente poner de manifiesto, en cuanto a los efectos retributivos que se derivan de ello, el hecho de que la Retribución Variable del empleado, y como tal, una retribución basada en una expectativa, referida a la cantidad que podría llegar a percibir en función de la evaluación del desempeño, en un período de prestación efectiva de servicios, y del grado de cobertura de los objetivos de negocio e individuales, pasa a su consolidación como retribución de carácter fijo al constituir la base de percepción de una nueva decimoquinta paga y los otros conceptos considerados en su globalidad, que se relacionan a continuación para mayor claridad y que, entre otros, consisten en:

- El devengo de una decimoquinta paga extraordinaria a partir 1/1/20xx. Medida que supone el incremento del salario base y de la retribución fija anual.
- El Incremento del salario base por efecto de la adscripción al nivel inmediato superior en el nuevo modelo.
- El cambio a un nuevo esquema con niveles de adscripción dentro de cada puesto profesional y, en consecuencia, con progresión económica derivada de los saltos automáticos de nivel por el transcurso del tiempo.
- El devengo del complemento de antigüedad basado en la retribución por tiempo.
- Así como el resto de condiciones asociadas al nuevo sistema de clasificación de acuerdo con lo establecido en este Convenio Colectivo.

Disposiciones Transitorias

Primera: Adscripción en el Nivel 9 de Grupos y Puestos Profesionales

En los casos en que como consecuencia de la adscripción al nuevo Grupo, Puesto y nivel, el trabajador tenga una retribución en concepto de Salario Base de origen superior a la del nivel 9, se le adscribirá al Nivel 9 de su Puesto Profesional manteniendo la cantidad que exceda respecto del salario base de las tablas salariales en concepto de “Complemento de adscripción”.

Este complemento tendrá el carácter de revalorizable, en la parte que complete su salario base, compensable y absorbible en los supuestos de acceder a un nivel, en el mismo u otro puesto profesional que en tablas salariales sea superior al nivel 9 del Puesto en el que hubiera tenido lugar su adscripción, ya fuera por promoción, desarrollo, modificación de la adscripción y/o como posibles futuros saltos de nivel, así como en los supuestos de acceso a una función gratificada.

Segunda: Adecuación de porcentajes de retribución variable superiores al 10% aquellos empleados que tengan acreditado un porcentaje superior al 10% de Retribución Variable mantendrán dicho diferencial como retribución variable que percibirán en función del modelo de retribución variable que se establezca en cada momento.

ARTÍCULO XX COMISIÓN PARITARIA INTEREMPRESAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En el plazo máximo de XXXX meses desde la firma del presente Convenio Colectivo se constituirá la Comisión Paritaria Interempresas de Clasificación Profesional. Esta Comisión estará compuesta por XXX miembros designados por las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo y XXX miembros designados por la Dirección de la Empresa.

Considerando que el 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, mejorar la empleabilidad del trabajador y establecer unos procesos claros y transparentes para que los trabajadores conozcan sus posibilidades de desarrollo profesional, la Comisión conocerá y propondrá, entre otras, las siguientes cuestiones:

- Adscripción a los nuevos Grupos Profesionales con especial incidencia en los desajustes que puedan producirse en las adscripciones iniciales.
- Adecuación de funciones.
- Cualesquiera otras incidencias que puedan derivarse del proceso de adscripción..

Los trabajos de esta Comisión que tengan carácter normativo se trasladarán para su negociación en la Comisión de Negociación Permanente XXXX. Los acuerdos que, una vez negociados, adopte la Comisión de Negociación Permanente XXXX en estas materias, pasarán a formar parte integrante del presente Convenio Colectivo, en los términos contenidos en dichos acuerdos.

Capítulo XX. CREACIÓN DE EMPLEO Y SELECCIÓN

SECCIÓN I. EMPLEO

ARTÍCULO XXX

Ambas partes desean poner de manifiesto su apuesta decidida por el talento joven como motor de la transformación de la Compañía, facilitando a estos colectivos su primer acceso al mercado laboral, sin olvidar su compromiso social con la inserción laboral de personas con discapacidad.

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

Durante la vigencia de este Convenio ambas partes apostamos por seguir dinamizando el mercado laboral joven, y lanzando programas de becarios que faciliten la contratación en cada una de las compañías, además de impulsar otros programas de empleo, convocatorias, etc.

Las empresas incluidas en este convenio mantendrán los acuerdos de colaboración con entidades que promuevan y gestionen la formación práctica en las empresas de jóvenes profesionales. La Representación de los Trabajadores participará en la gestión de este proceso conforme se establezca con la referida entidad y con la Empresa convocante.

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

SECCIÓN II. REQUISITOS DE INGRESO

ARTÍCULO XX.

La incorporación a la plantilla de nuevos profesionales se realizará mediante los procesos de selección que en cada caso se establezcan.

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

Adicionalmente a las obligaciones contraídas en la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, en los procesos de selección de más de 20 puestos de trabajo, se reservará un 5% de las vacantes para su cobertura por este Colectivo.

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

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

ARTÍCULO XX.

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

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

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

ARTÍCULO XX.

El ingreso del personal fijo en la plantilla de cualquiera de las tres empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio, se efectuará mediante los procesos de selección que en cada caso se establezcan (cobertura de vacantes, concurso de méritos; contratación puntual para puestos con perfiles específicos, etc.), de conformidad con las bases de los correspondientes procesos y su adscripción a los diferentes Puestos Profesionales se realizará en el nivel de adscripción 1 de cada uno de ellos.

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

SECCIÓN III. NORMAS DE SELECCIÓN

ARTÍCULO XX.

Adicionalmente a los procesos de creación de empleo mencionados en la Sección XXX de este Capítulo, para la cobertura de un número significativo de vacantes del mismo puesto profesional-que pudieran generarse en cualquiera de las empresas, se solicitará la participación de la Representación de los Trabajadores.

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

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

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

ARTÍCULO XX.

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

ARTÍCULO XX.

Cuando se trate de internalización de actividades, cobertura de puestos con perfiles específicos, incorporación de empleados por transferencias de actividad, segregación, etc., de empresas del grupo o proveedores de servicios, y sin perjuicio de la búsqueda de mecanismos que permitan, cuando sea posible, su cobertura con personal propios, no serán de aplicación las normas establecidas para los procesos de selección anteriormente citadas.

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

SECCIÓN IV. PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO XX.

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

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

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

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

ARTÍCULO XX.

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

ARTÍCULO XX.

El empleado una vez superado el periodo de prueba y adscrito a un Grupo/Puesto Profesional mantendrá su adscripción al puesto, salvo promoción, movilidad funcional prevista en el Capítulo xx de este Convenio o extinción de la relación de trabajo.

ARTÍCULO XX.

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

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

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

Capítulo IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO XX.

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

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

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

ARTÍCULO XX.

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

En las convocatorias que se celebren para cubrir plazas del Grupo Profesional III quedan reservadas para la promoción interna de forma que solo podrán participar en las mismas los empleados fijos de cualquiera de las Empresas vinculadas, manteniéndose en todo caso las preferencias mantenidas en el párrafo anterior.

ARTÍCULO XX.

Cuando por motivo de accidente o enfermedad, maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia natural o vacaciones, el empleado que esté participando en una acción formativa para la consecución de su promoción profesional, se vea obligado a suspender el mismo a juicio del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, tendrá derecho a presentarse a la siguiente acción

formativa. Este derecho podrá extenderse al empleado que durante dichos cursos pase a la situación de suspensión de contrato por cualquiera de las causas que dan derecho a reserva de puesto de trabajo.

ARTÍCULO XX COMPENSACIONES ECONÓMICAS

El empleado que promoció profesionalmente mediante convocatoria, tendrá preferencia para elegir las vacantes que existan en su residencia.

Si a pesar de lo establecido en el párrafo anterior, alguno de los empleados que reúna las condiciones aludidas en el mismo se vea obligado a trasladarse de su residencia, tendrá derecho a percibir de una sola vez una compensación económica equivalente al importe de 5.100 €, salvo que tuviera solicitado traslado a dicha localidad en el mes de diciembre del año anterior, tuviera fijado su domicilio en la localidad de destino o no cambie de domicilio o la empresa valore que la distancia a la nueva residencia laboral no exijan que el empleado esté obligado a cambiarlo.

La indicada compensación se incrementará en función del número de los familiares, dependientes del empleado, con arreglo a la siguiente escala:

- Un familiar: 5 por 100
- Dos familiares: 10 por 100
- Tres o más familiares: 15 por 100.

Asimismo tendrá preferencia para la obtención de préstamos o avales para la adquisición de vivienda en la nueva residencia.

Capítulo XX. ASPECTOS ECONÓMICOS

ARTÍCULO XX. AMBITO DE APLICACIÓN

A los empleados de Telefónica de España S.A.U. les es de aplicación el sistema retributivo que se describe en este capítulo.

Los empleados de Telefónica Móviles España SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España S.A.U. se incorporarán al sistema retributivo que se recoge en este Capítulo a partir del 1/1/2016. Hasta dicha fecha, continuarán aplicándose los sistemas retributivos previstos en los artículos XXX del VI Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España S.A.U. y los artículo XXX del VIII Convenio Colectivo de TSOL., salvo los artículos que expresamente indiquen otra fecha de entrada en vigor.

ARTÍCULO XX. SUELDO BASE

El personal tendrá asignados los sueldos base que se fijan en Convenio Colectivo, en las respectivas tablas salariales que corresponden a la jornada completa en cómputo anual, guardándose una diferencia mínima entre nivel y nivel dentro de cada Puesto Profesional del 3,5%.

ARTÍCULO XX. ABONO DE SALARIOS

El sueldo base, en su proporción mensual y los complementos salariales de devengo mensual se abonarán por meses vencidos, en los últimos días de cada mes, mediante transferencia bancaria. La Empresa pondrá a disposición de todos los trabajadores el justificante de recibo de salario on line.

ARTÍCULO XX. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se abonará a todos los empleados una gratificación extraordinaria en el mes de Julio y otra en el de Diciembre, por un importe equivalente a una mensualidad, entendiéndose como tal la retribución que se tenga asignada en el propio mes en que se abona en concepto de sueldo, complemento por antigüedad y gratificación por cargo o función, en su caso.

Queda exceptuado en todo caso la ayuda infantil y ayuda escolar.

Dichas gratificaciones 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, teniendo en cuenta que no se considerará interrupción del servicio aquella que, cualquiera que sea su causa, tenga una duración inferior a treinta días naturales.

Asimismo, se abonará a todos los empleados una gratificación extraordinaria, durante el mes de febrero de cada año, por los resultados obtenidos por la Empresa en el año inmediatamente anterior. La cuantía de dicha gratificación se calculará en idéntica forma que las dos gratificaciones antes expresadas y se abonará en proporción al tiempo de servicios efectivos durante los 12 meses naturales anteriores y en caso de jornada reducida, en proporción a la duración de la misma, efectuada por el empleado en el año inmediatamente anterior.

Los empleados de Telefónica Móviles España SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicación España SAU, iniciarán, a partir de la adscripción al sistema retributivo contemplado en este Capítulo, es decir, el 1 de enero de 2016, el devengo de la paga extraordinaria de febrero con los mismos criterios respecto de su devengo y abono, es decir, la paga extraordinaria de febrero se devengará durante el año 2016 y el abono de dicha paga para los empleados de estas dos empresas será en febrero de 2017, en el primer cuatrimestre de 2016 se abonará la retribución variable que corresponda, devengada en 2015.

ARTÍCULO XX. COMPLEMENTOS SALARIALES

Complemento por Antigüedad

Por cada dos años de servicios prestados efectivamente en cada nivel de adscripción dentro del Puesto Profesional se devengará un bienio cuya cuantía será del 2,4% del sueldo base del puesto y nivel correspondiente, y se abonará con efectos a partir del día primero del mes en que se cumpla el indicado período de dos años.

Cuando tenga lugar un salto a un nivel superior dentro del mismo Puesto Profesional, o bien un cambio de adscripción de Puesto Profesional en el transcurso del vencimiento de un bienio, se liquidará la parte proporcional correspondiente hasta la fecha de dicho salto o promoción, acumulándose a la cantidad que ya tenga acreditada el empleado por bienios y a partir de la dicha fecha comenzará a computarse el tiempo de servicios en el nuevo nivel a efectos del futuro devengo de bienios.

Gratificaciones por cargo o función.

a) Gratificación por cargo.

Será facultad exclusiva de las Empresas, con arreglo a sus necesidades, crear o suprimir cargos gratificados para aquellos destinos que supongan, en cada momento, a juicio de la misma, ejercicio de funciones de dirección, organización, mando o responsabilidad, y habida cuenta de su naturaleza de puestos de confianza, podrá libremente designar a los empleados que hayan de ocupar tales cargos.

Esta facultad de libre designación de cargos por la Empresa, se entenderá limitada en los supuestos de Puestos Profesionales cuyo acceso, previa superación del correspondiente proceso de selección, conlleve la asignación de una determinada gratificación con cargo.

b) Gratificaciones por función.

Las Direcciones de la Empresas establecerán compensaciones complementarias para aquellos puestos de trabajo cuyo correcto desempeño exija la realización de tareas o funciones no atribuidas específicamente a ningún Puesto o Grupo Profesional.

El Anexo xxx incluye la relación de los actuales cargos y funciones.

ARTÍCULO XX.

Los empleados que perciban cualquiera de las compensaciones a que se refiere este artículo, proseguirán en el Grupo y Puesto Profesional que posean, experimentando los pases de nivel por antigüedad que, en su caso, les correspondan, con independencia de la compensación o gratificación que tengan asignada.

La remoción del cargo/función o el cambio de destino llevarán consigo la pérdida de la compensación o gratificación de que disfrutaren por el ejercicio de aquellos, pudiendo los removidos ser destinados por la Empresa al ejercicio de las funciones propias de su Grupo y Puesto Profesional de que se hallen en posesión.

ARTÍCULO XX.

No es renunciable por el empleado que voluntariamente aceptó su adscripción a puesto de trabajo de especialidad o cargo, su permanencia en ese puesto, salvo con pérdida de la compensación económica que, en su caso, tuviera asignada por tal motivo, y traslado de residencia si en la suya no existiera vacante genérica de su Grupo y Puesto Profesional.

ARTÍCULO XX.

El módulo para el cálculo del salario/hora será el cociente que se obtenga de dividir las retribuciones fijas anuales que constituyen el salario, por el número de horas previstas como de trabajo efectivo en el año.

ARTÍCULO XX. 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 las Empresas.

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

No se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias, el exceso de las trabajadas que haya que realizar para evitar en lo posible, siniestros, circunstancias, o daños extraordinarios o reparar dichos daños o averías ya producidos que afecten a la red de comunicaciones fijas y móviles y en general, las que originen incomunicación parcial de zonas de grandes capitales o total de otras localidades o incomunicaciones totales o parciales que afecten gravemente a las comunicaciones de servicios públicos de la comunidad, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, 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 a su realización.

No se realizarán horas extraordinarias en jornada nocturna, ni por trabajadores acoplados provisionalmente en razón a su estado de salud, excepto en supuestos de fuerza mayor.

La Dirección de las Empresas informarán mensualmente sobre las horas extraordinarias realizadas, a los respectivos Comités de Empresa y/o delegados de personal y a los Sindicatos más representativos a nivel estatal que tengan representación en los respectivos Comités de Empresa, en dicho período, incluidas las que se compensen con descanso, concretando las causas y en su caso la distribución por Unidades de trabajo. En caso de discrepancia no se considerarán como de fuerza mayor.

Asimismo la Dirección de la Empresa facilitará relación nominal de los empleados que las hayan realizado, especificando el número de horas por empleado.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, efectuarán un riguroso control de la realización de horas extraordinarias, con el fin de adoptar las medidas necesarias tendentes a disminuir el número de horas si ello fuera posible.

ARTÍCULO XX. HORAS NOCTURNAS

Se considerarán como tales las que así se determinen en la legislación vigente y se retribuirán de acuerdo con la legislación, Convenio Colectivo o acuerdo expreso con la Representación de los trabajadores.

ARTÍCULO XX. HORAS TRABAJADAS DESDE LAS 15'30 A LAS 22:00

Aquellos empleados con jornada continuada ordinaria, parte de la cual se desarrolle en el intervalo horario comprendido entre las 15'30 y las 22 horas, percibirán un complemento, cuya cuantía será fijada en el anexo del presente Convenio Colectivo, por cada una de las trabajadas en dicho intervalo.

ARTÍCULO XX. HORAS EN SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

Tendrán compensación económica las horas trabajadas entre las 0 horas y las 24 horas de cualquier sábado, domingo y festivo, cuya cuantía será fijada en Convenio Colectivo.

ARTÍCULO XX. COMPENSACIÓN EN DOS DOMINGOS/FESTIVOS CONSECUTIVOS

El empleado que, por necesidades del servicio, trabaje una jornada completa dos domingos consecutivos, percibirá una compensación económica, cuya cuantía será fijada en Convenio Colectivo. Si no trabajase la jornada completa, tendrá derecho a la parte proporcional que corresponda de la cantidad total aludida, en función del tiempo realmente trabajado.

A los únicos efectos de este artículo, los festivos tendrán la misma consideración que los domingos.

ARTÍCULO XX. COMPENSACIÓN POR FESTIVOS AUTONÓMICOS Y LOCALES

Los empleados que trabajen durante los festivos autonómicos (que no sean festivos en todas la comunidades autónomas) y festivos locales, y estén adscritos a las Unidades en las que aunque habitualmente no se trabaje en domingos y festivos de ámbito nacional, se deba trabajar durante dichos días, sumarán a las compensaciones contempladas con carácter general para los empleados que trabajan en sábados domingos o festivos una compensación económica adicional por hora trabajada, cuya cuantía se corresponde con la establecida en el Acuerdo de 29 de diciembre de 2005 que se incorpora como anexo a este Convenio Colectivo. La empresa determinará las unidades que reúnen los requisitos establecidos en dicho acuerdo y lo informará a la Representación de los Trabajadores, a efectos de que los empleados afectados perciban esta compensación.

ARTÍCULO XX. PLUSES DE NOCHEBUENA-NOCHEVEJEA Y NAVIDAD-AÑO NUEVO

Todo el personal que en Nochebuena o Nochevieja trabaje en turnos que concluyan después de las 22 horas percibirá un plus cuya cuantía será fijada en Convenio Colectivo.

Asimismo, los empleados que trabajen los días de Navidad y Año Nuevo, percibirán, además del día de descanso correspondiente, una compensación económica, cuyo importe será fijado en Convenio Colectivo. Cuando el turno de trabajo se halle comprendido entre Nochebuena y Navidad o entre Nochevieja y Año Nuevo, se abonará el plus correspondiente al de mayor importe.

Al personal que realice su turno de trabajo durante los días 25 de diciembre o 1 de enero se le concede un día adicional de descanso, además del legalmente establecido.

ARTÍCULO XX.- COMPENSACIÓN ECONÓMICA PROFESORES

La regulación de esta compensación estará incluida en los acuerdos de profesor interno de cada una de las tres empresas, que se incorporan como anexo al presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO XX. INCENTIVOS POR VENTAS

La regulación de esta compensación estará incluida en el Capítulo XXX Comercial

COMPLEMENTOS CIRCUNSTANCIALES

CONCEPTOS NO SALARIALES

ARTÍCULO XX. COMPENSACIÓN POR COMIDA EN RESIDENCIA

El personal a quien se asigne jornada partida distribuida en dos períodos, tendrá derecho a percibir un vale comida por cada día efectivo de jornada partida que realice por importe de 9 euros.

Excepcionalmente, en aquellas localidades donde no existiera un número significativo de establecimientos adscritos a la modalidad de cheque comida se podrá percibir la compensación de jornada partida a través de nómina.

Esta compensación es incompatible con la denominada compensación con jornada partida prevista en las disposiciones transitorias XXX para los empleados de TdE.

ARTÍCULO XX. AYUDA ESCOLAR

A partir del 1 de enero de 201XXX la ayuda escolar regulada en este artículo se extenderá a los empleados de TME y TSOL. Hasta dicha fecha mantendrán las condiciones previstas en el art. XXX y XXX del VI CC y VIII de TME y TSOL respectivamente

Se abonará una ayuda escolar a los empleados por cada hijo en edades comprendidas entre los 4 y los 23 años, debiéndose justificar documentalmente la realización de estudios cada año, cuando los hijos cumplan los 18 años. A estos efectos, tendrán la consideración de estudios, los realizados en el extranjero para la obtención de un título que sea convalidable en España.

La cuantía de esta prestación será fijada en Convenio Colectivo y variará según la edad de los hijos de acuerdo con la siguiente escala:

De	4	a	8 años
De	9	a	16 años

De 17 a 18 años

De 19 a 23 años

El abono del plus se hará efectivo en doceavas partes mensuales.

Los empleados cuyo cónyuge/pareja de hecho legalmente constituida/progenitor tengan también la condición de trabajador por cuenta ajena, con hijos comprendidos en la escala citada anteriormente, deberán justificar documentalmente, para tener derecho al beneficio descrito, que el consorte/progenitor no empleado de la Empresa no disfruta de prestación alguna por éste o similar concepto en la Empresa en que preste sus servicios.

En el supuesto de que el padre y la madre sean empleados de cualquiera de las Empresas vinculadas recogidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, asistirá exclusivamente el derecho al cónyuge que tenga los hijos a su cargo y en todo caso, a uno sólo de ellos.

En cualquier caso, sólo se considerarán los hijos que no estén empleados ni cobren sueldos o retribución alguna.

No será compatible la percepción de este beneficio con el disfrute de cualquier otro tipo de ayuda concedida para estudios por cualquiera de las Empresas.

ARTÍCULO XX. AYUDA INFANTIL

A partir del 1 de enero de 201XXX la ayuda infantil regulada en este artículo se extenderá a los empleados de TME y TSOL. Hasta dicha fecha mantendrán las condiciones previstas en el art. XXX y XXX del VI CC y VIII de TME y TSOL respectivamente

Se abonará un plus por cada hijo de empleado desde la fecha de su nacimiento hasta que alcance la edad de 4 años, cuya cuantía será establecida en Convenio Colectivo.

La forma de abono así como las condiciones para tener derecho al mismo serán las exigidas para el plus de Ayuda Escolar.

A los efectos de este artículo y al anterior se equipara a los menores en régimen de acogimiento a los hijos en los términos y con las condiciones establecidas anteriormente y siempre que acrediten esta condición.

ARTÍCULO XX. PLUS DE ENTRADA Y SALIDA NOCTURNOS.

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

Dicha compensación, idéntica para todos los Grupos Profesionales, será acreditada en dos niveles, en función de la residencia del empleado afectado, una de mayor cuantía para las localidades de Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla y Valencia y otra de menor importe para el resto.

ARTÍCULO XX. GASTOS DE LOCOMOCIÓN

La Empresa satisfará los gastos de locomoción en los medios de transporte públicos colectivos y en casos justificados de urgencia, en taxis, a los empleados que bien por la índole de sus funciones o porque se les encomienden determinadas gestiones de carácter oficial, deban desplazarse dentro del núcleo urbano, siempre que la distancia de los desplazamientos lo justifique y no se les facilite medios de transporte propios de la Empresa.

ARTÍCULO XX. GASTOS DE DESPLAZAMIENTO

Si el desplazamiento es fuera de la localidad donde radica su centro de trabajo se compensará los gastos de locomoción tanto de ida como de vuelta. Se incluye en estos gastos cualquier medio público de transporte de viajeros incluso el vehículo propiedad del empleado cuando esté autorizado para ello en los términos previstos en el artículo siguiente.

En los desplazamientos fuera de la localidad a través de transporte público, el trabajador tendrá derecho a efectuar sus viajes en preferente en medios terrestres (excepto AVE y trenes de velocidad alta) y en clase turista en los aéreos.

El medio de transporte a emplear será el que determine la normativa interna de la Empresa.

ARTÍCULO XX. VIAJES EN AUTOMÓVILES DE EMPLEADOS

La utilización de vehículo propio por determinados empleados en los desplazamientos que deban realizar con ocasión de su trabajo y dentro de la jornada laboral, requerirán las siguientes condiciones:

- Ser voluntariamente aceptado por el empleado.
- Carnet de conducir del empleado.
- Permiso de circulación del vehículo.
- Póliza de Seguro de responsabilidad civil por daños a terceros.
- Escrito de autorización del propietario, si el vehículo no es propiedad del empleado.

El Director de la Unidad autorizará aquellos casos en que, tras el correspondiente análisis, se demuestre la eficacia y utilidad de este medio de transporte. La autorización tendrá carácter anual, entendiéndose prorrogada tácitamente, aunque podrá ser revocada en cualquier momento.

Con independencia de la autorización concedida, el empleado, antes de iniciar un viaje en vehículo particular, deberá comunicar esta circunstancia a su jefe inmediato, que determinará si procede la utilización de este sistema o el reglamentario de transportes públicos.

El importe de la compensación se incluirá en el anexo de este Convenio.

ARTÍCULO XX. DIETAS DE FORMACIÓN

Los aspirantes a ingreso en la empresa en tanto realicen el curso de capacitación indispensable para acceder a un puesto profesional percibirán únicamente una dieta de escolaridad en la cuantía que se establezca en cada momento a menos que presten servicio efectivo, en cuyo caso percibirán el sueldo base de su grupo y puesto profesional a los días que hubieren trabajado así como los gastos de desplazamiento, plus de comida o dieta si a ello hubiere lugar.

ARTÍCULO XX. COMPENSACIÓN ALUMNOS FUERA DE JORNADA

Tendrán derecho a esta compensación los empleados que adicionalmente a la realización de su jornada habitual de trabajo asistan a cursos de perfeccionamiento y reciclaje en horario fuera de la jornada laboral.

El importe de la compensación se incluirá en el anexo de este Convenio.

ARTÍCULO XX. DIETAS

En las disposiciones finales se establece la regulación de dietas para cada una de las Empresas, que continuará siendo la misma que venía aplicándose. Se analizará durante la vigencia del presente convenio la homogenización del régimen de dietas para las tres empresas.

En tanto se llega a un acuerdo sobre este punto cada una de las empresas continuará manteniendo su sistema actual de las dietas según se establece en la disposición transitoria XXX

Capítulo XX. TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO XX. AMBITO DE APLICACIÓN

Los empleados de TdE ajustarán su tiempo de trabajo a lo establecido en el presente Capítulo.

A partir del 1 de enero de 2016 los trabajadores de las tres empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se regulan por las condiciones previstas en este Capítulo.

Hasta dicha fecha los empleados de TME y TSOL durante 2015 mantendrán la jornada y horarios previstos en los artículos XXX del VI Convenio Colectivo de TME y art. XXX del VI Convenio Colectivo de TSOL

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

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

ARTÍCULO XX. JORNADA

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

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

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

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

1) OFICINAS:

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

1.1.1. Jornada continuada

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

En el cumplimiento de dicha jornada existirá una flexibilidad diaria, primando la voluntariedad del trabajador en su distribución, de 1,30 hora a la entrada y a la salida. Por tanto, el horario de entrada será entre las 7,30 a 9,00 h y el de salida entre las 15,00 a 16,30 h.

1.1.2 Jornada partida

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

- Invierno de 1 de septiembre a 30 de junio: 38 horas semanales (Lunes a Jueves: 8 horas diarias y Viernes 6 horas diarias).
- Lunes a Jueves: 8 horas diarias (7,30/9.30 horas hasta las 17:00/18:30 horas), con una interrupción mínima para la comida de 1 hora y una flexibilidad a la entrada de dos horas

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

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

- Viernes: 6 horas en jornada continuada (8:00/9:00) hasta las 14,00/15,00 horas).
- **Verano** (1 de Julio a 31 de Agosto): 35 horas semanales, de lunes a viernes 7 horas diarias de jornada continuada con flexibilidad a la entrada y salida de 1 hora (desde las 8.00/9.00 horas hasta las 15.00/16.00 horas).

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

1.2. En función de la naturaleza de las actividades que se presten en las diferentes unidades de negocio y/o de soporte a las mismas, así como en atención a las funciones y responsabilidades que en virtud del Grupo y/o Puesto Profesional constituyen el objeto de la relación laboral, se determinarán los requerimientos en relación a la distribución de la jornada (continuada o partida) dentro de la unidad correspondiente. De todo ello, se dará cumplida información a la RRTT negociándose en los Comités correspondientes, cuando proceda.

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

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

2) ÁREAS COMERCIALES Y DE ATENCIÓN AL CLIENTE

- a) Para los empleados que se dedican a la actividad de venta presencial, se establece un horario flexible que fluctúa entre las 8,00 horas y las 22,00 horas, de lunes a viernes, dentro del marco de las 37,5 horas semanales y respetando, en todo caso, el descanso entre jornadas. Los sábados se trabajará cuando así lo requieran los compromisos contraídos por el vendedor con los clientes, dentro de los límites de jornada y horarios indicados anteriormente.

Se procurará que los vendedores presenciales durante los meses de julio y agosto puedan disponer de un horario más flexible adaptado al periodo vacacional de los clientes, de modo que, aprovechando la dotación de herramientas para el trabajo en movilidad, garantice en cualquier caso la necesaria disponibilidad para dar respuesta eficiente a las necesidades comerciales de los clientes. En el seno de la Comisión de Comercial, se analizarán las prioridades por territorio para concretar esta flexibilidad horaria.

- b) Para los empleados adscritos a las actividades de venta no presencial, Telemarketing o atención al cliente (CGC), al objeto de garantizar la prestación del servicio durante las 24 horas diarias durante los 365 días del año podrán establecerse turnos rotativos de mañana, tarde, noche y partido, necesarios para la cobertura del horario de atención que se establezca.
- c) Para los empleados dedicados a actividades de tramitación, reclamaciones y apoyo técnico a ventas, cualquiera que sea su Puesto Profesional se establecerán turnos rotativos cada cuatro semanas en horario de mañana, tarde y partido, en función de la demanda del servicio.

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

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

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

3) RESTO DE ÁREAS

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

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

3.1. OPERACIONES y RED

Se establecerán turnos rotativos cada cuatro semanas en cinco jornadas cada una, y en la misma forma y duración expresada para los servicios que precisan atención permanente las 24 horas del día. Los descansos

serán de dos días consecutivos, como mínimo, quedando garantizado el servicio, los sábados, domingos y festivos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2. DESARROLLO DE SERVICIOS Y SISTEMAS

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

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

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

ARTÍCULO XX. NEGOCIACIÓN DE TURNOS Y HORARIOS

Se podrán negociar turnos y horarios concretos, en función del ámbito afectado, a nivel provincial, territorial o nacional si los trabajadores afectados pertenecen a una sola de las empresas vinculadas.

Sin perjuicio de las competencias atribuidas por la legislación a la RRTT, si la negociación afecta a más de una de las empresas vinculadas se analizará en la Comisión de Ordenación del Tiempo de trabajo.

ARTÍCULO XX. DESCANSO INTERMEDIO DURANTE LA JORNADA

El descanso intermedio de jornada será de 15 minutos.

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

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

Este descanso tendrá la consideración de trabajo efectivo.

ARTÍCULO XX. NORMAS DE CARÁCTER GENERAL EN CUANTO A HORARIOS

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

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

ARTÍCULO XX. NORMAS PARA EL INICIO Y FIN DEL TRABAJO

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

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

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

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

Para completar las actuaciones en curso que coincidan con el final de la jornada, estando el empleado en el domicilio o sede del cliente, y que tengan como finalidad la reparación de averías o finalizar trabajos de instalación o alta de servicio, el empleado afectado prolongará su jornada laboral hasta un máximo de una hora. La compensación de este exceso se efectuará mediante compensación con tiempo de libranza, a razón de 1,5 horas por hora trabajada, disfrutándose la misma de acuerdo con el jefe inmediato. El mismo tratamiento se dará en los supuestos en que el empleado se encuentre desplazado fuera de su localidad de residencia para la reparación de una avería, si con la ampliación de la jornada laboral en los términos previstos en este párrafo, se estima que la avería pueda quedar solucionada.

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

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

ARTÍCULO XX. NORMAS PARA LA CONFECCIÓN DE TURNOS

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

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

No obstante lo anterior, la modificación de los turnos que sea necesario realizar por causas imprevistas, será comunicada a los afectados con 24 horas de antelación como mínimo. A estos efectos se consideran causas imprevistas el aumento de avisos de averías por encima de un 25% derivados de fenómenos meteorológicos, catástrofes de origen natural o provocados y similares así como, en aquellos turnos cubiertos con un mínimo de personal y que por problemas ajenos al servicio este quedase sin atender.

2.- Como norma general, los turnos deberán ser rotativos, con una duración de cuatro semanas. Como excepción a la obligatoriedad de turnos rotativos, en aquellos servicios en los que estén establecidos, la Empresa tendrá en cuenta al estaos responsables de las unidades tendrán en cuenta al establecer los turnos de trabajo, la asistencia de los empleados a cursos de perfeccionamiento o reciclaje organizados por la empresa y con carácter subsidiario a los impartidos por centros oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales.

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

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

DESCANSO SEMANAL Y TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS

ARTÍCULO XX.

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

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

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

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

ARTÍCULO XX.

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

ARTÍCULO XX.

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

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

ARTÍCULO XX.

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

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

ARTÍCULO XX. GUARDIAS CENTRALIZADAS

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

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

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

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

ARTÍCULO XX. DISPONIBILIDADES NECESARIAS

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

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

Situación de disponibilidad:

Se entiende por disponibilidad la situación del trabajador que, a petición de la Empresa, se encuentra, fuera del horario de trabajo habitual, en situación de localización inmediata para incorporarse al trabajo en caso de necesidad.

Se plantean diferentes modalidades de disponibilidad, en función del tiempo de duración de la misma: Disponibilidad durante 8 horas, 12 horas, 16 horas, 24 horas, fin de semana y semana completa.

Las disponibilidades en todo caso tienen como objetivo:

- Mejorar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de los trabajadores que en la actualidad deben trabajar de forma presencial en los turnos de tarde, noche y en sábados, domingos o festivos, que con carácter general son turno de baja o nula actividad, no bien valorados por los trabajadores, en especial el turno de noche que además supone una mayor penosidad para los integrantes del mismo.
- Conseguir los objetivos de eficiencia y productividad de los recursos.

Las compensaciones económicas previstas para los empleados que se encuentren en situación de disponibilidad se subdividen en dos conceptos diferentes:

- **Plus de localización:**

Compensa la situación del empleado que a petición de la empresa, se encuentra, fuera del horario de trabajo habitual, en situación de localización para incorporarse inmediatamente al trabajo en caso de necesidad. La cuantía de este plus es idéntica para todos los Grupos Profesionales/Puestos Profesionales y varía en función del tiempo de duración de la situación de disponibilidad, estableciéndose las siguientes compensaciones:

Situación de disponibilidad	
Duración de la situación de disponibilidad	Compensación por estar localizable y disponible
Ocho horas.	22,00€
Doce horas.	33 €
Dieciséis horas.	44€
Veinticuatro horas.	66€

Fin de semana (sábado y domingo).	115,00€
Semana completa (disponible durante toda la semana durante 8 horas diarias en los días laborables y el fin de semana durante las 24 horas).	213,00€

- **Plus de actuación.**

Cuando el empleado que se encuentre en situación de disponibilidad sea requerido para intervenir, le será abonado, además del Plus de localización contemplado en el punto anterior, un Plus por actuación que compensa el tiempo de trabajo efectivamente realizado durante el día en que el empleado está disponible. En Operaciones cuando la actuación requiera desplazamiento al centro de trabajo o a otro lugar para la actuación no se aplicará el tramo de dos horas que a continuación se refiere.

Las cuantías del plus por actuación varían en función del Grupo Profesional/Puesto Profesional al que pertenece el empleado, del área de actividad y del tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente tabla:

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

Nivel 5 Soporte Operativo. Administrativo	32	38	73
--	----	----	----

La cuantía de este plus por actuación está en relación con el tiempo de trabajo efectivo realizado durante cada día en que el empleado está disponible.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

No obstante, cuando se requiera la actuación los días de nochebuena, nochevieja o navidad y año nuevo tendrán derecho a percibir el plus previsto para estos días.

JORNADAS REDUCIDAS

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

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

ARTÍCULO XX.

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

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

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

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

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

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

- c) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa.

- d) Normas comunes para las jornadas reducidas:

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

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

Durante la vigencia de este convenio se buscarán fórmulas en el seno de la Comisión de Igualdad que permitan compatibilizar estas medidas para continuar avanzando en la conciliación de la vida laboral y profesional.

ARTÍCULO XX. FIESTAS LOCALES

Se concederá reducción de jornada de dos horas en la jornada laboral diaria durante 5 días al año con motivo de las fiestas locales.

Si por razones de servicio no se pudiera disfrutar de la citada reducción, se fijarán otras fórmulas concretas de aplicación.

ARTÍCULO XX.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborables en las tres empresas.

El no disfrute de estos días por vacaciones u otra ausencia, no generará derecho a días adicionales.

Capítulo XX. VACACIONES

ARTÍCULO XX. AMBITO DE APLICACIÓN

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

A partir del 1 de enero del 2016 será de aplicación para todos empleados de Telefónica Móviles España SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España SAU. El presente Capítulo, hasta la entrada en vigor del mismo será aplicación la regulación expresada en el Art. XXX del VI Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España SAU y el Art. XXX del VIII Convenio Colectivo de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones España SAU.

ARTÍCULO XX. VACACIONES

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrá derecho a un período de vacaciones anuales de 30 días laborables, que podrán fraccionarse en dos períodos de 20 y 10 días naturales, de 15 y 15 días naturales o en tres periodos de 10 días naturales cada uno. Los restantes días se disfrutarán cuando lo permitan las necesidades de organización.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO XX.

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

ARTÍCULO XX.

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

ARTÍCULO XX.

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

En dicha solicitud podrán hacer constar, en orden de preferencia, varias peticiones alternativas señalando las fechas que deseen. Dichas solicitudes serán entregadas, una vez cumplimentadas, por los interesados a sus responsables inmediatos y éstos últimos las remitirán a RRHH del Territorio que corresponda quienes confeccionarán, con audiencia de la Representación de los Trabajadores, los calendarios de vacaciones de los empleados que de ellos dependan directamente, por Grupos y/o Puestos Profesionales y por cada centro de trabajo en cada caso, durante la primera quincena del mes de diciembre.

ARTÍCULO XX.

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

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

ARTÍCULO XX.

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

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

VACACIONES ROTATIVAS. Pendiente

ARTÍCULO XX.

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