

ÍNDICE

			Página
Cláusula 1	Ámbito Personal y Territorial	2
Cláusula 2	Vigencia	3
Cláusula 3	Aspectos Económicos	3
Cláusula 4	Empleo	4
Cláusula 5	Jornada, turnos y horarios	9
Cláusula 6	Clasificación profesional	12
Cláusula 7	Formación	13
Cláusula 8	Selección y Contratación	15
Cláusula 9	Prevención y Salud Laboral y Medio Ambiente	15
Cláusula 10	Varios	16
Cláusula 11	Derechos de información y Participación de la RR.TT.	18
Cláusula 12	Normativa Laboral	22
Anexo 1	Tablas salariales		
Anexo 2	Acuerdo para la cobertura de RR.HH. Logística		

Cláusula 1 ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

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

A los trabajadores contratados con carácter temporal al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, les será de aplicación este Convenio, 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.

Igualmente, a los trabajadores fijos a tiempo parcial contratados al amparo de lo previsto en la Cláusula 7 del Convenio Colectivo 1997/98, así como a los que pudiera contratarse al amparo de lo previsto en la Cláusula 5.3 (otras jornadas reducidas) de este Convenio, les será de aplicación el contenido del mismo, salvo en aquellos supuestos en los que la naturaleza de su relación laboral, así como la especial duración y distribución de su jornada laboral, no permitan su aplicación (jornada y horarios, vacaciones, traslados y cambios de acoplamiento, etc.), respetando las condiciones específicas de sus contratos y lo establecido en las disposiciones legales que les afecten.

Quedan excluidos del presente Convenio:

1. Los comprendidos en el art. 1.3, punto c) del Estatuto de los Trabajadores.
2. Los que se consideren como relación laboral de carácter especial, conforme al art. 2.1, a) del Estatuto de los Trabajadores.
3. Los empleados que ocupen puestos de trabajo de alta Dirección o de responsabilidad, entendiéndose por tales los que ostenten cargo directivo de Director General, Secretario General, Subdirector General, Director, Gerente, Jefe y Coordinador, así como los Expertos asimilados, durante el tiempo de permanencia en tal situación.

En caso de que cesen en su condición de cargo directivo o Experto, volverán a quedar incluidos en el ámbito de este Convenio.

4. Los Jefes, Coordinadores y Expertos asimilados, en tanto mantengan la situación de "fuera de convenio" quedarán excluidos del mismo, si bien podrán incorporarse mediante declaración individual del interesado.

No obstante lo establecido en los dos apartados anteriores, el personal a que los mismos se refiere que posea la condición de empleado fijo, conservará todos los beneficios y derechos que correspondan a su categoría reglamentaria.

5. Los trabajadores contratados al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, que se regirán por las condiciones específicas de sus contratos y lo establecido en las disposiciones legales que les afecten.
6. Los profesionales titulados que la Empresa haya contratado o pueda 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.

La Empresa facilitará al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos, a que se refiere el art. 263 de la Normativa Laboral, la información relativa al número de cargos fuera de Convenio, con indicación de haberes asignados genéricamente a cada cargo.

COMETARIOS DE UGT A LA CLÁUSULA 1

El texto de la presente cláusula es copia literal de los anteriores convenios. Las dificultades que hemos tenido en su discusión obedecen a la aplicación práctica que ha venido haciendo la empresa del punto 4. La aclaración respecto a la voluntariedad de este punto ha quedado reflejada en las actas de la Comisión Negociadora.

Cláusula 2 VIGENCIA

El presente Convenio iniciará su vigencia el día 1 de Enero de 1999, con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, y finalizará el 31 de Diciembre del 2000, siendo prorrogable de año en año, salvo que cualquiera de las partes formule denuncia del mismo dentro de los 3 meses anteriores a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

COMENTARIOS DE UGT A LA CLÁUSULA 2

Esta cláusula es idéntica a la del anterior convenio, estableciendo asimismo la duración en dos años.

Cláusula 3 ASPECTOS ECONÓMICOS

Durante la vigencia de este Convenio, la Dirección de la Empresa se compromete al mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores de Telefónica de España, S.A. En consecuencia, al término de cada uno de los dos años de vigencia, se revisará la diferencia, si el IPC real fuera superior al IPC previsto.

Se establecerá un Plus de Productividad y Calidad ligado a dichos indicadores, que se abonará a todos los empleados que permanezcan en activo durante todo el año. Aquellos empleados que únicamente permanezcan en activo una parte del año y los que realicen jornada reducida percibirán la parte proporcional correspondiente.

Asimismo, se implantarán Planes de incentivos ligados a la consecución de objetivos colectivos e individuales y/o a la evaluación del desempeño, previa información y consulta a la Representación de los Trabajadores, en aquellas áreas que la Empresa determine.

AÑO 1999

El incremento de la masa salarial para el año 1999 será del 1,8 %, en base al IPC previsto.

SUELDOS BASE

Durante el año 1999, los sueldos base para las distintas categorías laborales serán los que figuran en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo 1.

ANTIGÜEDAD

El valor de los nuevos bienios que se devenguen a partir del 1 de enero de 1999 continuará siendo el 2,4 % del sueldo base de la categoría correspondiente.

RESTO DE CONCEPTOS ECONÓMICOS

Los importes de las dietas interprovinciales quedan establecidos en 6.487 pesetas.

Los restantes conceptos económicos mantendrán los mismos valores que tuvieron en el año 1998. Tampoco experimentarán variación, durante la vigencia del Convenio, los procedimientos de cálculo de horas extraordinarias y nocturnas.

PLUS DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD

El Plus de Productividad y Calidad mencionado anteriormente será de una cuantía de 50.000 pesetas y se abonará en el mes de septiembre de 1999.

Este Plus, que se abona de una sola vez, se incorporará a los sueldos a 31 de Diciembre de 1999, formando parte de la masa salarial de 1999 a efectos de cálculo para el incremento del año 2000, si a la expresada fecha de 31-12-99 se alcanzan los objetivos previstos en relación con los mencionados indicadores.

AÑO 2000

Para el segundo año de vigencia de este Convenio se garantiza un incremento de la masa salarial igual al IPC real, cuya distribución entre los distintos conceptos se acordará en su momento. Para su aplicación con efectos de 1 de Enero, se partirá del IPC previsto para el año 2000.

Además, se abonará un Plus de Productividad y Calidad, de la misma cuantía que el establecido para 1999, incrementado en el IPC real para el segundo año, que se abonará en las mismas condiciones y fechas que el establecido para el primer año de vigencia de este Convenio, así como los criterios de incorporación de dicha cantidad a la masa salarial.

COMENTARIOS DE UGT A LA CLÁUSULA 3

En el texto de ésta cláusula se corrige lo aprobado en el anterior convenio sobre la revisión salarial del año 1998, y solo habrá revisión si el I.P.C. real es superior al previsto.

Los aspectos económicos aprobados en este Convenio son:

- Incremento de la Masa Salarial en la misma proporción que el I.P.C. real (para 1999 partimos del 1.8% del I.P.C. previsto).
- Plus de Productividad y Calidad, lineal y consolidable. Para 1999 será de 50.000 ptas y para el 2000 esa misma cantidad incrementada en el I.P.C. real.
- La Dieta Interprovincial queda establecida en 6.487 ptas.
- Se mantienen el resto de conceptos económicos.
- Se absorbe y consolida la diferencia entre el I.P.C. real del 98 y la subida del mismo año.

El incremento salarial pactado, podemos considerarlo positivo habida cuenta de que hay una mejora del poder adquisitivo, en torno al 1%. Además, se absorbe y consolida la diferencia entre la subida efectuada en 1998 y el I.P.C. real, que era lo pactado, esto supone un 0.7%.

Otros aspectos positivos que se incluyen en esta cláusula son los mecanismos de participación de la representación de los trabajadores en la implantación de los planes de incentivos, invirtiendo la tendencia mantenida hasta el momento de decisiones unilaterales.

Cláusula 4 EMPLEO

No es necesario poner de manifiesto que el Empleo, en su más amplia acepción, es un tema que, por su importancia, ha de adquirir el máximo relieve en el contexto de la negociación con la Representación de los Trabajadores, siendo imprescindible que, en lo que afecta a las medidas de adecuación de plantillas (tanto en su aspecto cualitativo como cuantitativo) pueda alcanzarse el mayor grado de concertación posible.

La Empresa está dispuesta a implementar todos los medios a su alcance para posibilitar que esta adecuación pueda conseguirse con el menor impacto para las personas y realizará los máximos esfuerzos para que aquellos empleados que, por cualquier circunstancia tecnológica, económica, técnica, organizativa o de producción, resulten disponibles, sean recolocados en otros puestos de trabajo en su ámbito, habilitando, cuando sea preciso, los medios formativos que permitan la readaptación a las nuevas funciones.

No obstante lo anterior, la Dirección de la Empresa demanda, en justa reciprocidad, el máximo esfuerzo por parte de los trabajadores para asumir que los modelos de gestión y la forma de prestación del servicio que se van a poner en marcha para permitir a la Empresa la competitividad en calidad y precios necesaria para su permanencia como líder indiscutible del Sector, van a exigir modificaciones importantes, esperándose la máxima receptividad en cuanto a la necesidad de adaptación funcional y geográfica, única forma de que puedan confluir los intereses de las partes.

4.1 MOVILIDAD.- REUBICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PRINCIPIOS GENERALES

Los procedimientos de recolocación de los recursos disponibles estarán sustentados en el principio de voluntariedad y en las condiciones que se establecen en el desarrollo del sistema que se propone a continuación.

Las diversas medidas que hayan de adoptarse podrán plantearse de forma simultánea o sucesiva, teniendo, como premisa básica, que las soluciones provinciales tendrán prioridad sobre las nacionales.

Durante la vigencia del Convenio queda en suspenso la aplicación de los artículos 179 (Traslados) y 189, 190 (Permutas) de la Normativa Laboral, salvo las referencias a los mismos previstas en este documento, así como en los concursos de traslado (ordinario o cerrado) previos a la resolución de las convocatorias.

Los traslados que se concedan por cualquiera de los procedimientos que se describen (incluidas las permutas) se cumplimentarán cuando así lo recomienden o permitan las necesidades organizativas, sin que, por tanto, sea de aplicación el plazo de 45 días a que el mencionado precepto se refiere. No obstante, la Empresa agilizará los plazos de incorporación para que los traslados se cumplimenten lo antes posible y, en cualquier caso, antes de seis meses desde la fecha de la resolución.

A) SISTEMAS Y PROCEDIMIENTO DE RECOLOCACIÓN

a) Con carácter previo se procederá al estudio de las posibilidades de cumplimiento de traslados de todas las categorías, en atención a las peticiones realizadas durante el mes de diciembre de 1998, adjudicándose las plazas según las preferencias establecidas en el art. 179 de la Normativa Laboral.

b) Una vez finalizados todos los procesos de recolocación enunciados en los apartados 1 y 2 siguientes y al objeto de ubicar al mayor número posible de empleados en localidades de su preferencia, se estudiará la concesión de permutas entre empleados de una misma categoría laboral, de entre aquellos que hubiesen solicitado el traslado en Diciembre de 1998 para el concurso ordinario de 1999.

Si los empleados pertenecieran a distinta Area de actividad, las permutas no se cumplimentarán hasta tanto no hayan recibido la formación necesaria que, en todo caso, se llevará a cabo fuera de la jornada laboral del empleado afectado.

c) En ambos casos, el desarrollo de estos procesos se realizará con la participación de la Representación de los Trabajadores.

1 Procedimientos de ámbito provincial

A nivel provincial se concretarán, con criterios objetivos, tanto las vacantes como el personal disponible teniendo en cuenta la plantilla objetivo asignada a dicha provincia de las diferentes categorías y localidades, así como las peticiones de bajas en la Empresa derivadas de la aplicación del ERE, procediendo del siguiente modo, previa información y consulta a la Representación de los trabajadores:

a) Se fallará un concurso de traslados restringido a los empleados disponibles, según las conclusiones del párrafo anterior, atendiendo a las solicitudes que hubiesen formulado para el concurso ordinario en diciembre de 1998.

Si existiesen más solicitudes que vacantes, se aplicará el orden de preferencia establecido en el artículo 179 de la Normativa Laboral.

b) Se publicará y fallará a nivel provincial un concurso cerrado de traslados para aquellas plazas de categorías y en localidades no cubiertas por el sistema descrito en el párrafo anterior, restringido a los empleados declarados disponibles. Este traslado será indemnizado, salvo que tenga lugar a la localidad donde el empleado tenga su domicilio habitual.

Los empleados que habiendo solicitado tomar parte en el concurso ordinario, hubiesen anulado su petición antes del fallo previsto en el apartado a), podrán participar en este concurso cerrado con menor preferencia, sin que la adjudicación de vacante dé derecho a la percepción de indemnización.

c) Se procederá a continuación a publicar las plazas aún existentes de las categorías y localidades que resten de los anteriores procesos, a las que podrán optar los empleados disponibles de otras categorías de la misma o distinta localidad de la provincia. La adjudicación de estas plazas se realizará conforme al siguiente orden de prioridades:

- Empleados de la misma localidad.
- Empleados de distinta localidad.

La concreción de las categorías y grupos laborales equivalentes o no en cada provincia, se realizará según lo especificado en el epígrafe B).

En los supuestos en que se produzcan traslados, éstos serán indemnizados salvo que el empleado hubiera solicitado el traslado a la localidad en cuestión, durante el mes de diciembre de 1998 en la categoría de origen o la población de destino coincida con la de su domicilio habitual.

- d) Una vez finalizados los procesos anteriores y agotadas las posibilidades de recolocación de los recursos disponibles mediante los mecanismos voluntarios enunciados, se plantearán los procedimientos pertinentes a nivel provincial, ateniéndose los mismos a lo establecido en el apartado 2 de la Cláusula 4 del Convenio Colectivo 1997-1998, que se declara expresamente vigente en aquello que no sea incompatible con la presente y con la excepción de los plazos de negociación que, en el caso de los Comités de Empresa, se reduce a veinte días.

2. Procedimientos de ámbito nacional

- a) Una vez conocida la situación de cada una de las provincias (determinación de recursos disponibles y plazas vacantes por categorías y localidades), se procederá al fallo de un concurso de traslados restringido a los empleados que resulten disponibles, según las peticiones que hubieran realizado para el concurso ordinario en diciembre de 1998. Si hubiera más peticiones que vacantes para una misma localidad, se aplicarán las preferencias del artículo 179 de la normativa laboral.
- b) Las localidades no solicitadas o aquellas para las que hubiera un número de solicitudes menor que el número de plazas, según lo previsto en el apartado anterior, serán anunciadas mediante un concurso cerrado de traslados restringidos a los empleados de las categorías y localidades consideradas excedentes. Estos traslados serán indemnizados, salvo que se produzca a la localidad donde el empleado tenga su domicilio habitual.

También podrán participar, con menor preferencia, quienes teniendo solicitado traslado para una de las localidades objeto del concurso, hubiesen anulado la petición con anterioridad al fallo del concurso ordinario a que hace referencia el apartado a) anterior, teniendo, en todo caso, el traslado que pudiera concederse la consideración de traslado voluntario.

- c) Simultáneamente a lo anterior, se admitirán las solicitudes de empleados considerados disponibles en su categoría y localidad, que deseen optar a vacantes de categorías diferentes a las que ellos ostentan, dentro de las consideradas equivalentes según lo establecido en el epígrafe B siguiente.

Una vez fallados los concursos de traslados previstos en los apartados a) y b) anteriores, se realizaría el fallo de este concurso.

Los traslados que se produzcan serán indemnizados, salvo que el empleado hubiera solicitado el traslado a la localidad en cuestión, durante el mes de diciembre de 1998, en la categoría de origen, o la población de destino coincida con la de su domicilio habitual.

- d) Durante la vigencia del Convenio, la Empresa no utilizará la movilidad geográfica interprovincial e interinsular, con carácter forzoso. Las situaciones que no hubieran podido ser resueltas por ninguna de las fórmulas previstas en los apartados anteriores, serán estudiadas en la Comisión de Empleo que, en su caso, podrá acordar la solución más idónea al problema planteado.

3. Cuantía de la indemnización

La cuantía de las indemnizaciones previstas en los apartados anteriores variará en función de la distancia entre la localidad de origen y la de destino. Cuando la distancia entre dichas localidades sea igual o inferior a 70 kilómetros, la indemnización será de 575.000 pesetas; cuando la mencionada distancia sea superior a 70 kilómetros, o se produzca entre islas, la indemnización será de 1.250.000 pesetas. Las anteriores indemnizaciones se incrementarán, en el supuesto de que los empleados participen en los traslados voluntarios indemnizados anteriormente citados, hasta 700.000 y 1.500.000 pesetas, respectivamente. Estas indemnizaciones sustituirán, durante la vigencia de este Convenio, a las previstas en el artículo 184 de la Normativa Laboral.

En ningún caso se abonará indemnización a los empleados trasladados que tengan su domicilio habitual en la localidad de destino.

B) REASIGNACIÓN EN FUNCIONES DE OTRAS CATEGORÍAS

Al objeto de facilitar la recolocación de recursos disponibles, durante la vigencia de este Convenio, o en su caso, del expediente de Regulación de Empleo, se utilizarán los siguientes criterios, en aquellos procedimientos previstos en el apartado A) que tengan por finalidad la reasignación en funciones de otras categorías, tanto en el ámbito de la localidad como en los procedimientos de traslados.

Criterios Generales

- La Empresa facilitará la realización de los procesos de formación que fuesen necesarios para la adaptación al nuevo puesto de trabajo.
- La realización de funciones de otra categoría no supondrá la consolidación del derecho al reconocimiento de dicha categoría. No obstante, podrá tenerse en cuenta el período de tiempo desempeñado en funciones de otra categoría para la participación en posteriores procesos de selección. En todo caso, se estará a lo dispuesto en los artículos 24 y siguientes de la Normativa Laboral en relación con los trabajos de superior e inferior categoría.
- Los puestos de trabajo que se desempeñen en aplicación de este mecanismo no tendrán la consideración de vacantes a efectos de la resolución de concursos de traslados de la categoría laboral en cuestión.
- Como norma general, los trabajadores afectados seguirán percibiendo el salario de su categoría así como las gratificaciones inherentes a la misma. Cuando los empleados que han de ser recolocados perciban complementos por puesto de trabajo, se procurará asignarles plazas de características similares. En los casos en que ocupen puestos de trabajo en Unidades que tengan establecidos sistemas de incentivos, percibirán los del puesto de trabajo en que sean recolocados, dejando de percibir, en su caso, los existentes en el puesto de trabajo de origen.
- Las condiciones laborales serán las establecidas para la categoría laboral cuyas funciones se ejerzan y/o Unidad de Acoplamiento. Las Operadoras/es que, como

consecuencia de cierres parciales o totales del servicio 1003 en su localidad de residencia laboral, sean reasignadas mediante el procedimiento previsto en el apartado A).1.d) de esta Cláusula, mantendrán la actual jornada de 35 horas semanales, sin perjuicio de que pueda adaptarse dicha jornada a los turnos de 7 horas y 30 minutos, con el consiguiente ajuste de jornada en cómputo de cuatro semanas.

Preferencias/prioridades para la reasignación de funciones

Para la reasignación en funciones de otras categorías se priorizará:

- a) En primer lugar las aptitudes profesionales del personal afectado, atendiendo el contenido sustancial de la misión y funciones previstas en la Normativa Laboral para la categoría que venían desempeñando en comparación con las de la categoría de destino.

En segundo orden de prioridad, la similitud entre el nivel salarial de la categoría de origen y la de destino.

La concreción de estos criterios se negociará a nivel provincial en los procedimientos que se resuelvan en dicho ámbito, pudiéndose revisar por la Comisión de Empleo si se constatasen disfunciones importantes.

La Comisión de Empleo concretará, con carácter previo a la celebración de los concursos nacionales de traslado a los que se alude en el apartado A).2.c), los criterios de participación en dichas convocatorias.

- b) No existiendo otras alternativas, se podrá destinar a los empleados a la realización de funciones de otras categorías sin atenerse a los principios enunciados en los dos primeros párrafos del apartado anterior. Si el empleado realizase funciones de la categoría superior, la retribución a percibir se determinará por el procedimiento fijado en el art. 24 de la Normativa Laboral. De ejercerse funciones de una categoría de nivel salarial inferior, el trabajador mantendrá la retribución correspondiente a su categoría.

En aras a utilizar los recursos de la forma más eficiente posible, se analizarán todas las opciones existentes, antes de recurrir a la asignación de funciones de inferior categoría.

- c) En el caso de existir mayor número de peticionarios para ocupar plazas por el procedimiento de reasignación de funciones de otra categoría que personal afectado o plazas vacantes, y existiendo igualdad de condiciones en los mecanismos descritos en los apartados a) o b) anteriores, se priorizarán las peticiones de los empleados con el perfil más idóneo, bien previo análisis de sus antecedentes profesionales o formativos, bien mediante la realización de las pruebas de evaluación correspondientes (concurso, examen...).

Cuando la reasignación afectara únicamente a una parte de la plantilla del centro de trabajo o de la localidad y no existieran suficientes empleados voluntarios, se aplicarán, en función de las plazas existentes, los criterios previstos en los apartados a) y b) anteriores y en igualdad de condiciones, se designará a los empleados con el perfil más idóneo constatado del análisis de sus antecedentes profesionales y formativos.

C) AÑO 2000

Para el año 2000 se seguirán iguales procedimientos y se aplicarán las mismas condiciones, admitiendo solicitudes de traslado del 1 al 31 de diciembre del presente año.

4.2 GARANTÍA DE EMPLEO

Durante la vigencia de este Convenio, la Dirección de la Empresa garantiza que la reorganización del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas, económicas, técnicas, organizativas o de producción, no será causa de baja en la Empresa, con carácter forzoso, mediante la aplicación de los mecanismos previstos en el artículo 51 y en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, en el supuesto de que al final del período de vigencia del presente Convenio se hubieran cumplido los objetivos de reducción de plantilla previstos en el ERE y siempre que la cuota de mercado se mantenga en unos niveles equivalentes a los contemplados en la memoria explicativa que acompaña al ERE, la Empresa se compromete a ampliar esta garantía hasta el 31 de diciembre del año 2001.

De igual forma, la Empresa garantiza que durante la vigencia del Expediente de Regulación de Empleo planteado no se iniciará proceso alguno de segregación de actividad que afecte a la plantilla y, en concreto, en relación con las actividades de las Unidades de Organización y Sistemas de Información e Inmobiliario.

COMENTARIOS DE UGT A LA CLÁUSULA 4

Esta cláusula ha constituido el elemento central y fundamental de la negociación colectiva, derivado de manera paralela al otro foro de negociación, producido por la presentación de un Expediente de regulación de empleo.

La cláusula consta de dos apartados claramente diferenciados.: Garantía de Empleo y Reubicación de Recursos Humanos.

La diferencia principal respecto de los 3 últimos convenios, está en que las medidas de adecuación de plantilla voluntarias (prejubilaciones, jubilaciones anticipadas, pases a empresas del grupo y bajas incentivadas, en cualquiera de sus formulaciones) vienen recogidas en otro instrumento legal, diferente al convenio colectivo, que no es otro que el "famoso" ERE, donde además de estas medidas, se contempla por primera vez un compromiso concreto y cuantificable de contratación de personal. Esto supone un punto de inflexión, ya que en el periodo 94-98 se ha reducido la plantilla en más de 20.000 trabajadores sin ningún tipo de contrapartida en cuanto a contratación de personal.

Referente al contenido concreto de la cláusula, empezaremos por la Garantía de Empleo.

Sin lugar a dudas, podemos decir que esta es la más completa de todas las que se han acordado en todos los anteriores convenios, las garantías se extienden a todas las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores, incluyendo las económicas, organizativas o de producción, que nunca se habían contemplado.

Asimismo se contempla la posibilidad de extender su vigencia más allá que la del propio convenio.

Además, hay que resaltar, que por primera vez se consigue, frente a las pretensiones de la empresa, garantía real de la no-segregación de determinados departamentos

(Organización y Sistemas de Información e Inmobiliario). Por ello resaltamos este aspecto como muy positivo.

Respecto al apartado de Reubicación de recursos humanos, antes de comentar el contenido, hay que establecer los antecedentes:

- En primer lugar, la Empresa había establecido la vinculación entre la voluntariedad y universalidad de las medidas de adecuación de plantilla por un lado, y la posibilidad de tener mecanismos que le permitieran una ágil reubicación del personal.

- En segundo lugar, los mecanismos normativos, por razones diferentes y complejas, no han dado la solución a este tipo de problemas. Es fácilmente constatable la no-realización de concursos de traslados de las diferentes categorías durante los últimos años.

- Por último, es una realidad que nuestra Normativa Laboral contempla desde hace muchos años la posibilidad de los traslados a iniciativa de la Empresa.

Con estas premisas se trataba de buscar un sistema que por un lado contemplara nuestras reivindicaciones (no a los traslados forzosos). Y por otro, permitiera desbloquear los traslados.

La respuesta a esta complicada situación, es el texto del apartado 4.1. En él no se introducen cambios normativos, sino un procedimiento provisional, única y exclusivamente durante la vigencia del presente convenio. Una vez finalizado éste. Se adecuarán solo aquellos cambios que hayan demostrado su eficacia.

Los aspectos más positivos del procedimiento pactado son:

- a) Garantía de la no realización de traslados interprovinciales o interinsulares forzosos, aspecto que mejora claramente lo recogido en el artículo 183 de la Normativa Laboral.
- b) En los procedimientos provinciales, aplicación en última instancia del mecanismo contemplado en anteriores convenios (reubicación de recursos disponibles, cláusula 4.2 del Convenio 1997-98), que ha demostrado sobradamente su utilidad para resolver los problemas con soluciones no traumáticas.
- c) Implantación de unas compensaciones económicas (en realidad incentivos, puesto que se dirigen a procedimientos voluntarios) que superan el promedio de las compensaciones recogidas en la Normativa Laboral para los traslados a iniciativa de la Empresa.
- d) Por último, y no por ello menos importante, se establece que, para determinar las vacantes y las plazas la empresa deberá tener criterios objetivos, y el proceso de información y consulta con los representantes de los trabajadores se establece a priori.

En definitiva, entendemos que esta cláusula se recogen unos procedimientos que deben tener consecuencias positivas en la estabilidad de la plantilla y una **garantía de empleo** que es la más completa de todas las negociadas.

No obstante, se deberá observar un continuo y detallado seguimiento de todo lo acordado en esta cláusula.

Cláusula 5 JORNADAS, TURNOS Y HORARIOS

5.1 COMERCIAL

A) PERSONAL DEDICADO A VENTAS MEDIANTE VISITA A LOS CLIENTES

Se establece para los segmentos de Grandes Clientes, PYMES, Negocios y Profesionales 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.

B) PERSONAL ADSCRITO A LOS CENTROS DE ATENCIÓN AL CLIENTE

En aquellos servicios o unidades en que la atención de la demanda se distribuya desde una única plataforma a los diferentes centros (a título de ejemplo: los diferentes Centros de Atención Telefónica, tanto los que se dedican a tareas de ventas como los de reclamaciones, etc...), los horarios de atención de cada centro y la distribución de los diferentes turnos se asignarán atendiendo a un criterio de equidad. Podrá, no obstante lo anterior, asignarse a un único o a varios centros la atención de aquellos horarios que, por requerir el servicio un número limitado de personas, así lo aconseje (ejemplo: horarios nocturnos, domingos o festivos). En la Comisión de Comercial se concretará la gama de turnos necesarios para la cobertura del horario de atención de las diferentes unidades, adaptados al volumen y distribución de sus respectivas demandas, así como la concreción del esquema de rotación de centros en horarios de noche, domingos y festivos.

La jornada se distribuirá en cinco días a la semana, de lunes a viernes, garantizándose el servicio durante los sábados, domingos y festivos con el personal necesario para la atención de la demanda prevista.

Al objeto de garantizar la prestación del servicio durante las 24 horas diarias, los 365 días del año, se establecerán los turnos rotativos de mañana, tarde, noche y partido, necesarios para la cobertura del horario de atención que se establezca, adaptándose los mismos al volumen y distribución de la demanda esperada.

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 a continuación se detallan en cada uno de los servicios de los Centros de Atención al Cliente:

a) Personal dedicado a ventas

La atención de estos centros se realizará por equipos de trabajo, que estarán formados por un Coordinador y 12 A.S.C., aproximadamente. Con carácter general, todos los miembros del equipo realizarán el mismo turno de trabajo; los eventuales cambios de turno, para atender las necesidades puntuales de los trabajadores, se realizarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 110 de la Normativa Laboral.

Para la atención de **Ventas a Negocios y Profesionales** se establecerán turnos rotativos por equipos cada cuatro semanas, en horario de mañana, tarde y partido, para cubrir el

horario de atención de 8,00 a 22,00 horas, de lunes a viernes. Durante los sábados, y con la misma atención horaria, el servicio quedará garantizado con el personal necesario, adaptándose los turnos al volumen y distribución de la demanda esperada. El turno de noche y los turnos de domingos y festivos nacionales se implantarán en función de la existencia de demanda que lo justifique.

La atención de **Ventas a Gran Público** se realizará mediante el establecimiento de turnos rotativos por equipos cada cuatro semanas en turnos de mañana, tarde, noche y partido, para cubrir las 24 horas diarias. Los sábados, domingos y festivos, el servicio quedará igualmente garantizado durante las 24 horas, estableciéndose los turnos necesarios para ello.

b) Reclamaciones

La atención de las reclamaciones se realizará por equipos de trabajo, que estarán formados por un Coordinador y 15 empleados como personal operativo, aproximadamente. Con carácter general, todos los miembros del equipo realizarán el mismo turno de trabajo; los eventuales cambios de turno, para atender las necesidades puntuales de los trabajadores, se realizarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 110 de la Normativa Laboral.

Se establecerán, para todo el personal adscrito a estas actividades, turnos rotativos por equipos cada cuatro semanas, en horario de mañana, tarde y partido, para cubrir el horario de atención de 8,00 a 23,00 horas, de lunes a viernes. Durante los sábados, y con la misma atención horaria, el servicio quedará garantizado con el personal necesario, adaptándose los turnos al volumen y distribución de la demanda esperada. El turno de noche y los turnos de domingos y festivos nacionales se implantarán en función de la existencia de demanda que lo justifique.

Hasta tanto se produce la reordenación del tiempo de trabajo a que se alude en el apartado 5.4 de esta Cláusula, todos aquellos empleados con categoría de Encargado/a de Operación y Operador/a que sean destinados a estas Unidades como consecuencia de cierres totales o parciales del Servicio 1003 en su localidad de residencia laboral, mantendrán la actual jornada de 35 horas semanales asignada a dicho servicio, sin perjuicio de que pueda adaptarse dicha jornada a los turnos de 7 horas y 30 minutos que pudieran establecerse, con el consiguiente ajuste de jornada en cómputo de cuatro semanas.

c) Período transitorio

Transitoriamente, hasta que se complete la dotación de recursos de los Centros objetivo de Ventas y Reclamaciones, se establecerán coberturas horarias diferentes, en función del número de trabajadores del centro, de forma que los centros con plantillas menores o residuales puedan realizar, incluso, un turno único.

C) PERSONAL DEDICADO A ACTIVIDADES DE TRAMITACIÓN,
RECLAMACIONES Y APOYO TÉCNICO A VENTAS

Para el personal dedicado a estas actividades, se establecerán turnos rotativos cada cuatro semanas, en horario de mañana, tarde y partido, en función de la demanda del servicio.

El personal administrativo se regirá por lo establecido en la Cláusula 4, apartado 2.1.2, del Convenio Colectivo 1996.

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

D) COMISIÓN DE COMERCIAL

Se crea la Comisión de Comercial, que estará compuesta por dos miembros designados por el Comité Intercentros y uno por cada Sindicato más representativo y otros tantos por parte de la Dirección de la Empresa, para el desarrollo de lo previsto en este epígrafe.

5.2 LOGÍSTICA

Se incorpora a este Convenio como Anexo 2 el Acuerdo alcanzado con la Representación de los Trabajadores, incluyéndose en este apartado la regulación específica respecto a turnos y horarios.

5.3 JORNADAS REDUCIDAS

Jornada reducida de 4 horas

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

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

Los empleados que actualmente realizan este tipo de jornada reducida deberán comunicar, antes de finalizar el año en curso, si desean prorrogar dicha jornada durante el año siguiente.

Se informará a la Representación de los Trabajadores tanto del número de estas jornadas, como de los empleados a los que se conceda la misma.

Otras jornadas reducidas

Además de la jornada reducida prevista en la Cláusula 7 del Convenio Colectivo 1997/98 para el área de Operación Internacional, que se mantiene vigente, podrán establecerse otro tipo de jornadas reducidas para la cobertura de la demanda durante determinados horarios. La Empresa definirá las necesidades de estas jornadas reducidas (concretando el tipo de jornada y las áreas de actividad donde se precisan), informando previamente a la Representación de los Trabajadores.

Los empleados de las correspondientes áreas podrán adscribirse voluntariamente a este tipo de jornada reducida, comprometiéndose a permanecer en esta situación por un período mínimo de un año natural. Una vez transcurrido este período, el empleado podrá interrumpirla con una comunicación previa de 30 días, como mínimo.

Para cubrir este tipo de necesidades podrá recurrirse, si fuese necesario, a la modalidad de contratación externa a tiempo parcial (indefinida o temporal, según las necesidades). La duración y distribución de la jornada de estos contratos se negociará con la Representación de los Trabajadores y estará en función de las necesidades del área de que se trate.

5.4 ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Teniendo en cuenta, por un lado, la actual heterogeneidad de jornada y horarios existentes en la Empresa y su regulación tan diversa, al responder a acuerdos alcanzados en momentos y situaciones empresariales diferentes, se hace precisa una nueva ordenación del tiempo de trabajo que permita la adaptación a las nuevas tecnologías, la atención de las necesidades de los clientes y la prestación de nuevos servicios, y

Por otro, la petición expresa de la Representación de los Trabajadores de reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales,

Ambas partes asumen el compromiso de constituir un foro de negociación, en el que se discutirá la nueva ordenación del tiempo de trabajo y en el que, partiendo de la duración real de la jornada de trabajo actual, se analizarán las alternativas que permitan una reducción de la jornada efectiva de trabajo. Para ello, se creará un Grupo de Trabajo, dependiendo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, que deberá finalizar su trabajo antes del mes de septiembre del año 2000, para permitir la regularización y puesta en marcha de lo acordado a partir del 1 de enero del 2001.

COMENTARIOS DE UGT A LA CLÁUSULA 5

En esta cláusula se acuerdan los turnos y horarios de dos áreas concretas:

a) Comercial: se adecuan los horarios en función de las distintas actividades (red presencial, CAC's y personal de apoyo), queremos resaltar algunos elementos que algunos interesadamente han distorsionado:

- El personal dedicado a la atención de los CAC's (ventas o reclamaciones) podrán efectuar los cambios de turnos en las mismas condiciones que el resto de trabajadores (art. 110 de la Normativa Laboral).
- El personal administrativo se mantiene en las mismas condiciones que hasta este momento disponen.

- Se respeta la jornada de 35 horas para el personal proveniente de Operación.

- Se crea la Comisión de Comercial, para concretar turnos y horarios en función de la demanda. Con las mismas competencias que cualquier otra comisión (2 por el C.I. y uno por cada sindicato más representativo, es decir, CCOO, UGT, UTS y CGT).

a) Logística: El acuerdo sobre el nuevo modelo de logística, cerrado con anterioridad a la negociación del convenio colectivo, contempla la ocupación de todo el personal del área, con los nuevos turnos y garantías concretas, como la no-aplicación de traslados a iniciativa de la Empresa, y ya fue valorado como positivo en su momento.

También se contemplan en esta cláusula determinados cambios en la regulación de las jornadas reducidas, destinadas a racionalizar su uso.

Por último, se contempla la creación de un grupo de trabajo para estudiar la reordenación del tiempo de trabajo y la implantación de la jornada de 35 horas semanales. Este es un hecho muy importante, teniendo en cuenta que Telefónica es sin lugar a dudas, la empresa más importante del país, lo que demuestra que el camino hacia esa reinv-

dicación no tiene retorno, y que su materialización será mas pronto que tarde un hecho cierto.

Cláusula 6 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El sistema de clasificación profesional actual basado en categorías profesionales se caracteriza por contener una descripción de funciones por categoría minuciosa y detallada (puestos de trabajo con límites y contenidos nítidos), sistemas de acceso y de ascenso muy formalizados y derechos de inamovilidad y de estabilidad en el puesto, limitando, por tanto, las posibilidades de movilidad funcional y resultando inapropiada para una situación dinámica, de cambio de la organización y actividades a desarrollar.

Por estos motivos, es preciso la implantación de un nuevo modelo de clasificación profesional que permita el funcionamiento de los nuevos sistemas de organización de trabajo sobre la base de grupos de trabajo, en los que la polivalencia, la rotación y el dominio de las técnicas inherentes al ejercicio de los puestos de trabajo de un mismo grado de responsabilidad sean los parámetros sobre los que se sustente la estructura profesional.

En definitiva, con el nuevo sistema de clasificación profesional se pretende obtener una organización productiva más racional, permitiendo un mayor grado de empleabilidad.

Asociado a este modelo de clasificación profesional es preciso el establecimiento de una estructura salarial flexible que permita dar respuestas a los requerimientos de aquel y a su vez permita retribuir a cada trabajador de forma justa y equitativa en función de su grado de aportación a la Empresa.

- Grupo de Trabajo de Clasificación Profesional

Durante la vigencia del presente Convenio se acometerá la elaboración, desarrollo e implantación del nuevo modelo de clasificación profesional, basado en las premisas indicadas anteriormente. Para el desarrollo de este proyecto se creará el Grupo de Trabajo de Clasificación Profesional, dependiendo de la Comisión de Empleo, cuyas conclusiones, en caso de acuerdo, permitan la puesta en marcha del nuevo modelo con efectos del 1 de enero del 2001.

COMENTARIOS DE UGT A LA CLÁUSULA 6

Esta cláusula, más allá del texto, contiene en realidad un compromiso para crear un grupo de trabajo, a imagen "grupos laborales". Sus conclusiones se pondrán en práctica únicamente en caso de acuerdo, y ello será posible si el sistema contempla aquellas reivindicaciones que U.G.T. crea necesarias, tras el debate a nivel interno y con el conjunto de la plantilla.

Obviamente la posibilidad o no de acuerdo en esta materia también estará condicionada por el desarrollo del nuevo escenario, con Pacto de Garantías, Convenio Colectivo y ERE.

Cláusula 7 FORMACIÓN

Introducción

En la situación que atraviesa el sector de las telecomunicaciones se confirma que la formación continúa siendo, cada vez más, un factor esencial para asegurar la competitividad de las empresas.

En este sentido, la Dirección de Telefónica de España y los Sindicatos firmantes son conscientes del papel de la formación como un instrumento esencial para mantener el liderazgo y afrontar con éxito el reto de la competencia.

Es preciso continuar mejorando el sistema de formación de Telefónica de España, adaptándolo a las nuevas situaciones y demandas de los Negocios y a la nueva situación de competencia en el sector.

Asimismo se precisa que el empleado continúe haciendo un esfuerzo personal para mejorar sus conocimientos y habilidades, como garantía de mejorar su nivel de desempeño en el trabajo y, por ende, su propia empleabilidad. A tal efecto, la Empresa fomentará la formación transversal, a través de la Oferta de Formación Abierta.

La firma, el 24 de septiembre de 1998, del Acuerdo Estatal de Formación Continua de Empresas Operadoras de Servicios de Telecomunicaciones, así como creación de la Comisión Paritaria de Operadores de Telecomunicaciones, han supuesto un paso adelante en el compromiso tanto de la Dirección como de los Sindicatos firmantes del mismo, en el sentido de adherirse al II Acuerdo Nacional de Formación Continua, como marco para el impulso de la formación continua en el seno de las empresas.

Propuestas

Programa Anual de Formación (P.A.F.)

El P.A.F. continúa siendo la referencia para concretar la necesaria planificación de la formación, para que el empleado adquiera y mejore los conocimientos y habilidades que precisa para desempeñar adecuadamente su trabajo

En este sentido, es necesario que el Mando inmediato se responsabilice de planificar de forma personalizada la formación de su equipo de trabajo, teniendo en cuenta las inquietudes manifestadas por los empleados a su cargo. Esta planificación se hará bajo su propio criterio, siguiendo las recomendaciones del Negocio y las prioridades de gestión que se determinen por los responsables de Formación. "Se recomienda, por tanto, que el Mando inmediato realice la demanda de formación de forma personalizada, de modo que, para cada empleado, el Mando haya planificado a priori la formación que ese empleado precisa".

Oferta de Formación Abierta (O.F.A.)

La **Oferta Formativa Abierta** (OFA) es un servicio enseñanza-aprendizaje a distancia que Telefónica de España pone a disposición de todos los empleados de esta empresa para que, aquellos que lo deseen, puedan completar o ampliar fuera de la jornada laboral su formación en temas diversos relacionados con la actividad empresarial.

La oferta de Formación Abierta se podrá ofrecer a través de la Red de Teledidáctica y de la Red Telfonet.

Esta Oferta Formativa Abierta (O.F.A.) está canalizada esencialmente a través de metodología de teleformación, al objeto de que la accesibilidad a la misma sea lo más amplia posible. Se ofrecen tres modalidades de aprendizaje:

Autoestudio

Autoestudio: Existe un amplio catálogo de cursos de enseñanza asistida por ordenador en el que el empleado podrá seleccionar libremente aquellos de su interés, instalarlos en su ordenador y estudiarlos cuando quiera y al ritmo que él mismo se marque.

Cursos tutorizados

Cursos Tutorizados: Estos cursos cuentan con la presencia de un profesor/tutor que, a distancia, apoya, orienta y supervisa al alumno en su aprendizaje. Estos cursos, tal como está acordado, tienen, en caso de evaluación positiva por el tutor, reconocimiento curricular en el Expediente Formativo del Empleado. La prioridad de acceso será por orden de inscripción.

Sesiones Telfonet

Sesiones Telfonet: A través de la red de salas de videoconferencia de Formación se ofrecen sesiones formativas e informativas sobre temas actuales de interés. Estas sesiones son impartidas por destacados profesionales en las materias y durante ellas los asistentes, desde las diferentes salas, tienen la oportunidad de formular en directo preguntas a los ponentes.

Gestión de la formación

Con objeto de conseguir que la formación del P.A.F. sea lo más adaptada a las necesidades reales del puesto de trabajo, se intentará que la impartición se haga en el lugar más cercano al puesto de trabajo que sea posible, minimizando así los tiempos dedicados a actividades no lectivas (viajes, pernoctas..). En este sentido y para facilitar la gestión, se adaptarán los cursos de formación de forma que se compatibilicen las necesidades de los Negocios con las debidas garantías de calidad pedagógica.

Profesores Colaboradores

El modelo de formación de Telefónica de España está basado en el Profesor Colaborador. Es este un modelo que ha demostrado su capacidad de adaptación y flexibilidad, así como a largo plazo una gran eficacia en la tarea de asegurar la gestión del conocimiento en Telefónica de España.

No obstante, para mejorar la aplicación del modelo se mandata a la Comisión Central de Formación para que, durante el período de vigencia del Convenio, diseñe las medidas destinadas a mejorar el modelo actual, en cuanto a perfiles, disponibilidad y retribución de los Profesores Colaboradores, teniendo en cuenta los cambios producidos en el sector y en Telefónica y la problemática de aplicación del actual modelo.

COMENTARIOS DE UGT A LA CLÁUSULA 7

No cabe duda de que el acuerdo Estatal de Formación continua de Empresas operadoras de servicios de Telecomunicaciones constituyéndose la Comisión Paritaria, ha sido un paso importante, no obstante desde U.G.T. seguimos reivindicando formar parte en la elaboración de los Planes Anuales de Formación, teniéndose más en cuenta las propuestas de los trabajadores en los planes formativos.

Se contempla, por vez primera, la formación transversal que ha de permitir la formación en materias necesarias para acceder a otras áreas de negocios.

En la oferta formativa abierta (O.F.A.) consideramos que todos los cursos que se realicen deberían constar en el curriculum, sin excepción, arbitrando alguna fórmula para conocer el grado de aprovechamiento.

En cuanto a los profesores colaboradores, se ha dado un paso importante en aras a que la Comisión de Formación, elabore un manual sobre las competencias que dicha figura tenga, en el modelo de formación en Telefónica.

Cláusula 8 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Con el fin de agilizar y flexibilizar los procesos de selección de personal, sin que ello suponga menoscabo de los principios de igualdad de oportunidades, transparencia y objetividad que deben presidir los mismos, se proponen las siguientes modificaciones a la Normativa Laboral:

Ingreso personal fijo

El ingreso del personal fijo en Telefónica se efectuará para todas las categorías y perfiles profesionales por concurso, oposición o concurso-oposición.

Agilización trámites para la resolución de las convocatorias

Al objeto de agilizar los trámites para la resolución de las convocatorias, fundamentalmente en aquellas que precisen la incorporación de los seleccionados en un corto espacio de tiempo, se establece un período mínimo de 15 días desde la publicación de las mismas hasta la fecha de cierre de admisión de solicitudes. Para facilitar el conocimiento de su publicación, se habilitarán los canales de comunicación pertinentes (tablón de anuncios, Boletín Telefónico, Infobuzón, etc.), que permitan su conocimiento a los empleados interesados con la suficiente antelación para la presentación de solicitudes.

Asimismo, se establece para dichas convocatorias un plazo mínimo de 15 días, desde la fecha de cierre de admisión de solicitudes y la fecha de celebración de las pruebas.

COMENTARIOS DE UGT A LA CLÁUSULA 8

Se acorta los periodos de publicación y celebración de las convocatorias a 15 días.

La realidad nos dice que la mayoría de las convocatorias se amplían ambos plazos, U.G.T. ha venido denunciando durante la vigencia del anterior Convenio, que la información sigue fallando, originando que en algunas convocatorias lleguen solicitudes fuera de plazo.

En lo referente a la contratación, se crearán mil nuevos puestos empleos fijos tal como viene contemplado en el ERE, formando parte la Representación de los Trabajadores de los procesos de selección que se lleven a cabo.

Cláusula 9 PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

PLAN DE PREVENCIÓN

Con el objeto de continuar el desarrollo y adaptación a la Empresa de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se mantiene el Grupo de Trabajo dependiente del Comité Central de Seguridad y Salud, para la implantación del Plan de Prevención:

- Dentro del Plan de Prevención se contemplará la actualización de la evaluación de riesgos y se realizarán controles periódicos en aquellas áreas concretas que soportan una mayor siniestralidad.

- Se llevará a cabo la valoración de riesgos de nuevos puestos de trabajo y actividades en la misma medida que vayan implantándose.
- Se revisará y se procederá a la actualización de las Normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Telefónica de España, para su adecuación a la legislación vigente.
- Se revisarán y se desarrollarán los protocolos de riesgos específicos relacionados con trabajos en altura, cámaras de registro, pantallas, conducción de vehículos, etc., adecuándolos a la legislación específica vigente.
- Se desarrollará el Plan de Información y Formación de los trabajadores en función de los riesgos específicos del puesto de trabajo.

Respecto a la vigilancia de la salud, se protocolizarán los Exámenes de Salud atendiendo a las Evaluaciones de Riesgo, priorizando la prevención, protección y promoción de la salud, sobre la base de los riesgos referenciados en las mismas.

La Empresa vigilará el cumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales vigentes en Telefónica en las empresas de contratadas, a cuyo efecto incluirá en los correspondientes contratos la obligatoriedad de observar dichas normas.

MEDIO AMBIENTE

La Empresa velará por la eliminación, cuando esto sea posible, de productos o procesos no respetuosos con el Medio Ambiente, sustituyéndolos por otros más inocuos.

En cualquier caso, en lo referente a productos dañinos para el Medio Ambiente, se actuará siempre conforme a los principios de mínimo consumo indispensable y posibilidad de reciclaje de los mismos.

La Empresa estará abierta a la búsqueda de alternativas viables a las fuentes de energía tradicionales (no renovables), aunque mientras persista la utilización de éstas, se actuará conforme al criterio de reducción de gasto energético en todos los ámbitos de su actividad.

Dada la importancia que se concede a esta materia, el Grupo de Trabajo de Medio Ambiente, dependiente del Comité Central de Seguridad y Salud, contará con la participación de personal suficientemente cualificado, por ambas partes, al objeto de continuar sus trabajos y analizar cuantas cuestiones puedan facilitar la consecución de los anteriores objetivos.

COMENTARIOS DE UGT A LA CLÁUSULA 9

Se profundiza en los aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la Salud laboral, potenciando al Comité Central de Seguridad y Salud, porque se mantienen los dos grupos de trabajos existentes (desarrollo de la LPRL y medio ambiente) y por primera vez, incluyendo compromisos claros y tajantes respecto al cumplimiento de las normas de prevención y salud laboral en las empresas de contratadas.

Cláusula 10 VARIOS

10.1 INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL

Durante la vigencia del Convenio, aquellos empleados que el 1 de enero de 1999 se encontraran en activo (incluyendo los que se encontraran en situación de I.T.) y que obtengan una resolución firme del I.N.S.S. declarando su situación de Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual, podrán acogerse, en función de la edad, a las siguientes medidas:

a) Empleados menores de 40 años y empleados mayores de 55 años

Si el empleado tiene 55 o más años de edad, percibirá una compensación equivalente al importe de una anualidad de su salario regulador. Se entiende por salario regulador, la prestación de Seguridad Social más el complemento a cargo de la Empresa, acreditada al trabajador en el mes anterior a la fecha de efectividad de la incapacidad (o en el último mes de incapacidad temporal, sí el empleado ya hubiera pasado a la situación de prórroga de incapacidad temporal).

En el supuesto de que el empleado tenga menos de 40 años de edad, percibirá una compensación cuya cuantía estará comprendida entre una anualidad y 1,5 anualidades de su salario regulador, en función del número de años de trabajo efectivo en la Empresa, alcanzándose la cuantía máxima a partir de 15 años de antigüedad.

Estas compensaciones no serán efectivas en tanto no sea firme la resolución de invalidez, bien por confirmación de la Entidad Gestora o por resolución judicial.

Igualmente, aquellos empleados en cuya declaración se explicita el derecho a la suspensión del contrato de trabajo, en virtud de lo establecido en el art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, a quienes el Instituto Nacional de la Seguridad Social habrá de revisar necesariamente su situación por previsible mejoría de sus dolencias en el plazo de 2 años, únicamente podrían ejercitar esta opción, una vez se produzca la mencionada revisión.

b) Empleados con edades comprendidas entre 40 y 55 años

Percibirán, en tanto permanezcan en dicha situación, el 20 % de la base reguladora tenida en cuenta por la Seguridad Social para el cálculo de la pensión hasta la fecha de cumplimiento de 55 años.

Al cumplir 55 años, percibirá una compensación equivalente a una anualidad del salario que hubiera tenido asignado de continuar en activo en el momento de cumplir dicha edad, en concepto de sueldo base, antigüedad y gratificación por cargo o función de carácter fijo.

Estas compensaciones no serán efectivas en tanto no sea firme la resolución de invalidez, bien por confirmación de la Entidad Gestora o por resolución judicial. Una vez firme, se abonará la compensación desde la fecha de efectividad de la invalidez.

En ambos supuestos, los trabajadores renuncian al reintegro en la Empresa previsto en el artículo 153 de la Normativa Laboral.

10.2 CONVENIO DE SECTOR

Constituida la Asociación para la Ordenación y Desarrollo de los Recursos Humanos en las empresas operadoras de telefonía, ambas partes consideran procedente solicitar a la misma la constitución, con carácter inmediato, de una mesa de negociación en aras al establecimiento, en su caso, de un Convenio o Acuerdo Marco de Sector, para lo cual la Empresa realizará las gestiones necesarias ante los órganos rectores de dicha Asociación.

10.3 SEGURO DE SUELDO

Se mantiene la vigencia de la Cláusula 10.2 del Convenio Colectivo 1997/98.

10.4 FONDOS SOCIALES

La cuantía de los Fondos Sociales se incrementará durante la vigencia del Convenio en la misma proporción que la masa salarial, calculada sobre el importe presupuestado para el Ejercicio de 1998.

Avales para adquisición de vivienda habitual

Todos los empleados fijos podrán solicitar un aval, cuya cuantía durante la vigencia de este Convenio será de cuatro millones de pesetas, como máximo.

Actividades socio-recreativas

La Dirección de la Empresa estudiará las iniciativas que, por parte de las Asociaciones de los Trabajadores, le sean presentadas, cuyo coste, en su caso, será asumido por la propia Empresa.

Anticipos

Se fija un cupo de 160 anticipos semanales de carácter normal.

10.5 DÍA ADICIONAL DE DESCANSO

El día 25 de diciembre de 1999, fiesta laboral de carácter nacional, se compensará con un día de descanso adicional para todos los empleados. La fecha de su disfrute será acordada entre los empleados y sus respectivos jefes inmediatos, en función de las necesidades de trabajo.

Una vez conocido el calendario laboral para el año 2000, la Comisión de Interpretación y Vigilancia determinará la fiesta laboral que, cumpliendo los requisitos expresados en el párrafo anterior, pueda ser compensada en los mismos términos.

10.6 EMPRESA COLABORADORA

Se declara vigente la Cláusula 11 del Convenio Colectivo 1997/98.

COMENTARIOS DE UGT A LA CLÁUSULA 10

Esta cláusula contiene diversos aspectos, que vamos a comentar brevemente:

- a) Incapacidad permanente total para la profesión habitual: en este apartado se incluye el acuerdo alcanzado por el CI el pasado año, que tuvo una favorable acogida en el colectivo entre 40 y 55 años.

- b) Seguro de sueldo: se mantiene vigente lo acordado a este respecto en el anterior convenio colectivo, de forma que puedan finalizarse los trabajos emprendidos en ese sentido.
- c) Empresa colaboradora: se mantiene vigente lo acordado en anteriores convenios, a pesar de encontrarnos en un momento muy difícil, por las decisiones que ha venido formando el Gobierno a este respecto. Sindicalmente, debemos continuar luchando por el mantenimiento y, dentro de lo posible, la mejora de las actuales prestaciones, siempre que el marco legal lo permita.
- d) Fondos Sociales: se garantiza el mantenimiento de los mismos, con un crecimiento igual al de la masa salarial (IPC real). Además, se mejora el aval que concede la empresa para vivienda.
- e) Día adicional de descanso: se consolida para los dos años, hecho positivo que avanza en la línea de la reducción de jornada.
- f) Convenio de Sector: una vez superado el obstáculo de la falta de interlocutor, con la creación de una organización patronal representativa y, por tanto, legitimada, se consiguen de la Empresa compromisos para materializar uno de los objetivos prioritarios de U.G.T. valoramos este apartado como muy positivo, puesto que cada vez estamos más cerca de conseguir una regulación mínima para todas las empresas operadoras de telefonía y así intentar evitar en lo posible el "dumping" social en este sector, en clara expansión.

Este es otro más de los mecanismos de garantía de estabilidad en un empleo con derechos.

Cláusula 11 DERECHOS DE INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Debido a las modificaciones estructurales producidas en la Empresa y a la necesidad de la utilización, lo más racional posible, de todos los recursos tanto humanos como materiales para conseguir los mejores resultados, se hace necesario replantear la composición y funcionamiento de los órganos de participación de los trabajadores, sin detrimento de los derechos que a estos reconoce tanto la Legislación como nuestra Normativa Laboral.

En consecuencia, se establece lo siguiente:

11.1 COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Se constituye una comisión paritaria compuesta por siete Representantes de los Trabajadores, designados por el Comité Intercentros y otros tantos por parte de la Dirección de la Empresa, para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación del Convenio.

Asimismo asumirá la función de Comisión Negociadora de cuantas cuestiones se susciten (no atribuidas a la Comisión de Empleo) de las que pudieran derivarse modificaciones del Convenio Colectivo o del Texto Refundido de la Normativa Laboral, gozando sus acuerdos de la misma eficacia que el Convenio Colectivo.

Finalmente, deberá proceder a la refundición del texto de la Normativa Laboral y a su modificación en aquellos aspectos acordados bien por la Comisión de Empleo, bien por esta Comisión durante la vigencia del Convenio.

11.2 COMISIÓN DE EMPLEO

La Comisión de Empleo prevista en el art. 76 bis de la Normativa Laboral mantendrá su funcionamiento. Estará compuesta por dos miembros designados por el Comité Intercentros y uno por cada Sindicato más representativo y otros tantos por parte de la Dirección de la Empresa.

En esta comisión se abordarán todos los aspectos derivados de:

- Planes de empleo (PAE/Plantilla objetivo).
- Nuevos modelos de organización que afecten al volumen de empleo.
- Programas de convocatorias y traslados.
- Recolocación de recursos disponibles.
- Contratación temporal.
- Programas de becarios y prácticas de cooperación educativa.
- Contratas.
- Así como cualquier otro que las partes acuerden.

Además de las anteriores y de las atribuidas en las Cláusulas 4 y 6 de este Convenio y, en su caso, en el expediente de Regulación de Empleo, durante la vigencia de este Convenio, asumirá plenas competencias para la negociación de todas las medidas derivadas de la aplicación del Plan de Empleo y, en concreto, para la negociación de las soluciones a las cuestiones de adecuación de plantilla que excedan del ámbito provincial.

Al objeto de realizar un seguimiento más pormenorizado de la gestión de los trabajos derivados de esta Comisión, se constituirán con carácter estable los Grupos de Trabajo de Traslados y Selección, con las competencias y composición que la propia Comisión establezca.

En consecuencia desaparecen como tales Comisiones, las de Traslados, Selección y Grupos Laborales.

11.3 OTRAS COMISIONES PARITARIAS

Las Comisiones Centrales de Formación, Estatal de Operación, Grupo de Igualdad de Oportunidades, así como el Comité Central y los Comités Provinciales de Seguridad y Salud, mantendrán su actual composición y funciones.

11.4 PRESTACION DE SUPERVIVENCIA

Al objeto de realizar los estudios pertinentes para la adaptación a la legislación vigente de la Prestación de Supervivencia del colectivo que mantiene el derecho a la misma, se constituye un Grupo de Trabajo compuesto por tres representantes designados por el Comité Intercentros y otros tantos por la Dirección de la Empresa.

11.5 PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN SOCIAL A NIVEL TERRITORIAL

Sin perjuicio del derecho de negociación que tanto la legislación como nuestra Normativa Laboral reconoce tanto a los Comités de Empresa como a los Sindicatos, se esta-

blecerá un cauce de información a la Representación Social que responda a la actual configuración de la Empresa a nivel territorial.

En este sentido se celebrarán reuniones trimestrales informativas, convocadas por la Empresa, en las que el Director Territorial, acompañado de los colaboradores que estime conveniente, dará cuenta a la Representación de los Trabajadores de:

- los Proyectos o Planes de las distintas áreas que afecten o puedan afectar a los Recursos Humanos.
- la Evolución de los Recursos Humanos, como consecuencia de los citados planes o proyectos.
- Otros aspectos generales de la Empresa que deban ser informados a la Representación de los Trabajadores.

Teniendo en cuenta la actual organización territorial de la Empresa, asistirán a las mencionadas reuniones el siguiente número de representantes:

- Territorio I	Madrid, Castilla la Mancha y Castilla León	30
- Territorio II	Galicia, Asturias	10
- Territorio III	País Vasco, Cantabria, Aragón, Navarra y La Rioja	18
- Territorio IV	Cataluña	12
- Territorio V	Comunidad Valenciana, Murcia y Baleares	10
- Territorio VI	Andalucía, Extremadura, Ceuta y Melilla	22
- Territorio VII	Canarias	4

La designación de los miembros de dicha representación se realizará por los Organos de dirección de los distintos Sindicatos, atendiendo al criterio de proporcionalidad y en función del número de miembros elegidos en el conjunto de los Comités de Empresa de cada Territorio, de entre dichos miembros o, en su caso, delegados sindicales.

Si en el futuro se produjese un cambio organizativo que modificase la actual configuración de los Territorios, la Comisión de Interpretación y Vigilancia procederá a la revisión de este Acuerdo para su adaptación a la nueva situación.

COMISIONES PROVINCIALES DE GESTIÓN

Las actuales Comisiones Provinciales de Gestión tendrán la siguiente composición y competencias:

Composición

Por parte de la Representación de los Trabajadores: El Presidente y el Secretario del Comité de Empresa, y un representante de cada sindicato que haya obtenido, al menos, el 10 % del total de miembros del Comité de Empresa.

En representación de la Empresa: El responsable, o responsables, de Recursos Humanos de la provincia, que presidirá la Comisión (convoca, coordina y modera las reuniones, además de designar al Secretario) y tantos miembros como sean necesarios en función de los temas a tratar, que serán designados por las diferentes áreas de actividad de la provincia.

Competencias

Con carácter general, se tratarán o negociarán los siguientes temas:

- ✓ Plantilla: cambios de acoplamiento, reestructuraciones organizativas, reasignación de recursos, convocatorias provinciales, etc.
- ✓ Jornada, turnos y horarios provinciales, así como la aplicación de acuerdos en esta materia de ámbito territorial o nacional.
- ✓ Vacaciones.
- ✓ Formación. En este aspecto, se mantienen vigentes las Comisiones Provinciales de Formación en aquellas provincias donde exista Escuela Multiprovincial de Formación.
- ✓ Otras cuestiones derivadas de los derechos de información y participación de la Representación de los Trabajadores en el ámbito provincial.

Como norma general, las reuniones de esta Comisión tendrán una periodicidad mensual y se convocarán con la máxima antelación posible.

11.6 DERECHOS SINDICALES

El texto del artículo 265 de la Normativa Laboral quedará redactado de la forma siguiente:

“Con el fin de canalizar la información a sus respectivos afiliados, los Sindicatos con representación en los Comités de Empresa podrán organizar asambleas para sus afiliados durante la jornada laboral, siempre que la racional prestación del servicio lo permita, con una duración máxima de 30 minutos cada una y ello con independencia de las asambleas convocadas por los Comités de Empresa. A tal efecto los afiliados a dichos Sindicatos dispondrán de hasta un máximo de 12 horas anuales”.

El 50% del monto total de estas horas, conformará una bolsa que será administrada por los órganos de dirección de los Sindicatos anteriormente referenciados, que se distribuirán preferentemente en cupos de 40 horas como mínimo, comunicándose a la Dirección de la Empresa con una antelación de al menos 1 mes, para favorecer la organización racional del trabajo. Se entenderán a estos efectos, por afiliados, los cotizantes por nómina al 31 de diciembre del año anterior.

La determinación de las horas y su distribución se realizará anualmente en el mes de enero, en función de la afiliación que resulte para cada Sindicato a 31 de diciembre del año anterior”.

Situación transitoria

- a) El presente acuerdo entrará en vigor el 1-7-99 y sustituye al Acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo 93-95 de fecha 16-11-95, por lo que respecto al año 1999 el número máximo de horas disponibles estará en proporción al tiempo que medie entre la fecha mencionada y el 31 de diciembre, es decir 6 por afiliado.
- b) Aquellos Sindicatos cuyos afiliados no coticen en nómina y, en consecuencia, no puedan hacer efectivo este Acuerdo, dispondrán de un plazo de tres meses para su adaptación al contenido del mismo, finalizado el cual se ajustará el número de horas disponibles en 1999, sin perjuicio de que puedan comenzar a utilizarlas con los efectos previstos y que, las disfrutadas en exceso, serán descontadas de las disponibles para el año 2000.

- c) Dado que la validez del Acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia de 16-11-95 al que este Acuerdo sustituye está pendiente de la resolución del Tribunal Supremo a los recursos de casación presentados contra la sentencia de la Audiencia Nacional de 25 de Septiembre de 1998, el presente Acuerdo quedará sin efecto en el supuesto de que la sentencia que se dicte fuese estimatoria de los mencionados recursos.

COMENTARIOS DE UGT A LA CLÁUSULA 11

11.1 Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Se constituye esta Comisión con la misma representación que la del Convenio anterior (7 Representantes de los Trabajadores y 7 por la Dirección), asumiendo la función de Comisión Negociadora y el compromiso de refundición de la Normativa Laboral.

11.2 Comisión de Empleo

Esta Comisión estará compuesta por dos miembros designados por el C.I. y uno más por cada Sindicato más representativo. Dado que había temas que se venían tratando a la vez en diferentes Comisiones, consideramos positivo que esta Comisión asuma plenas competencias sobre diversos aspectos derivados del Plan de Empleo, Convocatorias, Traslados, etc., manteniéndose grupos de trabajo de Traslados y de Selección que dependerán de esta Comisión de Empleo.

11.3 Otras Comisiones Paritarias

Se mantienen las Comisiones a las que hace referencia este apartado con igual composición y con las mismas funciones que en el anterior Convenio.

11.4 Prestación de Supervivencia

Se constituye un grupo de trabajo compuesto por 3 Representantes designados por el C.I. y otros tres por la Dirección con la función específica de adaptar la prestación de Supervivencia a la Legislación Vigente.

11.5 Participación de la Representación Social a Nivel Territorial.

Para UGT era absolutamente necesaria la interlocución a niveles territoriales, así como la unificación de criterios; basándose en ello, se avanza y se establece, por primera vez, un cauce de información entre la Dirección de la Empresa y la Representación Social en el ámbito territorial.

Comisiones de Gestión Provinciales

Se actualizan las Comisiones de Gestión en cuanto a su composición y competencias.

11.6 Derechos Sindicales

Se amplía al 50% el porcentaje de la bolsa de horas que administrará el Sindicato a nivel Estatal.

Con esta ampliación, se consigue una mejor distribución y una mayor operatividad que, sin duda, permitirá a los cuadros de la Organización informar a los afiliados cuando la situación lo requiera.

Cláusula 12 - NORMATIVA LABORAL

Se declara expresamente en vigor con contenido normativo, el Texto Refundido de la Normativa Laboral incluido como Anexo III del Convenio Colectivo 93-95 publicado mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de Julio de 1994, con las modificaciones introducidas en los Convenios Colectivos 1996 y 1997/98, en todo aquello que no haya sido modificado por este Convenio.

Igualmente se mantienen en vigor las Normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo incluidas como Anexo V del Convenio Colectivo 1993/95, con las modificaciones incorporadas en los sucesivos Convenios Colectivos y en la legislación vigente.

COMENTARIOS DE UGT A LA CLÁUSULA 12

Se introduce esta cláusula como salvaguarda de nuestra Normativa Laboral y Normativa de Seguridad e Higiene en el Trabajo, contemplando aquello que haya sido modificado en los diferentes convenios y reforzando el rango legal de ambos textos.

La Representación de los Trabajadores y de la Dirección de la Empresa firman el presente texto del Convenio Colectivo 1999-2000 y Anexos de Telefónica de España, S.A., en prueba de conformidad y para la debida constancia, firmando asimismo el Sr. Presidente de las deliberaciones y los Secretarios.

Madrid, a de Julio de mil novecientos noventa y nueve.

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN REPRESENTANTES DEL COMITÉ INTERCENTROS

D^a. Esperanza Arredondo Zamora

D^a. M^a Rosario Alonso Torre

D^a. Almudena Bermejo Sánchez

D. Vicente González Vega

D. José Buqueras Dobato
blo

D. Carlos Lejárraga Martín San Pa-

TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.

CONVENIO COLECTIVO 1999-2000

D. Alberto Cases Costa
Rojo

D. Javier Martínez-Aedo

D. Carlos Cruz Fernández

D. Gregorio Martínez Oriola

D. Julio de Andrés Nuñez

D. Alfredo Mesa Navarro

D. Jenaro Maldonado Alonso

D. Rafael Montilla Caballero

**REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN REPRESENTANTES DEL COMITÉ IN-
TERCENTROS**

D. Angel L. Marchamalo Rodríguez-Estremera

D^a. Pilar Moreno Osorio

D. José Muñoz Bustamante

D. Antonio Pavón García

D. Juan Carlos Rayo Ortigüela

D. Daniel Pérez Gutiérrez

José Robledo López

D. José Varga Cubillo

D. José Manuel Salvador Burguet

D^a. Alicia Wandelmer Gil

D. Luis García Vecino
SECRETARIO

D. José M^a Barroso Mesa
SECRETARIO

D. José Luis Rico Martín
SECRETARIO

D. Marcos Peña Pinto
PRESIDENTE