Convenio Colectivo 2011-2013
Telefónica de España, S.A.U.

ÍNDICE

CLÁUSULA 1.- ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL 2
CLÁUSULA 2.- VIGENCIA Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD 4
CLÁUSULA 3.- ASPECTOS ECONÓMICOS 5
3.1.- SUELDOS BASE 6
3.2.- ANTIGÜEDAD 6
3.3.- RESTO CONCEPTOS ECONÓMICOS 6
3.3.1.- COMPENSACIÓN UTILIZACIÓN VEHÍCULO PARTICULAR DEL EMPLEADO 6
3.3.2.- DIETA INTERPROVINCIAL 7
3.3.3.- OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS 7
CLÁUSULA 4.- EMPLEO. 7
CLÁUSULA 5.- COMERCIAL 8
CLÁUSULA 6.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 10
CLÁUSULA 7.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL 18
7.1.- PRINCIPIOS GENERALES 18
7.2.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA VOLUNTARIA 18
7.3.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA A INICIATIVA DE LA EMPRESA 20
7.4.- MOVILIDAD FUNCIONAL 21
CLÁUSULA 8.- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO 21
8.1.- JORNADA 21
8.2.- VACACIONES 23
8.3.- PERMISOS 23
8.4.- JORNADA REDUCIDA 24
CLÁUSULA 9.- FORMACIÓN 24
CLÁUSULA 10.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE 25
10.1.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EMPRESAS COLABORADORAS 27
10. 2.- SALUD LABORAL 28
10.3.- MEDIOAMBIENTE 28
CLÁUSULA 11.- PREVISIÓN SOCIAL Y FONDOS SOCIALES 28
11.1.- INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL 28
11.2.- JUBILACIÓN FORZOSA 30
11.3.- SEGURO DE SUELDO 30

11.4.- ASISTENCIA SANITARIA COMPLEMENTARIA 31
11.5.- FONDOS SOCIALES 32
CLÁUSULA 12.- VARIOS 32
12.1.- TELETRABAJO 32
12.2.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 33
12.3.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL 35
12.4.- OFERTAS COMERCIALES PARA EMPLEADOS 35
12.5.- SEGURO COLECTIVO DE RIESGO 36
12.6.- EQUIPARACION PAREJAS DE HECHO 36
12.7.- ATAM 37
CLÁUSULA 13.- DERECHOS DE INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES 37
13.1.- COMISIÓN DE EMPLEO 37
13.1.1.- GRUPO DE TRABAJO DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 38
13.2.- COMISIÓN PARITARIA DE NEGOCIACION PERMANENTE 38
13.2.1.- COMISIÓN DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 39
13.2.2.- COMISIÓN DE OPERACIONES 40
13.2.3.- GRUPO DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO 40
13.2.4.- OTROS 41
13.3.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA 41
13.4.- COMISIONES PROVINCIALES DE GESTIÓN 41
13.5.- OTRAS COMISIONES PARITARIAS 41
13.5.1.- COMISIÓN CENTRAL DE FORMACIÓN 41
13.5.2.- COMISIONES PROVINCIALES DE FORMACIÓN 42
13.5.3.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE ASISTENCIA SANITARIA COMPLEMENTARIA 42
13.5.4.- COMITÉ CENTRAL DE SEGURIDAD Y SALUD Y COMITÉ PROVINCIAL DE SEGURIDAD Y SALUD 42
13.5.5.- COMISIÓN DE ABSENTISMO 42
CLÁUSULA 14.- DERECHOS SINDICALES 43
CLÁUSULA 15.- NORMATIVA LABORAL 44

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

El presente Convenio Colectivo 2011-2013 y sus anexos se suscribe entre la Dirección de Telefónica de España y los Representantes de los Trabajadores, designados éstos últimos por el Comité Intercentros para formar parte de la Comisión Negociadora.

CLÁUSULA 1.- ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación y obligarán a Telefónica de España, S.A.U. 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.

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:

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) Expertos en las modalidades de Gestor de Proyectos en los niveles P4 y P5.

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

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

4.d) Vendedores presenciales (V3 y V4) 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 Autonómico, Kam Comercial, Global Account Manager y Global Account Director.

4.e) Asesores Técnicos del Cliente (A.T.C.) vinculados a Corporaciones y Empresas y/o Clientes a los que se hace referencia en el párrafo anterior.

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

No obstante lo establecido en los apartados anteriores, los empleados a que los mismos se refieren, que posean la condición de empleados fijos conservarán todos los beneficios y derechos que correspondan a su Categoría Laboral.

La Dirección de la Empresa se compromete a no aumentar el número de empleados en situación de Fuera de Convenio de modo que, a 31 de diciembre de 2013, se mantenga la misma proporcionalidad (14%) de empleados excluidos dentro de Convenio que existe en la actualidad.

5) 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.

Los empleados que ocupen puestos de la Carrera de Gestión de Proyectos (Asesores y Consultores) y resto de Carreras Profesionales, que se encuentren incorporados al ámbito de aplicación del Convenio, mantendrán las condiciones laborales y retributivas equivalentes a las que actualmente vienen disfrutando, incluida la retribución variable.

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

CLÁUSULA 2.- VIGENCIA Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El presente Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2011, con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, y finalizará el 31 de diciembre de 2013, salvo que la Comisión Paritaria de Negociación Permanente prevista en la cláusula 13.2 del presente Convenio, acuerde expresamente la prórroga de su contenido.

La negociación de dicho acuerdo deberá llevarse a cabo en el seno de la referida Comisión durante el segundo semestre del año 2013, sin que el término final de su vigencia pueda superar, en tal supuesto, el día 31 de diciembre de 2015.

El acuerdo así adoptado cumplirá seguidamente los mismos requisitos de registro y publicación previstos legalmente en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

De no alcanzarse un acuerdo sobre la prórroga del presente Convenio Colectivo, se entenderá desde este momento denunciado con efectos del día 1 de enero de 2014.

En caso de no alcanzarse un acuerdo para la prórroga se negociará un nuevo convenio con las siguientes previsiones:

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 85.3 e) en la redacción dada por el Real Decreto Ley 7/2011, el plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio será de tres meses a contar desde el 1 de enero de 2014 y el plazo para la constitución de la mesa negociadora será de un mes a partir de la recepción de la comunicación de inicio del proceso negociador.

2. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio Colectivo será de 14 meses contados a partir del 1 de enero de 2014, fecha de la pérdida de su vigencia.

3. Transcurrido el plazo máximo establecido de 14 meses para lograr un acuerdo de negociación de un nuevo Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora del Convenio dispondrá de un plazo adicional de 4 meses para fijar los mecanismos oportunos que permitan resolver las discrepancias existentes con la finalidad de llegar a un acuerdo. Finalizado dicho plazo sin acuerdo, las partes estudiarán la instrumentación de un sistema de mediación o arbitraje para los supuestos de desacuerdo total o parcial.

En caso de acordarse la prórroga, en el propio texto se adecuarán las fechas respetándose los plazos anteriores.

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 alguna de las cláusulas 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 interno del Convenio Colectivo. El acuerdo que se obtuviera se incorporará al Convenio.

CLÁUSULA 3.- ASPECTOS ECONÓMICOS

La disminución de líneas fijas, la caída del tráfico de voz, la reducción de precios y, en consecuencia, la constante y progresiva disminución de los ingresos, está poniendo en riesgo la posición competitiva de Telefónica de España S.A.U. Para intentar mejorar la productividad, es necesario el esfuerzo de todos los que formamos parte de la Compañía. Por ello, conscientes de las circunstancias que atraviesa la economía del país, y la delicada situación en que se encuentra la posición competitiva de la empresa, ambas partes consideran necesario realizar todos los esfuerzos precisos para afrontar la crisis en un entorno adverso, estableciendo a tal efecto las siguientes estipulaciones:

Para los años 2011, 2012 y 2013

Se garantiza para cada uno de los años anteriormente referidos, 2011, 2012 y 2013 un incremento de la masa salarial del 1% que tendrá carácter consolidable.

Adicionalmente, al finalizar cada ejercicio económico y, en función del nivel de cumplimiento del OIBDA, se revisará el anterior incremento de la masa salarial en función de dicho grado de cumplimiento y del resultado del IPC real, aplicándose la diferencia sobre los sueldos base, con efectos de 1 de enero del ejercicio económico de que se trate, revisión que se realizará según la siguiente escala:

- Si el OIBDA se sitúa entre el 97% y el 98,49% el importe de la actualización salarial vendrá dado por la mitad de la diferencia entre el 1% y el IPC real.

- Si el OIBDA se sitúa entre el 98,50% y el 100% el importe de la actualización salarial vendrá por la diferencia entre el referido 1% y el IPC real.

Si el OIBDA se sitúa por encima del 100%, podrá satisfacerse una paga de productividad que no tendrá, en este caso, la consideración de consolidable, cuyo

importe vendrá determinado por el grado de cumplimiento del OIBDA en función de los siguientes tramos:

- Si el OIBDA se sitúa entre en 100,01% y el 103% se satisfará una paga adicional de 425 euros.
- Si el OIBDA se sitúa entre en 103,01% y el 105% se satisfará una paga de 525 euros.
- Si el OIBDA se sitúa por encima del 105,01% se satisfará una paga de 630 euros.

En el caso que durante cualquiera de los ejercicios económicos 2011, 2012 ó 2013 el resultado del OIBDA fuera inferior al 98,50%, pero la media aritmética de los tres ejercicios fuera superior a dicho nivel, se revisarán las tablas salariales con efectos de 1 de enero de 2014, para garantizar que en tal momento el incremento de la masa salarial de los tres años de vigencia del Convenio sea igual al IPC real acumulado durante los referidos tres años.

Al finalizar los años 2011, 2012 y 2013, y una vez publicados los resultados de Telefónica de España para cada uno de esos años, se procederá a determinar el incremento final resultante, en su caso, sobre los sueldos base, y se abonará, si procede, en el primer cuatrimestre de cada año, con carácter retroactivo desde el 1 de enero del año al que corresponda.

Por su parte, la paga de productividad se abonará igualmente, si procede, en el primer cuatrimestre como pago único.

La referencia contenida en esta cláusula al OIBDA se entenderá realizada al OIBDA ajustado, es decir, sin ingresos y gastos extraordinarios.

3.1.- SUELDOS BASE

Durante el año 2011, los sueldos base para las distintas categorías y grupos profesionales serán los que figuran en las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexo 3.

3.2.- ANTIGÜEDAD

El valor de los nuevos bienios que se devenguen a partir del 1 de enero de 2011 continuará siendo el 2,4% del sueldo base de la categoría correspondiente.

3.3.- RESTO CONCEPTOS ECONÓMICOS

3.3.1.- Compensación utilización vehículo particular del empleado

El importe de la compensación por utilización del vehículo particular a la fecha

de la firma del Convenio queda establecido en 0,28 euros por kilómetro para los desplazamientos por la Península, Baleares, Ceuta y Melilla y de 0,27 euros por kilómetro para los desplazamientos en Canarias.

Para los años 2012 y 2013, el importe de la compensación por utilización del vehículo particular, queda establecido en 0,30 euros por kilómetro los desplazamientos por la Península, Baleares, Ceuta y Melilla y de 0,29 euros por kilómetro para los desplazamientos en Canarias.

3.3.2.- Dieta interprovincial

El importe de la dieta interprovincial, a partir de la fecha de la firma del Convenio, queda establecida en 53,55 euros.

3.3.3.- Otros conceptos económicos

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

CLÁUSULA 4.- EMPLEO.

El actual contexto económico y laboral exige la búsqueda de medidas que conformen las bases de un nuevo modelo de crecimiento equilibrado y generador de empleo de calidad en Telefónica de España. En esta línea, debemos incorporar medidas que posibiliten la adaptabilidad de las condiciones de trabajo a las circunstancias de la producción y del consumo, como instrumentos que coadyuven a las medidas planteadas de ajustes en el volumen de empleo.

Nuestra empresa tiene una dilatada trayectoria en la adopción de medidas de adecuación de plantilla a través de mecanismos consensuados, que no han sido percibidos como medidas traumáticas por el colectivo de empleados, y que han permitido mantener el actual posicionamiento y competitividad empresarial. Igualmente, nos hemos diferenciado por nuestras políticas de creación de empleo estable y de calidad; enfocadas a conseguir unos crecimientos equilibrados y sostenibles de los objetivos empresariales y de negocio conjugados con una mejora progresiva de las condiciones laborales de los trabajadores.
No obstante, la situación de crisis económica está produciendo unos efectos muy negativos en el mercado de trabajo, especialmente respecto del colectivo de jóvenes sin experiencia laboral. Por ello, ambas partes, asumen el compromiso de buscar mecanismos para el establecimiento de un sistema que permita la realización de prácticas profesionales con formación asociada para posibilitar a este colectivo un primer contacto con el entorno laboral, dinamizando de este modo el mercado de trabajo de nuestro país. A tal efecto, la Empresa lanzará un ambicioso Plan de Becas

para todo tipo de colectivos de jóvenes.

Esta apuesta por la creación de empleo estable y de calidad debe conciliar nuestros actuales costes laborales, fruto de nuestra trayectoria con otros que no limiten nuestra competitividad en el libre mercado y aseguren la futura viabilidad de Telefónica de España, en el proceso de transformación. Para ello los compromisos de garantía de empleo y creación de empleo, están necesariamente interconectados con el rejuvenecimiento de la plantilla en unos esquemas salariales más acordes con el mercado laboral.

En este contexto, y supeditado al acuerdo y posterior aprobación por la Autoridad Laboral del Expediente de Regulación de Empleo, la Dirección de la Empresa asume el compromiso de incorporar progresivamente un porcentaje de un 7% de los empleados que se adhieran al ERE durante el período de vigencia del mismo. Así mismo, y como compromiso derivado del Convenio 2008-2010 se sumarán a dichas contrataciones los 226 puestos pendientes de cobertura.

Igualmente y vinculado en los mismos términos de acuerdo y posterior aprobación por la Autoridad Laboral del Expediente de Regulación de Empleo, la Dirección de la Empresa garantiza que durante la vigencia del referido Expediente para los años 2011, 2012 y 2013, la reordenación 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.

Vinculado en los mismos términos que el párrafo anterior al Expediente de Regulación de Empleo, Telefónica de España, SAU conociendo la sensibilidad de la Representación de los Trabajadores por la transferencia de actividades, así como el impacto que esta materia tiene para el conjunto de la plantilla, garantiza que durante los años 2011, 2012 y 2013 que coinciden con la vigencia del ERE, en caso de ser necesaria la reestructuración de actividades que tengan incidencia directa sobre el volumen de empleo, ningún trabajador de las mismas será adscrito con carácter forzoso, sin previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores.

CLÁUSULA 5.- COMERCIAL

En el contexto productivo ya descrito de alta presión competitiva en la que se encuentra inmersa nuestra Empresa y, con el objetivo de continuar manteniendo nuestro posicionamiento en el mercado de las telecomunicaciones y el crecimiento sostenible de nuestros clientes, se convierte en prioritario seguir avanzando en el desarrollo y evolución del actual modelo comercial de la compañía, poniendo foco en la gestión por valor de nuestros cliente. Debemos adaptarnos para migrar de la gestión por volumen a la gestión por valor, capturando el crecimiento de nuestros clientes para desarrollarlos y ofrecerles nuevos productos y servicios.

La evolución de los actuales modelos comerciales debe impulsar su transformación, acometiendo cuantas reformas estructurales sean necesarias para buscar nuevas áreas de crecimiento y desarrollo.

Esta transformación debe girar hacia una propuesta de valor diferencial que nos exige asegurar un enfoque comercial para actuar en función de las distintas realidades geográficas de nuestros clientes y de los distintos perfiles de nuestros consumidores, poniendo el foco prioritario en la satisfacción de los clientes tanto del Gran Público, como de la diversa tipología de Empresas, con foco territorial.

Para ello, es preciso mejorar la atención comercial impulsando el talento y el desarrollo del capital humano, de modo que con nuestros recursos internos seamos un referente de valor en la atención comercial personalizada que potencie la mejora de la satisfacción de nuestros clientes.

Para ello, también se precisa dotar a los distintos segmentos comerciales de los recursos, procesos y herramientas de gestión necesarias para centrarse en la consecución de estos objetivos, así como en el desarrollo de los productos y servicios para ser más competitivos.

En este contexto, adquiere especial relevancia la Comisión de Comercial, foro constituido por dos miembros de la representación de los trabajadores designados por el Comité Intercentros y uno más por cada sindicato firmante del presente Convenio. y el mismo número por parte de la Dirección de la Empresa, que nos debe ayudar al desarrollo de una evolución ágil y eficiente los modelos comerciales asegurando el equilibrio entre sostenibilidad y transformación.

Durante los próximos tres años, y hasta el 31 de diciembre de 2013 la Dirección de la Empresa se compromete a potenciar el diseño de una Carrera Comercial adaptada a la nueva organización territorial y a la segmentación del mercado, que responda a las necesidades para impulsar el crecimiento de nuestro negocio, obteniendo las máximas cuotas de satisfacción de los clientes por la calidad de nuestros servicios. Este proyecto contará con la participación de la Representación de los Trabajadores.

En materia de ordenación del tiempo de trabajo para los vendedores se mantienen las jornadas y horarios previstos en el Convenio Colectivo 2001-2002. Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, se procurará que los vendedores presenciales durante los meses de julio y agosto puedan disponer de un horario más flexible adaptado al período 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 una respuesta eficiente a las necesidades comerciales de los clientes. En el seno de la Comisión de Comercial se analizarán las peculiaridades por territorio para concretar esta flexibilidad horaria.

Asimismo, ambas partes ratifican el compromiso de seguir avanzando y profundizando en el desarrollo de las fórmulas de voluntariedad que permitan el establecimiento de pasarelas intersegmentos para potenciar la circularidad de los vendedores adscritos a la Carrera Comercial entre los distintos segmentos comerciales, con el objetivo de favorecer la movilidad y el crecimiento profesional de los vendedores.

La definición de estos mecanismos voluntarios estará enmarcada prioritariamente en Proyectos de desarrollo de capacidades y de acciones formativas, y serán fórmulas que permitan satisfacer las necesidades de nuestros comerciales, adquiriendo en este proceso nuevos conocimientos y habilidades profesionales en todos los Segmentos Comerciales o en otras Unidades de la Empresa vinculadas estrechamente con la actividad de ventas... (Marketing, Desarrollo de Productos y Servicios) lo que redundará en la mejora de las aptitudes de los profesionales de las Áreas comerciales, y les permitirá al mismo tiempo obtener una visión más amplia de nuestra organización y de nuestros diferentes estilos y roles de trabajo y gestión.

El proyecto contará con la participación de todos los segmentos comerciales, así como de la Representación de los Trabajadores, y se circunscribe a los vendedores adscritos a carrera comercial.

Se mantiene vigente la Cláusula 5 del Convenio Colectivo 2008-2010 en todos sus términos, incluidas las remisiones a Convenios anteriores, así como los Acuerdos de Evolución de Carrera Comercial de 19 de diciembre de 2006 en todo aquello que no haya sido modificado por este Convenio. Específicamente, se mantienen la composición y competencias atribuidas a la Comisión de Comercial en los términos establecidos en la referida Cláusula 5 del Convenio Colectivo 2008-2010.

CLÁUSULA 6.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Como continuación a los trabajos desarrollados dentro del Grupo de trabajo de Clasificación Profesional dependiente de la Comisión de Negociación Permanente ambas partes consideran necesario avanzar en el actual modelo de Grupos Laborales con el fin de adecuar su contenido a la realidad organizacional de la empresa así como a los cambios habidos de carácter tecnológico, solventando las dificultades que el desarrollo real de algunos modelos anteriores han demostrado.

Por ello, ambas partes acuerdan que en el seno de la Comisión de Clasificación Profesional se abordará el nuevo modelo de Grupos Profesionales, con referencia a los criterios legalmente establecidos, para dar respuesta a los cambios funcionales, tecnológicos y organizativos que se han producido en la Empresa, preparando a la organización para la convergencia y desarrollo de nuevos negocios y actividades de interés estratégico, potenciando la empleabilidad, la contratación de nuevo empleo, el desarrollo profesional y laboral de los empleados, mejorando su adaptabilidad a la actividad dentro de la propia localidad y la incorporación de colectivos procedentes

de la convergencia con otras empresas. Las propuestas resultantes de esta Comisión serán objeto de debate, negociación y, en su caso, acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria de Negociación Permanente.

Igualmente el nuevo Espacio Europeo de Educación Superior (comúnmente conocido como Plan Bolonia) desarrollado para el ámbito universitario ha modificado la obtención de titulaciones universitarias habiendo desaparecido el sistema tradicional de Titulado Medio / Diplomado y Titulado Superior/ Licenciado.

Ambas partes consideran necesario este nuevo esquema atendiendo, entre otros motivos, a los que se exponen a continuación:

La evolución del sector de las telecomunicaciones exige un permanente replanteamiento de nuestra posición competitiva. Hemos pasado de una situación de único operador en monopolio a un entorno altamente competitivo tanto en cuanto al número de operadores, como a la variedad de productos y servicios alternativos en el mercado. Todo ello ha supuesto para nuestro entorno, entre otros, los siguientes cambios:

- Una profunda transformación empresarial que pasa desde la sólida posición de un verdadero monopolio y la mutante de tener que concurrir con otras empresas compitiendo en un mercado abierto. La actual situación ha de entenderse a la luz de la Ley General de las Telecomunicaciones de 1998 que instauró un régimen plenamente liberalizado en la prestación de servicios y redes de telecomunicaciones abriendo así el mercado a la libre competencia entre operadores.

- Hemos tenido necesidad de adecuar nuestras estructuras organizativas y productivas, lo que se ha plasmado en procesos de expedientes de regulación de empleo para adaptarnos a la nueva situación.

- El posicionamiento de las nuevas operadoras se ha realizado con una política de empleo basada en dimensionamiento reducido de sus volúmenes de empleo y contención de costes por la vía de las condiciones laborales aplicables, esquema sustancialmente distinto al de Telefónica que ha estado condicionada en este nuevo mercado, por arrastrar condiciones derivadas de procesos de bonanza monopolística.

- Desde el punto de vista tecnológico y de medios de producción, la evolución del sector requiere una mayor capacitación técnica de los empleados.

Estas constituyen las causas esenciales que motivan básicamente la evolución de nuestro sistema de Grupos y Categorías Laborales.

A tal efecto, se sustituye la Sección 2 del Capítulo II de la Normativa Laboral de

Telefónica de España en el capítulo referido a Clasificación Profesional por el siguiente contenido:

Clasificación profesional

Todos los empleados de Telefónica de España estarán adscritos a alguno de los Grupos Profesionales y Categorías profesionales que a continuación se relacionan:

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 las categorías laborales que seguidamente se relacionan:

Grupo I: Titulado Superior/Técnico Superior/Máster
Categorías:
- Titulado Superior o Master
- Técnico Superior

Grupo II: Titulado Medio / Técnico Medio /Graduado
Categorías:
- Titulado/Técnico Medio o de Grado

Grupo III: Encargados
Categorías
- Encargados de Operación
- Encargados de Gestión

Grupo IV: Operación
Categorías:
- Operador Técnico
- Operador Auxiliar
- Operador de Mantenimiento de Edificios
- Operador Audiovisual
- Delineante
- Soporte Operativo

Grupo V: Asesor Comercial y Administrativo
Categorías:

- Asesor Comercial
- Administrativo

Como consecuencia de la evolución de la tecnología así como del desarrollo del mapa de funciones de la Compañía, se considera que existen en la actualidad determinados perfiles profesionales que responden fundamentalmente a áreas de actividad consideradas no esenciales para el negocio y que han supuesto en algunos casos la reducción progresiva de la actividad, así como el número de empleados adscritos a las mismas. Siendo conscientes en este punto que se avanzará en esta línea de modo que pueda centrarse el crecimiento de negocio en aquellas actividades de mayor valor añadido, se analizará la situación de los empleados que actualmente pertenecen a las categorías que se enumeran a continuación:

Categorías de los Nuevos Grupos Laborales

- Encargado de Operación de Almacén
- Encargado de Mantenimiento de Vehículos
- Encargado de Mantenimiento de Edificios
- Radiotelefonista

Con el fin de conseguir la mayor eficiencia en los recursos humanos dentro de la mejora de la empleabilidad se arbitrarán mecanismos que, atendiendo al perfil del empleado y a las necesidades organizativas de la empresa, permitan el encuadramiento de los empleados incluidos en las citadas categorías en alguna de las categorías laborales contempladas en este nuevo esquema, manteniendo la residencia laboral.

Asimismo, continúan considerándose como categorías a extinguir:

- Auxiliar Técnico de Planta
- Celador
- Empalmador
- Encargado de Equipo
- Operador Técnico (antiguos Grupos Laborales)

El diseño y plazos para el desarrollo de esta disposición se analizarán en la Comisión de Clasificación Profesional.

Niveles de Desarrollo

Dentro de cada categoría laboral se establecen 9 niveles de ascenso, realizándose la progresión entre niveles teniendo en cuenta los años de servicio efectivo en cada categoría de acuerdo con el siguiente cuadro:

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 la categoría laboral de que se trate, a partir de la fecha de efectividad del nombramiento para la misma. Todo ello, sin perjuicio de lo expresamente pactado en procesos de sucesión de empresa y posterior proceso de integración en el marco laboral de Telefónica de España.

Además, se considerarán de servicio efectivo los siguientes períodos:

- Los permisos sin sueldo de duración inferior a un mes.
- Los de baja 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 establecidos.

Durante la vigencia del presente Convenio se adecuarán la misión y funciones actuales. Dicho trabajo será abordado en la Comisión de Clasificación Profesional quien elevará los trabajos realizados a la Comisión Paritaria de Negociación Permanente, en cuyo seno se debatirán y, en su caso, se adoptarán los acuerdos necesarios sobre este tema y se procederá a la correspondiente adecuación de la Normativa Laboral.
En tanto se desarrolla el referido trabajo, se mantendrá el contenido funcional de las categorías laborales contemplado en la Normativa Laboral y acuerdos colectivos que la desarrollan. Igualmente se mantendrá el actual esquema de movilidad geográfica y funcional en los términos recogidos en el presente Convenio.

Grupos I y II

Por lo que se refiere a los Grupos I y II, se adecuan los requisitos para acceder a dichos Grupos desde el punto de vista de titulación requerida de modo que podrán

ser contratados como Titulados superiores aquellos empleados que cuenten con el correspondiente Título de Master.

Podrán igualmente ser contratados como Titulados Medios los empleados que se encuentren en posesión del correspondiente título de Grado.

Criterios de adscripción de los empleados a los Grupos Profesionales

La adscripción a cada categoría se realizará con carácter general teniendo en cuenta la categoría de procedencia según los criterios que se exponen a continuación para cada una de las nuevas categorías

Adscripción a Grupo Profesional y Categoría Laboral

Grupo I
Titulados Superiores/Técnicos Superiores y Master: Se adscribirán los empleados que actualmente cuentan con las categorías de Titulado Superior o Técnico Superior respectivamente.

Grupo II
Titulados Medios/Técnicos Medios y Grados: Se adscribirán los empleados que actualmente cuentan con las categorías de Titulado Medio o Técnico Medio respectivamente.

Grupo III: Encargados
Se adscribirán a la nueva categoría de **Encargados de Operación** los empleados que actualmente ostentan en propiedad las siguientes categorías:

- Encargado de Planta Interna
- Encargado de Planta Externa
- Encargado de Redes y Servicios

Se adscribirán a la nueva categoría de **Encargados de Gestión** con carácter general los empleados que actualmente ostentan alguna de las siguientes categorías:

- Encargado Ofimático.
- Encargado de Servicios Comerciales
- Encargado de Operación

Grupo IV: Operación

Se adscribirán con carácter general a la nueva categoría de **Operador Técnico** los empleados que actualmente ostenten alguna de las siguientes categorías:

- Operador Técnico de Planta Interna

- Operador Técnico de Informática de Gestión

Se adscribirán, con carácter general a la nueva categoría de **Operador Auxiliar** los empleados que actualmente ostenten alguna de las siguientes categorías:

- Operador Auxiliar de Planta y Servicios
- Operador Auxiliar de Informática de Gestión

Se adscribirán, con carácter general a la nueva categoría de **Delineante** los empleados que actualmente ostenten la referida categoría

Se adscribirán, con carácter general a la nueva categoría de **Operador Audiovisual** los empleados que actualmente ostenten la referida categoría

Se adscribirán, con carácter general a la nueva categoría de **Operador de Mantenimiento de Edificios** los empleados que actualmente ostenten la referida categoría

Se adscribirán, con carácter general a la nueva categoría de **Soporte Operativo** los empleados que actualmente ostenten alguna de las siguientes categorías:

- Operador de Almacén
- Auxiliar de Edificios y Servicios

Grupo V: Asesor Comercial y Administrativo

Se adscribirán, con carácter general a la nueva categoría de **Asesor Comercial** los empleados que actualmente ostenten la categoría de Asesor de Servicios Comerciales.

Se adscribirán, con carácter general a la nueva categoría de Administrativo los empleados que actualmente ostenten alguna de las siguientes categorías:

- Administrativo Ofimático
- Operador

Adscripción a nivel

Por lo que se refiere al nivel, e igualmente como regla general, la adscripción a cada nivel se realizará teniendo en cuenta el tiempo de servicio en la categoría actual en cuanto a antigüedad y próximos pases de nivel de acuerdo con la siguiente tabla de conversión:

- Categoría Primera o Mayor: Nivel 9
- Categoría Segunda o Principal de Primera: Nivel 8
- Categoría Tercera o Principal de Segunda: Nivel 7

- Categoría Cuarta o de Ascenso de Primera: Nivel 6
- Categoría Quinta o Ascenso de Segunda: Nivel 5
- Categoría Sexta o de Tercera o Entrada: Nivel 4

Para los empleados que en el momento de la adscripción se encuentren en el nivel de Entrada Nuevo Ingreso o en el nivel de Entrada de menos de 3 años se respetarán los tiempos necesarios previstos actualmente en la Normativa Laboral para alcanzar el Nivel 5 dentro del nuevo esquema. Asimismo y para los empleados adscritos al nivel de Entrada de más de tres años o nivel de Tercera, además de lo anterior, se les respetará la retribución salarial que tuvieran reconocida en el momento de la adscripción hasta su acceso al Nivel 5.

Entrada en vigor

La entrada en vigor de este nuevo esquema clasificatorio será efectiva desde la fecha de la firma del presente Convenio, aplicándose el mismo a las contrataciones de empleados que se produzcan a partir de este momento. En el seno de la Comisión de Clasificación profesional se llevarán a cabo las tareas de estudio y análisis para la adscripción de los empleados actuales al nuevo esquema. En dicha comisión se abordará la problemática de empleados reasignados, y en este sentido, a partir de la firma del Convenio, se abre un plazo transitorio durante el cual se llevarán a cabo las siguientes tareas:

1. Con carácter previo se resolverán las situaciones en que los empleados estén realizando funciones de diferente categoría en función de los diversos mecanismos de movilidad funcional interna (reasignados en funciones).

   De este modo, se procederá a realizar las acciones necesarias que permitan que el empleado consolide el derecho al reconocimiento de la categoría en la que presta sus servicios.

   Cuando para la reasignación precedente se hayan seguido los criterios de pase de Grupo se tendrá en cuenta el tiempo en la categoría de origen. En el resto de los casos se considerará el tiempo que lleve realizando las funciones.
   Se garantiza en todo caso que la adscripción al nuevo nivel no suponga una merma en el conjunto de sus retribuciones fijas de modo que sea encuadrado en el nivel cuyo salario sea como mínimo igual al actual o inmediatamente superior al que tuviera en la categoría de procedencia

2. Se realizará un concurso de traslados que permita el mayor número de concesiones de traslados voluntarios, previo a la implantación de dicho modelo.

3. Se analizará la acreditación de un complemento funcional por el mismo

importe que la gratificación de conducir actual, a los Operadores Técnicos de Planta Interna; a cuyo efecto deberán acreditar cumplir los mismos requisitos que los fijados en la Cláusula 6-2 del Convenio Colectivo 2003-2005.

Especial referencia a la categoría de Jefe: Los empleados que actualmente se encuentran encuadrados en la Categoría de Jefes, se integrarán en Titulados/Técnicos Medios si se hubieran incorporado a esta categoría. Para el resto de situaciones, se integrarán en la que tuvieran de origen antes de su nombramiento.

CLÁUSULA 7.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

7.1.- PRINCIPIOS GENERALES

La movilidad funcional y geográfica debe tener como objetivo la consecución de una distribución de recursos de la forma más eficiente posible para conseguir los objetivos estratégicos de la Empresa, desde las dos ópticas siguientes:

- Desde la óptica empresarial, se debe perseguir la adecuada dotación de recursos necesarios y con la capacitación idónea para la realización de las diferentes actividades, con criterios de eficiencia y rentabilidad.

- Desde la perspectiva de los trabajadores, deben impulsarse las medidas necesarias al objeto de conseguir que todos los trabajadores tengan actividad y que esa actividad aporte el mayor valor añadido posible a la Empresa, lo que supone aumentar la empleabilidad de los mismos y, en consecuencia, aumentar su garantía de empleo. Todo ello, sin perjuicio de adoptar los mecanismos necesarios para conocer las preferencias de los trabajadores respecto a la localidad y ámbito de actividad donde desean prestar sus servicios.

Para la consecución de este doble objetivo, a continuación se desarrollan los diferentes procedimientos para abordar la movilidad funcional y geográfica, tanto voluntaria como forzosa y que fueron acordados en el Convenio Colectivo 2003-2005.

Como norma general, desde la perspectiva retributiva, en los procesos de movilidad funcional y geográfica, el empleado pasará a percibir las retribuciones fijas correspondientes al puesto de trabajo de destino.

7.2.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA VOLUNTARIA

Los procesos de movilidad geográfica voluntaria dentro de la categoría laboral deben de tener en cuenta, además de la lógica aspiración de los trabajadores de realizar su

actividad en la localidad que deseen, la necesidad de conseguir la mayor eficiencia de los recursos humanos y una mejor optimización de su ubicación geográfica.

Las modificaciones al actual marco de traslados voluntarios que se recogen a continuación persiguen dotar de más flexibilidad y dinamismo al sistema de traslados en Telefónica de España y pretenden conseguir un incremento sustancial del número de traslados voluntarios que en la actualidad se vienen produciendo.

Se mantienen vigentes los artículos 179 (traslados voluntarios), 189 y 190 (permutas) de la Normativa Laboral, en todo aquello que no haya sido modificado por el presente Convenio y convenios anteriores.

1. Al objeto de conocer por parte de la Empresa y de la RR.TT. las preferencias de los empleados respecto a la localidad donde desean realizar su actividad, para analizar y planificar las decisiones de reubicación de recursos e incluso para la adopción de determinadas medidas de gestión relacionadas con el volumen de empleo necesario para la realización de las actividades en las distintas localidades, los empleados podrán solicitar plaza dentro de su categoría laboral en las localidades a las que desean trasladarse durante el mes de diciembre de cada año, teniendo validez su solicitud durante todo el año siguiente.

   a) Se procurará conceder traslados ordinarios de las categorías laborales en que sea posible, teniendo en cuenta las preferencias previstas en el Art.179 de la Normativa Laboral. Igualmente se concederán los traslados solicitados, previamente a la resolución de las convocatorias (con la excepción de aquellos concursos de méritos, diferentes Escuelas, y demás procesos cuya finalidad sea la de consolidar categorías cuyas funciones se vienen desarrollando, cubrir puestos de trabajo que requieran un perfil determinado o conseguir la reubicación de determinados colectivos, procesos todos ellos que se realizan con la participación de los Representantes de los Trabajadores). Además, una vez al año, se estudiará la posibilidad de conceder traslados y/o permutas para todas las categorías laborales en las que sea posible.

   b) No obstante lo anterior, en base a cumplir con el objetivo de resolver el mayor número de peticiones de traslado posibles y conseguir la optimización de la ubicación geográfica de los empleados, cuando el perfil del puesto a cubrir lo requiera, se tendrá en cuenta la mejor adecuación del perfil del empleado al puesto de trabajo a cubrir.

      En estos traslados realizados sobre la base del perfil profesional del empleado, que serán informados y analizados en el Grupo de Provisión de Recursos Humanos, no se realizarán los cambios de acoplamiento previos contemplados en la Normativa Laboral, salvo en los supuestos en que haya empleados que reúnan el perfil requerido y tengan solicitado el cambio de

acoplamiento durante el mes de diciembre del año anterior a la unidad de destino, en cuyo caso, en el Grupo de Trabajo de Provisión de RR.HH. se analizarán las circunstancias que concurren y se propondrá la solución más idónea.

2. En cualquier caso, la Dirección de la Empresa podrá publicar también a lo largo del año, puestos de trabajo a cubrir en las diferentes localidades cuando las necesidades de la organización así lo requieran, estableciendo los requisitos para acceder a los mismos y los plazos de presentación de solicitudes, con la finalidad de que los empleados interesados que cumplan los requisitos exigidos puedan solicitar las mismas. En estos procesos podrán participar también, sí así se estima oportuno y previa solicitud, los empleados que reúnan los requisitos exigidos de la propia residencia donde se ubiquen estos puestos, además de los empleados que hayan solicitado el traslado durante el mes de diciembre del año anterior.

   La adjudicación de estos puestos se realizará en el Grupo de Trabajo de Provisión de Recursos Humanos, pudiendo realizarse las pruebas que se estimen convenientes para la acreditación de los requisitos exigidos. En la realización de las pruebas participará la Representación de los Trabajadores de forma similar que en las convocatorias de ingreso o promoción. En estos supuestos no se realizarán cambios de acoplamiento con carácter previo a la adjudicación.

   Los empleados que se trasladen voluntariamente a otra localidad, deberán permanecer, con carácter general, un mínimo de dos años en la nueva residencia para poder obtener otro traslado voluntario. El mismo tratamiento se dará a los empleados que renuncien al traslado voluntario, una vez concedido el mismo.

   Una vez adjudicadas las plazas, se cumplimentarán los traslados en un plazo inferior a 30 días naturales desde el momento de la resolución, teniendo el empleado los plazos de incorporación y las compensaciones económicas previstas en el art.182 de la a Normativa Laboral.

3. En todos los casos tendrán prioridad los traslados provinciales sobre los interprovinciales.

4. Teniendo en cuenta, como ya se ha mencionado en los principios generales, que la finalidad de estas medidas es la de asegurar la empleabilidad de los trabajadores en activo, éstos tendrán prioridad a la hora de ocupar los puestos a cubrir sobre los empleados que se encuentren en situación de excedencia.

7.3.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA A INICIATIVA DE LA EMPRESA

La Empresa continuará propiciando la voluntariedad de los trabajadores, priorizando la movilidad funcional dentro de la localidad, y la movilidad geográfica provincial

sobre la interprovincial. En este sentido, para los años 2011, 2012 y 2013 y supeditado al acuerdo con la Representación de los Trabajadores y posterior aprobación por la Autoridad Laboral del Expediente de Regulación de Empleo, la Empresa se compromete a la no utilización de la movilidad geográfica interprovincial e interinsular con carácter forzoso.

7.4.- MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional, como instrumento de adaptación interna, debe articularse con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas encomendadas, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos formativos y de adaptación.

En este sentido, al objeto de facilitar que todos los empleados realicen una actividad eficiente y rentable para la Empresa, ambas partes se comprometen a buscar mecanismos que basados en los criterios actualmente vigentes, permitan en su caso, desarrollar durante los próximos tres años un modelo de movilidad funcional dentro de los nuevos Grupos Profesionales.

En tanto se desarrolla este nuevo modelo, seguirá vigente el procedimiento previsto sobre esta materia recogida en la Cláusula 4. 2 del Convenio Colectivo 2003-07.

Respecto a la movilidad funcional (cambios de acoplamiento) e igualmente en tanto se actualizan y desarrollan las funciones del nuevo esquema clasificatorio contemplado en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Normativa Laboral en su redacción dada por los ulteriores Convenios Colectivos.

CLÁUSULA 8.- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

8.1.- JORNADA

Se mantiene vigente lo dispuesto sobre jornada, turnos y horarios en la Normativa Laboral y sucesivos Convenios Colectivos, en todo aquello que no se oponga a lo regulado en este texto de convenio.

PARA LOS EMPLEADOS ADSCRITOS A CENTROS DE TRABAJO SINGULARES

Con carácter general se mantienen los Artículos 106, 108 y 109 de la Normativa Laboral.

Es interés de ambas partes seguir progresando en la extensión de las medidas incentivadoras de la conciliación de la vida personal y laboral, para que puedan beneficiarse mediante el acogimiento a este tipo de jornadas de carácter voluntario, los empleados que presten servicios en aquellos edificios o complejos de

características singulares tales como Distrito C o Diagonal 00. Por este motivo, los trabajadores acoplados en estos centros de trabajo, podrán solicitar esta modalidad de jornada incentivada con el horario y las compensaciones asociadas a la misma.

Podrá extenderse este tipo de jornadas de carácter voluntario a los empleados que presten servicios en otros edificios o complejos de características singulares así como a centros de trabajo que tengan una especial ubicación dentro de grandes núcleos de población y no estuvieran sometidos a un régimen específico de turnos. Esta medida será analizada dentro del Grupo de Ordenación del Tiempo de Trabajo recogido en el presente Convenio.

Al objeto de seguir avanzando en el fomento de políticas de conciliación que favorezcan y mejoren la atención de necesidades personales, se propone la ampliación de la flexibilidad horaria en 15 minutos al inicio de la jornada. En consecuencia el inicio de la jornada laboral podrá realizarse desde las 7,45 horas.

Por tanto, aquellos empleados acogidos voluntariamente a esta jornada realizarán los siguientes horarios y jornada de referencia:

- **Invierno:** 38 horas semanales (Lunes a Jueves: 8 horas diarias y Viernes 6 horas diarias)

  - **Lunes a Jueves:** 8 horas diarias (7,45/9.00 horas hasta las 17:00/18:00 horas), con una interrupción mínima para la comida de 1 hora y una flexibilidad a la entrada de 1 hora y 15 minutos.

    - En los casos en que el inicio de la jornada se produzca entre las 7:45 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 14/15 horas)

- **Verano** (Julio y 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).

Se mantienen las compensaciones económicas asociadas a esta modalidad de jornada, en los términos y cuantías previstos en la Cláusula 8-1 del Convenio 2008-2010.

8.2.- VACACIONES

El período de disfrute de las vacaciones se realizará con carácter general dentro del año natural. Excepcionalmente, en los supuestos que hayan impedido el disfrute por incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente de trabajo, embarazo, período de maternidad o adopción y lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año en que correspondan.

Por otro lado, la Dirección de la Empresa, con objeto de contribuir al disfrute igualitario de vacaciones para todos los trabajadores, se compromete a revisar las preferencias y criterios de adjudicación en materia de disfrute de vacaciones establecidas en la Normativa Laboral, en concreto, revisar el mantenimiento de la preferencia de elección de turno para los trabajadores con responsabilidades familiares.

En desarrollo de este compromiso, y en el seno del Grupo de Ordenación del Tiempo de Trabajo, se elaborará una propuesta donde se concreten los criterios que garanticen la rotación de vacaciones entre todos los empleados adscritos a la misma Unidad de trabajo, que se elevará para su debate y, en su caso, acuerdo en la Comisión Paritaria de Negociación Permanente.

Con esta finalidad la Empresa se compromete a la implementación de las herramientas informáticas adecuadas que permitan la gestión, control y seguimiento del calendario de vacaciones.

8.3.- PERMISOS

Para los años 2011, 2012 y 2013 se acuerda la concesión de un día adicional de descanso, que se disfrutará cada año por el empleado en la fecha que acuerde con su jefe inmediato.

Por otra parte, con el objeto de contribuir a la mejora del disfrute de los permisos retribuidos por enfermedad grave u hospitalización de un familiar, y especialmente con la finalidad de facilitar el cuidado y atención del enfermo, ambas partes acuerdan la posibilidad de solicitar y disfrutar los días de permiso que correspondan, independientemente de la fecha de inicio de la enfermedad u hospitalización, siempre que el disfrute coincida con la duración de la misma, es decir, no haya transcurrido en ningún caso mas de una semana y se disfruten como permiso retribuido el mismo número de días laborables que le habrían correspondido en el caso de haberse iniciado el permiso coincidiendo con la fecha del hecho causante, como se viene realizando hasta este momento.

Se declara expresamente vigente el contenido del artículo 133 de la Normativa Laboral respecto de la acumulación del permiso de lactancia y su extensión a

aquellos trabajadores, en los que el otro progenitor sea trabajador por cuenta propia o autónomo.

8.4.- JORNADA REDUCIDA

Los empleados que tengan derecho a disfrutar de una jornada reducida por causa legal podrán prolongarla hasta que el menor alcance la edad de 9 años.

A partir del 1 de enero de 2012 se ampliará la reducción de jornada hasta que el menor que dé derecho a la reducción cumpla 10 años. Con efectividad de 1 de enero de 2013 se ampliará la citada reducción hasta que el menor que da derecho a ella cumpla 12 años.

En consecuencia queda modificado el apartado b) del Art. 117 de la Normativa Laboral, en el grupo de trabajo de la Normativa Laboral se elaborará una redacción definitiva que contemplará la inclusión de los distintos tramos de reducción, incluyendo el legalmente establecido de 1/8.

CLÁUSULA 9.- FORMACIÓN

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores consideran la formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos.

Los principios básicos que inspirarán esta política serán:

- La formación no es un fin sino un medio de desarrollo profesional para lograr la mejor adaptación profesional, y el más óptimo aprovechamiento de los recursos que nos permita mantener y si cabe aumentar la competitividad de la empresa.
- La formación no se concibe como una acción aislada, sino como un proceso permanente, que desde Telefónica se ha impulsado a través de la formación continua.
- La formación debe abarcar todos los aspectos de la vida laboral de nuestros profesionales, tanto formación en el ingreso, como para el perfeccionamiento profesional en el aprendizaje de nuevas habilidades y formación para el reciclaje que permita la mayor y más rápida adaptación de los empleados a los requerimientos de las nuevas funcionalidades o avances tecnológicos.

El plan de formación y desarrollo (PFD), se mantiene como el eje fundamental sobre el cual giran todas las líneas de trabajo en formación, siendo las principales el acceso universal para toda la plantilla, la mejora continúa de los indicadores de calidad, absentismo (con planes tendentes a su reducción) y aprovechamiento.

Seguimos apostando por un modelo de formación que potencie el rol del Profesor

Interno y el uso de las plataformas de aprendizaje, así como las tecnologías de la información. Se continuará desarrollando el concepto de autoformación mediante la implantación de nuevos formatos de aprendizaje.

Telefónica de España orienta los planes de formación y desarrollo a las necesidades del negocio, con el propósito de mejorar la empleabilidad de sus trabajadores, haciendo un ejercicio de recogida de necesidades de formación y actualizando estos planes de forma continua. En este contexto el catálogo de cursos de formación se convierte en la pieza que garantiza la actualización de los conocimientos y las capacidades de los profesionales de Telefónica.

Finalizado el proceso de homologación de espacios y aulas de formación, la Empresa se compromete a seguir manteniendo y actualizando aquellas instalaciones con los medios audiovisuales técnicos necesarios, para la correcta impartición de la formación.

Con la finalidad de mejorar las condiciones de asistencia de los empleados a los cursos de formación fuera de la provincia, ambas partes acuerdan que, a partir del 1 de enero de 2012, aquellos trabajadores que opten por el sistema de alojamiento concertado a través del procedimiento habilitado con agencia de viajes, la estancia en el hotel podrá concertarse en régimen de alojamiento y desayuno, o si así lo solicita expresamente, en régimen de media pensión durante el tiempo de permanencia a que dé lugar la acción formativa.

En el supuesto de que el empleado se acoja al régimen de media pensión, sólo tendrá derecho a la percepción de un plus comida en concepto de manutención por cada día que pernocte fuera de su residencia habitual.

Se mantienen el resto de condiciones establecidas en el Acuerdo sobre "Alojamientos concertados cursos de formación fuera de la Residencia" que regula la asistencia a cursos de formación fuera de la provincia.

CLÁUSULA 10.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

La Prevención de Riesgos Laborales, anteriormente denominada Seguridad e Higiene, tiene una larga tradición en nuestra Empresa. Se ha caracterizado por un lado, por la sensibilidad de la Dirección de la Empresa en esta materia, y por el alto grado de implicación y participación de la Representación Social.
La política en materia de Prevención de Riesgos Laborales de Telefónica de España tiene por objeto la promoción y la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud laboral de los trabajadores en el desempeño de sus funciones, a través del desarrollo de una gestión integrada de la prevención en la actividad de la Empresa. Esta política preventiva forma parte de las funciones de todos y cada uno de los empleados que integran la Empresa.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales a través de toda la línea jerárquica descendente de mando, con responsabilidad indelegable en la planificación y el cumplimiento de las acciones preventivas, y el asesoramiento y la colaboración del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

La seguridad y la salud requieren la colaboración activa de todos los empleados de Telefónica de España, mediante la formación adecuada en prevención de riesgos y el cumplimiento de las normas establecidas para realizar las tareas, y la participación e información a través de las Organizaciones Sindicales.

Es objetivo de Telefónica de España continuar profundizando en la integración de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles jerárquicos de la Empresa, en línea con la Política de Prevención de Riesgos Laborales implantada en la Compañía, así como de los nuevos requerimientos legales establecidos en la Ley de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales.

La eficaz integración de la actividad preventiva se garantiza mediante la implantación y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, cuyos instrumentos esenciales para su gestión y aplicación son la Evaluación General de Riesgos y la Planificación Preventiva Anual, previamente debatida en el seno del Comité Central de Seguridad y Salud, sin perjuicio de las acciones de mejora que se acuerden en los distintos Comités Provinciales de Seguridad y Salud.

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

La Planificación de la Actividad Preventiva recogerá aspectos relativos a:

- Planes de Autoprotección y Planes de Emergencia y Evacuación
- Simulacros de Emergencia
- Trabajos en Planta Externa y Equipos
- Trabajos en Oficinas y P.V.D.
- Adecuación de edificios a Normativa
- Vigilancia de la Salud
- Accidentalidad
- Formación

- Empresas Colaboradoras Externas y Contratas
- Aquellos otros aspectos que se identifiquen en las evaluaciones de riesgos y necesiten ser corregidos.

Se mantiene el Grupo de Trabajo dependiente del Comité Central de Seguridad y Salud contemplado en la cláusula 9 del Convenio Colectivo de 1996.

Se continuará la labor de desarrollo y puesta en práctica del plan de información y formación a los trabajadores en función de los riesgos específicos de cada puesto de trabajo de acuerdo con la Evaluación General de Riesgos. Se realizarán todas las evaluaciones de riesgos, teniendo en cuenta los riesgos psicosociales cuando sea preciso, y las reevaluaciones necesarias.

10.1.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EMPRESAS COLABORADORAS

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

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

- Información de riesgos, medidas preventivas, medidas de emergencia, normas de seguridad interna y medioambientales, y normas de actuación en caso de accidente.
- Formación en prevención de riesgos laborales.
- Equipos de protección individual, equipos de trabajo y productos.
- Aptitud Médica para los trabajos contratados.
- Capacitación para trabajos con riesgo eléctrico.
- Control para la notificación de accidentes, incidentes y enfermedad profesional.
- Organización de prevención de riesgos laborales.
- Parte de iniciación de los trabajos.
- Evaluación de riesgos y planificación de actividad preventiva.
- Estadística sobre índices de accidentalidad.
- Información de riesgos específicos adicionales.
- Informe resultado auditoría en prevención de riesgos laborales.

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

10. 2.- SALUD LABORAL

Durante la vigencia del presente convenio se revisarán y actualizarán los protocolos médicos de vigilancia de la salud, en base a la Reevaluación General de Riesgos de Telefónica de España, para debate en el Comité Central de Seguridad y Salud, teniendo como referencia los protocolos de vigilancia sanitaria específica informados favorablemente por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

Se continuará potenciando la Prevención de la Salud utilizando los recursos asistenciales de los que dispone la empresa.

10.3.- MEDIOAMBIENTE

El objetivo del Proyecto de Gestión Ambiental de Telefónica de España es incorporar criterios medioambientales en la gestión de la empresa. Una de las actividades prioritarias en las que se trabajará en los próximos años será continuar con la implantación del Sistema de Gestión Ambiental en las diferentes áreas, fomentando el ahorro en el consumo de recursos naturales y mejorando la eficiencia energética en línea con las preocupaciones de la Sociedad. Para ello, será precisa la implicación de todas las personas que trabajan en Telefónica de España. En esta tarea es importante contar con el apoyo del Equipo de Gestión Medioambiental por lo que se mantendrá con la misma composición.

La función principal de este Equipo será facilitar la sensibilización, comunicación y difusión interna en materia de medio ambiente, a todas las personas de Telefónica de España.

CLÁUSULA 11.- PREVISIÓN SOCIAL Y FONDOS SOCIALES

11.1.- INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL

Para el período comprendido desde la firma del Convenio y hasta el 31 de diciembre de 2013, aquellos empleados que el 1 de enero de 2011 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.

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, con las revalorizaciones anuales que correspondan en el mismo porcentaje que la pensión pública, previa acreditación del mencionado incremento.

En ambos casos, dicha compensación se abonará con efectos desde la fecha de efectividad de la invalidez.

Al cumplir 55 años, percibirán 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.

Las compensaciones previstas en las letras a) y b) de esta cláusula 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 explicite el derecho a la suspensión del contrato de trabajo, en virtud de lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, a quienes el Instituto Nacional de la Seguridad Social habrá de revisar necesariamente su situación por previsible mejoría de sus dolencias en el plazo de 2 años, únicamente podrían ejercitar esta opción, una vez se produzca la mencionada revisión o, cuando transcurrido dicho plazo de 2 años no hubieran recibido notificación del citado Organismo sobre iniciación del procedimiento de revisión.

En ambos supuestos, los trabajadores habrán de renunciar al reingreso en la Empresa previsto en el artículo 153 de la Normativa Laboral.

11.2.- JUBILACIÓN FORZOSA

De acuerdo con la política de empleo contenida en la cláusula 4 se declara vigente expresamente el artículo 249 de la Normativa Laboral cuyo contenido quedaría con la siguiente redacción:

"Se establece para los empleados de Telefónica de España S.A.U. la jubilación forzosa a los 65 años de edad, siempre que el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

El establecimiento de esta edad de jubilación para todos los empleados tiene como finalidad mejorar la estabilidad y sostenimiento del empleo, así como la contratación de nuevos trabajadores como objetivos coherentes de la política de empleo.

De esta manera, la edad de jubilación forzosa en Telefónica será 65 años o en su defecto la que corresponda según los requisitos exigidos por la legislación vigente, que resulten de aplicación a cada empleado para acceder al sistema público mediante su jubilación ordinaria."

11.3.- SEGURO DE SUELDO

La Empresa y la Representación de los Trabajadores han venido desarrollando durante estos últimos años numerosas acciones, y valorando las posibles alternativas que permitieran la reglamentación definitiva del Seguro de Sueldo, considerando la especial naturaleza jurídica de dicho seguro y su titularidad.

Durante la vigencia del Convenio colectivo 2008-2010 se han producido determinados acontecimientos que no han permitido continuar avanzando en las actuaciones tendentes a la constitución de una Fundación Laboral y por ello, en el momento actual ambas partes declaran que es de común interés retomar las actuaciones necesarias que posibiliten la puesta en marcha de una Fundación Laboral y la reglamentación definitiva del Seguro de Sueldo.

Por ello, ambas partes se comprometen a partir de la firma del Convenio Colectivo a la elaboración del Reglamento que deberá regular, entre otras, las siguientes cuestiones:

- Garantizar las prestaciones que actualmente perciben del Seguro de Sueldo los colectivos de antiguos pensionistas de la Institución Telefónica de Previsión con declaración de incapacidad, las gratificaciones derivadas del artículo 248 de la Normativa Laboral y la compensación para los empleados de Telefónica de España que tengan declarada una incapacidad permanente total para la profesión habitual.

- Mantenimiento de la aportación actual del 0,1% del salario regulador que se integrará en la cuenta del seguro de sueldo. Dicha aportación será también obligatoria para trabajadores que pudieran beneficiarse del ámbito de aplicación del presente Convenio, que quedarán incorporados al Seguro de Sueldo.
- Duración de prestaciones, revisión y causas de extinción.

- Estudio de viabilidad sobre futuras mejoras de las actuales compensación que se satisfacen con cargo al seguro de sueldo y posibilidad de nuevas prestaciones.

La Empresa continuará prestando el apoyo administrativo y de gestión de cobros y pagos contemplados en el apartado cuarto de los Acuerdos de Previsión Social de 3-11-1992.

Asimismo se retomarán las actuaciones necesarias para la creación de una Fundación Laboral en la que la Empresa asumirá, si fuera necesario, a petición del Comité Intercentros, la condición de Socio Fundador. Aprobado el Reglamento que regule las prestaciones del Seguro de Sueldo y en el momento de constitución de la Fundación, Telefónica de España aportará las cantidades comprometidas considerando los Acuerdos de 10-3-1995.

Para el supuesto de que existieran razones de orden legal que impidiesen la constitución de la Fundación respetando la naturaleza jurídica del seguro de sueldo y la vinculación con los compromisos derivados de los Acuerdos de Previsión Social, ambas partes se comprometen de común acuerdo a la búsqueda de alternativas que posibiliten la materialización de una solución definitiva.

11.4.- ASISTENCIA SANITARIA COMPLEMENTARIA

La Dirección de la Empresa y la Representación Social, han venido aunando esfuerzos para conseguir la consolidación del Nuevo Modelo de Salud y de este modo mejorar las coberturas en las pólizas de asistencia sanitaria complementaria a través de medidas tales como ampliación del colectivo de beneficiarios extendiéndose a los hijos que ya tienen tal consideración a efectos de Seguridad Social y los cónyuges que carezcan por derecho propio a la asistencia sanitaria pública, o la consideración igualmente como beneficiarios a las parejas de hecho que figuren como dependientes del empleado conforme a los requisitos que establece el Sistema Público de Salud.

Para continuar avanzando en la mejora y en la equiparación de las coberturas de todos los colectivos, a partir de la firma del presente convenio se incorporarán nuevas prestaciones tales como psicología, podología o preparación al parto.

Desde la Comisión de Seguimiento de Asistencia Sanitaria se continuarán los trabajos para el desarrollo del modelo de salud aplicable a todos los empleados, analizando la posibilidad de incorporar otras mejoras, colaborando en la ampliación de conciertos y en el establecimiento de nuevos procesos de gestión y autorizaciones, que contribuyan a mejorar los sistemas de atención a los asegurados.

La Empresa continuará asumiendo el coste total de la prima del seguro médico para la cobertura de asistencia a todos los empleados en activo y sus beneficiarios según lo recogido en los distintos convenios, incluido el actual.

11.5.- FONDOS SOCIALES

El establecimiento de las cuantías aportadas por la Empresa a la partida de Fondos Sociales en los últimos convenios, ha tenido como finalidad el mantenimiento del monto global destinado a esta partida, de forma que el incremento del IPC no supusiera una merma en la teórica cuantía por empleado del volumen de estos fondos.

Aún cuando durante la vigencia del presente Convenio se pueda producir una notable reducción del número de empleados de la Empresa, ambas partes acuerdan mantener durante los años 2011, 2012 y 2013 la cantidad destinada a fondos sociales en la misma cuantía que correspondió al ejercicio 2010.

Avales para adquisición de vivienda:

Todos los empleados podrán solicitar un aval para adquisición de vivienda, cuya cuantía queda fijada hasta el 31 de diciembre de 2013 en setenta mil euros (70.000€) como máximo.

Actividades socio-recreativas:

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

Anticipo de una a tres mensualidades:

Se fija un cupo de 200 anticipos semanales de carácter normal.

CLÁUSULA 12.- VARIOS

12.1.- TELETRABAJO

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores valoran

positivamente las ventajas que esta modalidad de prestación de la actividad laboral aporta a la empresa y a sus trabajadores, que ha permitido una notable mejora en la conciliación de la vida laboral y familiar, contribuyendo a la flexibilización de las condiciones de trabajo.

Durante este tiempo, desde su implantación fruto del acuerdo de negociación colectiva obtenido en 2006 para su regulación en Telefónica, considerando la actividad y el perfil del empleado, hemos avanzado en la extensión de esta modalidad ampliando las actividades teletrabajables y el número de empleados que se han incorporado a esta modalidad. Además se ha progresado en la dotación de las herramientas de comunicación y de medios para el teletrabajo, habiéndose obtenido una mejora del compromiso y la motivación con una mayor participación e implicación.

Actualmente, la incorporación de las nuevas tecnologías es una realidad indudable que se ha ampliado con el desarrollo de las nuevas redes sociales que han permitido evolucionar el mundo de la información y comunicación. Con ello hemos construido una gestión basada en la confianza mediante una relación más ágil y directa, que ha reportado mayores ventajas tanto para la organización como para los teletrabajadores, con nuevas formas de hacer que están consolidando una cultura más innovadora. En este contexto, consideramos necesario seguir avanzando en línea con un compromiso mutuo de mejora en la calidad y la productividad que reporte ventajas para todos, así como en el incremento porcentual de número de trabajadores que disfruten de esta nueva modalidad de trabajo.

Ambas partes, acuerdan mantener la vigencia del Acuerdo de Teletrabajo, declarando que es su común interés continuar progresando en su implantación, a estos efectos, durante la vigencia del Convenio y en el seno del Grupo de Ordenación del Tiempo de Trabajo, se realizará el seguimiento de este compromiso de mejora, con referencia a la evolución de la productividad y los indicadores utilizados.

12.2.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Comisión de Igualdad, creada al amparo del anterior Convenio ha realizado grandes avances en esta materia enfocando sus trabajos en la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres, instando la creación de un conjunto de políticas activas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad.

Con estos fines, se ha realizado el estudio de diagnóstico, consistente en el análisis detallado de la igualdad de oportunidades, entre hombres y mujeres en Telefónica de España, partiendo de la previa recogida de información en base a los parámetros e indicadores definidos y consensuados en la Comisión de Igualdad y siguiendo en todo momento los principios propuestos por el Ministerio de Trabajo en el "Modelo de cuestionario para la elaborar un diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa".

Las conclusiones del estudio de dicho análisis ponen de manifiesto, con carácter general, la defensa y compromiso de nuestra Empresa con la igualdad de oportunidades y, cómo nuestra trayectoria empresarial y el desarrollo de nuestras normas convencionales, nos permiten afirmar que no existe ningún tipo de discriminación normativa ni convencional en las siguientes materias:

- Ni en materia de retribución salarial
- Ni en el acceso al empleo
- Ni en las bases de las convocatorias, ni concursos de méritos ni en cualquier otra fórmula de promoción interna en la empresa
- Ni en materia de formación y desarrollo profesional
- Ni en medidas de conciliación de vida laboral y familiar
- Ni en la ordenación del tiempo de trabajo, ni en la flexibilidad horaria
- Ni en movilidad o traslados
- Ni en las nuevas formas de trabajar como es el teletrabajo o el trabajo en movilidad
- Ni en la concesión de licencias no retribuidas
- Ni en beneficios sociales
- Ni en los parámetros y competencias que se valoran en la evaluaciones anuales para el grado de consecución de objetivos

No obstante, y compartiendo la voluntad de todas las partes en seguir evolucionando y considerando que tenemos recorrido para implantar acciones de mejora en determinados ámbitos prioritarios de actuación, ambas partes suscriben el Plan de Igualdad que se anexa a este texto Convencional (Anexo 1).

En dicho Plan de Igualdad, la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores proyectan su compromiso para potenciar una cultura empresarial asentada en el Principio de Igualdad de Oportunidades y en desarrollar cuantas medidas permitan dar cumplimiento a los siguientes objetivos:

- Dar continuidad a las políticas de igualdad y conciliación ya vigentes en nuestra Empresa que superan el mero cumplimiento de la legislación vigente.
- Avanzar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral plena de las mujeres.
- Impulsar desde la Comisión de Igualdad medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de toda la plantilla de Telefónica de España.
- Asegurar que la formación y las posibilidades de desarrollo se ajustan a criterios de igualdad para hombres y mujeres.
- Promover el acceso a la mujer a puestos de responsabilidad dentro de la Empresa mejorando el equilibrio de género en este ámbito.
- Aumentar las probabilidades de que tanto hombres como mujeres puedan aportar lo mejor de sí mismos a los roles que ocupen en la organización.

Se mantiene la vigencia de la Comisión de Igualdad con la composición y competencias previstas en el citado texto; funciones que prioritariamente deben

estar enfocadas a la Implantación de las Acciones Previstas en el Plan de Igualdad, así como a su impulso y seguimiento. Asimismo a través de dicha Comisión se trasladará información a la Representación de los Trabajadores tanto en esta materia relativa a la Igualdad de Oportunidades, como en materia de Prevención de Acoso en sus distintas formas.

12.3.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores firmes en su empeño de mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad de los trabajadores, se comprometen a seguir promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo, arbitrando un procedimiento específico para su prevención y para actuar y corregir todas aquellas conductas de esta naturaleza, garantizando un ambiente de trabajo seguro.

En el seno de la Comisión de Igualdad, creada al amparo del anterior Convenio, se asumió el compromiso de elaborar una propuesta con el objeto de establecer dichas pautas de actuación en Telefónica, que ha culminado con del Procedimiento de Actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo.

En consecuencia ambas partes acuerdan integrar el citado Procedimiento en el presente texto convencional como Anexo 2, dando así cumplimiento a las obligaciones legales establecidas en esta materia, y continuar promoviendo condiciones de trabajo que eviten cualquier tipo de acoso en el seno de la empresa.

12.4.- OFERTAS COMERCIALES PARA EMPLEADOS

Ambas partes son conscientes de la continúa evolución del mercado en los productos y servicios de telecomunicación y de la creciente importancia que tienen en nuestra vida tanto a nivel profesional como personal, por ello consideran de interés que los empleados puedan disfrutar de nuevas ofertas diferenciales en los productos de telefonía y banda ancha, así como de productos más innovadores que se extiendan al ámbito de los productos fijos y móviles.

Por ello, a partir de la firma del presente convenio se articularan los mecanismos necesarios que permitan mejorar de las actuales ofertas en telefonía fija, móvil, ADSL y televisión con descuentos sobre los precios de comercialización.

En consonancia con este compromiso de mejora, la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores acuerdan que estas ofertas, incluida la bonificación del servicio telefónico, se aplicaran a todos los empleados que lo soliciten con independencia de que con anterioridad pudieran haber tenido contratado el servicio con la competencia o que hubieran estado portados o preasignados con algún Operador distinto de Telefónica. Por tanto, queda sin efecto lo establecido en la cláusula 12.6 del Convenio Colectivo 2001-2002 sobre la

bonificación del servicio telefónico.

No obstante lo anterior, el disfrute de estos descuentos irá asociado al compromiso del empleado de tener contratados todos sus servicios de telecomunicaciones con Telefónica y recibir su factura por Internet.

Igualmente, y con el fin de desarrollar acciones que permitan fidelizar a nuestros clientes, la Dirección de la Empresa se compromete durante la vigencia de este Convenio a adoptar las medidas necesarias para que el colectivo de jubilados, prejubilados y desvinculados de Telefónica de España puedan acceder al servicio de atención comercial telefónica personalizada en las mismas condiciones que lo hacen los empleados en activo.

12.5.- SEGURO COLECTIVO DE RIESGO

Ambas partes acuerdan la apertura de un nuevo plazo extraordinario para los empleados en activo que actualmente no se encuentran adheridos al Seguro Colectivo de Riesgo, bien porque decidieron no acogerse a la posibilidad concedida en los Convenios Colectivos 2001-2002 y en el de 2008-2010, o bien porque en el momento de su ingreso en la Empresa no solicitaron su adhesión al seguro colectivo.

Dicha adhesión se extenderá única y exclusivamente al Seguro Colectivo de Riesgo y para las coberturas de vida y accidente respecto de las contingencias de incapacidad absoluta y fallecimiento, no generando ningún derecho a la prestación de Supervivencia.

Desde la firma del Convenio y durante un plazo extraordinario de tres meses, se concretará el procedimiento para la tramitación de las solicitudes de adhesión y la efectividad del plazo concedido para ello, comunicándose a los empleados no adheridos para la suscripción si así lo desean del boletín específico formulado al efecto.

12.6.- EQUIPARACION PAREJAS DE HECHO

Al objeto de seguir avanzando en la completa equiparación de las parejas de hecho con las de derecho, ambas partes conscientes de la uniformidad de trato que debe darse a otras formas de convivencia plenamente implantadas en la sociedad actual como es el caso de las uniones de hecho estables, viene a reconocer la efectiva equiparación de estas situaciones así como su reconocimiento pleno a todos los efectos que se deriven de la Normativa Laboral.

A estos fines se considera “pareja de hecho” a la unión de dos personas, con independencia de su orientación sexual, a fin de convivir de forma estable, en una relación de afectividad análoga a la conyugal. La convivencia debe ser pública y notoria y constar inscrita en el correspondiente Registro Oficial de uniones de hecho

habilitadas al efecto en cada Comunidad Autónoma mediante la cumplimentación de los requisitos exigidos.

12.7.- ATAM

Ambas partes asumen el compromiso de impulsar aquellas actuaciones que permitan la continuidad en la consolidación y estabilidad de esta Asociación. En este sentido, se continuarán apoyando todas las iniciativas que permitan la incorporación de otros Empleados del Grupo Telefónica en ATAM, mediante los compromisos de colaboración correspondientes, a cuyo efecto desde la Empresa se propiciaran los acuerdos pertinentes, promoviéndose la suscripción de convenios de colaboración.

Asimismo, se continuará con el desarrollo de las acciones recogidas en el apartado B) del epígrafe correspondiente a la Integración de los Discapacitados, a propósito de lo recogido en la cláusula 9 del Convenio 1993-1995.

La Empresa estudiará fórmulas que faciliten la participación en los órganos rectores de la Asociación.

CLÁUSULA 13.- DERECHOS DE INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

13.1.- COMISIÓN DE EMPLEO

Dentro del marco del Convenio Colectivo, en la Comisión de Empleo se abordará el estudio de aquellas cuestiones relacionadas con la creación de empleo en la Empresa así como las relacionadas con los procesos de reubicación de los Recursos Humanos, al objeto de promover la adecuada dotación de personal en las distintas actividades, con criterios de eficiencia y rentabilidad, favoreciendo la empleabilidad de la plantilla de la Empresa.

Estará compuesta por dos miembros designados por el Comité Intercentros y uno por cada uno de los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo, y otros tantos por parte de la Dirección de la Empresa.

En esta Comisión se abordarán los aspectos derivados de:

- ✓ Creación de Empleo y programas de becarios.
- ✓ Reubicación de los Recursos Humanos.
- ✓ Información sobre movilidad geográfica (traslados)
- ✓ información general sobre Empresas Colaboradoras.
- ✓ Información previa sobre los concursos de méritos.

13.1.1.- Grupo de Trabajo de Provisión de Recursos Humanos

Se constituirá un Grupo de Trabajo, dependiente de la Comisión de Empleo, constituido por tres miembros de la Representación de los Trabajadores, designados por el Comité Intercentros, y por otros tantos miembros designados por la Dirección de la Empresa, que tendrá como objeto realizar un seguimiento más pormenorizado de determinados trabajos de la citada Comisión (información sobre traslados realizados; concesión y prórroga de traslados provisionales por motivos personales y/o familiares; información sobre nuevos procesos de selección y contratación y de procesos con perfil y conocimientos específicos).

13.2.- COMISIÓN PARITARIA DE NEGOCIACION PERMANENTE

Se constituye una Comisión Paritaria de Negociación Permanente para una adecuada y completa gestión del mismo en orden a permitir la adaptación de la Empresa al dinamismo del Sector de las Telecomunicaciones, y a la cambiante realidad social y legislativa. Siguiendo los principios inspiradores de la reciente reforma sobre negociación colectiva, en el seno de dicha Comisión se abordarán todas aquellas cuestiones contempladas en este Convenio Colectivo que requieran un desarrollo posterior, sirviendo como un punto de encuentro que permita acordar soluciones oportunas a las nuevas circunstancias o las materias que así lo requieran.

Además del desarrollo en aquellas materias expresamente contempladas en el presente texto, esta Comisión tendrá atribuidas las siguientes funciones:

- La adaptación y en su caso modificación del presente texto de Convenio Colectivo durante su vigencia para adecuarlo a la realidad social.

- Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de las discrepancias surgidas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que hayan concluido sin acuerdo tras la finalización del período de consultas. Con objeto de garantizar la rapidez, efectividad y salvaguarda de los derechos de los afectados, esta Comisión deberá ser convocada en el plazo máximo de 15 días desde la comunicación de la finalización del período de consultas y deberá llegar a un acuerdo en el plazo de siete días desde que las discrepancias le hubieran sido planteadas.

- Prórroga del convenio en los términos previstos en la cláusula 2.

Y en general en esta Comisión Paritaria se negociarán y, en su caso, se acordarán todas aquellas cuestiones que pudieran surgir durante la vigencia del Convenio que precisen la intervención de este foro de negociación.

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

Esta Comisión Paritaria de Negociación Permanente estará compuesta por trece miembros de la Representación de los Trabajadores designados por el Comité Intercentros y otros tantos por la Dirección de la Empresa.

Además de las competencias señaladas y de las expresamente contempladas en otras cláusulas del presente Convenio, se abordarán las siguientes líneas de trabajo:

- Clasificación profesional.
- Nuevo modelo de Carrera Comercial.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Modelo de movilidad geográfica y funcional.
- Negociación y aprobación de las cuestiones contempladas en el Convenio que requieran un desarrollo posterior.

Al objeto de facilitar la operatividad y dotar de mayor agilidad de funcionamiento a esta comisión, se constituirán las comisiones paritarias que tendrán carácter informativo y de administración del Convenio que a continuación se relacionan, en las que se abordarán las siguientes líneas de trabajo:

13.2.1.- Comisión de Clasificación Profesional

La evolución del actual modelo de Clasificación Profesional precisará a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo de un posterior desarrollo y consecuente adecuación de su contenido en aspectos tales como definición de misiones de cada categoría laboral y actualización de su contenido funcional para adecuarlas a la realidad del mapa de actividades de la Empresa. Por ello, ambas partes acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria denominada de Clasificación Profesional, dependiente de la Comisión Paritaria de Negociación Permanente, constituida por cinco miembros designados por el Comité Intercentros, y otros tantos designados por la Dirección de la Empresa.

La Comisión de Clasificación Profesional se reunirá con la frecuencia y periodicidad que sea preciso.

Las competencias y funciones que se atribuyen son la elaboración de estudios e informes para el debate, negociación y, en su caso, aprobación en la Comisión de Negociación Permanente sobre todas las cuestiones derivadas de esta materia.

13.2.2.- Comisión de Operaciones

La Empresa está impulsando un proceso de transformación con prioridades estratégicas que permitan asegurar a nuestra compañía la captación de todo el potencial de crecimiento del sector de una forma eficiente y sostenible, dentro de estas prioridades con especial atención a la expansión y desarrollo de la banda ancha. Una de las Áreas que está implicada con mayor intensidad y participando activamente en la implantación y desarrollo de proyectos estratégicos es la Dirección de Operaciones y Red.

En este contexto, se constituye la Comisión de Operaciones constituida por cinco miembros de la representación de los trabajadores designados por el Comité Intercentros y otros cinco por la representación de la Empresa que, entre otras tendrá como competencias compartir información sobre los principios rectores en la implantación, desarrollo y ejecución de los proyectos operativos que se planteen en dicho programa de transformación de la Empresa.

13.2.3.- Grupo de Ordenación del tiempo de trabajo

Ambas partes reconocen la importancia que la ordenación del tiempo de trabajo especialmente en materia de jornada y horarios tienen para lograr la adecuada conciliación de la vida personal y profesional. Para ello y con objeto de continuar avanzando, la Empresa apuesta por resolver en este contexto y bajo los criterios enunciados, las necesidades de la organización para la mejor adaptación del tiempo de trabajo. De esta forma, en aquellas unidades que por las características y necesidades de su actividad precisen una distribución distinta de la jornada continuada, se buscarán fórmulas alternativas que permitan avanzar hacía la consecución de estos objetivos de conciliación, tales como jornada partida, teletrabajo, trabajo en movilidad, flexibilidad, etc.

En estos casos se priorizará la voluntariedad, como viene establecido en la Cláusula 8. Si no hubiera suficientes voluntarios para la cobertura del servicio en función de las necesidades acreditadas, y habiéndose explorado todas las fórmulas posibles, en el seno de este grupo, la adaptación de los horarios, se podrá realizar la adaptación de las jornadas y horarios con la participación de la Representación Social, mediante la elaboración en este Grupo de las correspondientes propuestas en esta materia, para su debate, negociación y, en su caso, aprobación en la Comisión Paritaria de Negociación Permanente.

Ambas partes acuerdan la constitución de un Grupo de Trabajo dependiente de la Comisión de Negociación Permanente, denominado de Ordenación del Tiempo de Trabajo, constituido por tres miembros designados por el Comité Intercentros, y otros tantos designados por la Dirección de la Empresa; que tendrá, además de las competencias expresadas anteriormente, las siguientes:

- Elaboración de una propuesta donde se concreten los criterios que garanticen la rotación de vacaciones entre todos los empleados adscritos a la misma Unidad de trabajo.
- Realización del seguimiento en materia de Teletrabajo recogido en este Convenio, con referencia a la evolución de la productividad y los indicadores utilizados.
- Extensión de la jornada voluntaria incentivada de centros de trabajo singulares a nuevos edificios o complejos en grandes núcleos de población.

13.2.4.- Otros

Además de estos grupos y al objeto indicado de facilitar la operatividad y dotar de mayor agilidad de funcionamiento a la Comisión Paritaria de Negociación Permanente, se podrán constituir, además de los previstos en el texto del Convenio, y cuando así se acuerde por las partes, otros Grupos de Trabajo que estarán compuestos por tres miembros designados por el Comité Intercentros y otros tantos por parte de la Dirección de la Empresa.

13.3.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Siguiendo los principios inspiradores de la reciente reforma sobre negociación colectiva, y de forma análoga a la Comisión Paritaria de Negociación Permanente se constituye una Comisión Paritaria compuesta por trece Representantes de los Trabajadores designados por el Comité Intercentros y otros tantos por parte de la Dirección de la Empresa, para el conocimiento y resolución de las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

Las resoluciones adoptadas por esta Comisión en las materias propias de su competencia tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que las previstas para los Convenios Colectivos conforme se establece en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

13.4.- COMISIONES PROVINCIALES DE GESTIÓN

Se mantienen las comisiones provinciales de gestión en su composición y periodicidad de sus reuniones, así como en las competencias que tienen establecidas.

13.5.- OTRAS COMISIONES PARITARIAS

13.5.1.- Comisión Central de Formación

La Comisión Central de Formación estará compuesta por dos miembros

designados por el Comité Intercentros, uno mas por cada sindicato firmante del Convenio y otros tantos por parte de la Dirección de la Empresa. Se mantienen sus competencias y facilidades.

13.5.2.- Comisiones Provinciales de Formación

Las Comisiones Provinciales se constituirán en aquellas provincias donde existen Escuelas de Formación, y son el foro donde se realizará el seguimiento de la actividad formativa en materia de: demanda provincial, programa y recursos provinciales de formación, seguimiento y evaluación de acciones formativas.

Estará compuesta por dos miembros designados por el Comité de Empresa y el mismo número de representantes de la Empresa.

13.5.3.-Comisión de Seguimiento de Asistencia Sanitaria Complementaria

La citada Comisión de Seguimiento estará compuesta por tres miembros designados por el Comité Intercentros y otros tantos miembros por la Dirección de la Empresa en los términos de la Cláusula 11.4 del presente Convenio.

13.5.4.- Comité Central de Seguridad y Salud y Comité Provincial de Seguridad y Salud

El Comité Central y los Comités Provinciales de Seguridad y Salud, mantendrán su actual composición y funciones.

Como norma general, ambos Comités se reunirán con la misma periodicidad que actualmente.

Se mantienen sus competencias, así como el Grupo para el Desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de él dependiente.

13.5.5.- Comisión de Absentismo

La reducción del índice de absentismo en la Empresa es un objetivo compartido por las representaciones social y empresarial, dado que los efectos negativos del absentismo se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores. Ello implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo, junto con las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden, a una efectiva protección de la salud de los trabajadores.

Ambas parten conscientes de la problemática que se origina, tanto para la

Empresa como los trabajadores, cuando los índices de absentismo superan determinados niveles, manifiestan su compromiso para abordar esta materia con el objetivo de prevenirlo, y coadyuvar en su corrección y reducción de las tasas actualmente existentes en Telefónica de España.

A tal efecto se constituye la Comisión de Absentismo compuesta por cinco miembros de la representación de los trabajadores designados por el Comité Intercentros y otros cinco por la representación de la Empresa, como el foro donde se aborde la elaboración consensuada de planes de acción con el objetivo de concienciar a la plantilla sobre esta problemática, así como en la elaboración de campañas educativas dirigidas a lograr una cooperación conjunta de toda la organización en minimizar esta problemática. Entre sus competencias debe incluirse, la implementación de medidas preventivas orientadas a que los empleados disfruten de unos hábitos de vida saludables y el compromiso del control y reducción progresiva del Absentismo.

Queda modificado el segundo párrafo del art. 249 bis de la Normativa Laboral en este sentido.

De este modo, ante cualquier situación individual de alto nivel de absentismo que se detecte será analizada dentro de la referida Comisión para que, con carácter previo a la adopción de cualquier acción por parte de la Empresa sea conocida y analizada por la misma.

CLÁUSULA 14.- DERECHOS SINDICALES

Se declara expresamente vigente la Cláusula 14 del Convenio Colectivo 2008-2010.

Se modifican los artículos 264 y 265 de la Normativa Laboral, en los siguientes términos:

El apartado o) del artículo 264 de la Normativa Laboral se sustituye por el siguiente:

> "o) Los Sindicatos mas representativos dispondrán de una bolsa de horas equivalentes al 15% de los miembros electos de sus candidaturas en los Comités de Empresa, que serán administradas por los órganos de dirección del correspondiente Sindicato."

El párrafo tercero del artículo 265 de la Normativa Laboral, en su redacción dada por el Convenio Colectivo 2003-05 en su cláusula 13.8, se sustituye por:

> "Otro 30% del monto total de estas horas se transformarán en Delegados Sindicales Estatales, cuyo número será el resultado de dividir las horas correspondientes a ese 30% por la jornada anual. La designación de estos

delegados será administrada por los Órganos de Dirección de los Sindicatos referidos."

Se mantienen en vigor los restantes apartados de los artículos referidos.

CLÁUSULA 15.- NORMATIVA LABORAL

Se declara expresamente en vigor con contenido normativo, el Texto Refundido de la Normativa Laboral incluido como Anexo III del Convenio Colectivo 1993/1995, publicado mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de julio de 1994, con las modificaciones introducidas en los Convenios Colectivos 1996, 1997-1998, 1999-2000, 2001-2002, 2003-2007 y 2008-2010 en todo aquello que no haya sido modificado por este Convenio.

Ambas partes son conscientes de la necesidad de proceder a una actualización y adaptación de la Normativa Laboral a las actuales circunstancias de la Empresa, por lo que acuerdan la constitución e impulso del Grupo de Trabajo, dependiente de la Comisión de Negociación Permanente y constituido por tres miembros designados por el Comité Intercentros y otros tantos miembros por la Dirección de la Empresa, que abordará la actualización y adecuación de la Normativa Laboral. Los trabajos se iniciarán a partir de la firma del Convenio y deberán concluir en todo caso antes de finalizar la vigencia del mismo, para lo cual ambas partes muestran su acuerdo.

La Representación de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa firman el presente texto del Convenio Colectivo 2011- 2013 con sus Anexos, de Telefónica de España, S.A.U., en prueba de conformidad y para la debida constancia, firmando asimismo el Sr. Presidente de las deliberaciones y los Secretarios.

Madrid, a 7 de julio de 2011

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN	***REPRESENTANTES DEL COMITÉ INTERCENTROS***
Jesús Figueroa Granados	José Ramón Sánchez Martín
Alberto Cases Costa	Juan Pablo Clemente Pariente
Mª Belén de la Hoz de la Hoz	Juan Manuel López García
Fernando Marqués Menal	Vicente Gómez Miranda
Pilar Conesa Martínez	Celestino Anta Ramos
Concepción Martín de Bustamante	Fernando A. Fernández González
Carmen Hidalgo Aldana	Francisco Javier Navarro Benito
Jerónimo Vilchez Peralta	Dolores Cholvi Martínez

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

José Carlos Jiménez Navarro

Mª Coronación López Alonso

Antonio Menéndez Elvira

Javier Miranda Gil

REPRESENTANTES DEL COMITÉ INTERCENTROS

Angel Martín Soria

Santiago Viera Luzardo

Teresa Rodríguez Celador

Ángel Martínez Pastor

SECRETARIA REPRESENTACIÓN DIRECCIÓN

Julia Giménez Moreno

SECRETARIOS REPRESENTACIÓN TRABAJADORES

Sandra Ruiz García

Fernando Hernández Rodríguez

PRESIDENTE COMISIÓN NEGOCIADORA

Ángel Calzada Calvo

A N E X O - 1

PLAN DE IGUALDAD TELEFÓNICA DE ESPAÑA

1.- PRINCIPIOS GENERALES: COMPROMISO EMPRESARIAL Y FOMENTO DE VALORES

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal y un derecho fundamental consagrado en el artículo 14 de nuestra Constitución que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, asignando a los poderes públicos la obligatoriedad de promover las condiciones necesarias para que esa igualdad sea efectiva. Sin embargo la mera declaración de igualdad entre mujeres y hombres, resulta claramente insuficiente en orden a garantizar que la igualdad sea efectiva por diversas razones de índole social, económica y cultural.

Por ello, la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y de Hombres de 27 de marzo de 2007, propone una acción normativa encaminada a la eliminación de todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, promoviendo la igualdad real entre mujeres y hombres con remoción de los obstáculos que impiden alcanzarla, instando la creación de un conjunto de políticas activas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad.

En Telefónica de España, consideramos que la profunda modificación de los valores de la sociedad, el cambio de roles en el ámbito familiar y el acceso femenino al mercado laboral, no deben dificultar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, convirtiendo la igualdad de oportunidades en un elemento estratégico.

Mas allá del estricto cumplimiento normativo que imponen las prescripciones legales, nuestra Empresa proclama entre sus Principios de Responsabilidad Corporativa, la no discriminación y la igualdad de oportunidades y se posiciona de manera categórica contra cualquier práctica que sugiera conductas o prácticas de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

Nuestros principios de actuación parten de una serie de principios generales asociados a la honestidad y confianza, respeto por la ley, integridad y respeto por los derechos humanos.

En nuestra Empresa nos comprometemos a actuar de conformidad con estos valores que determinan nuestra forma de relacionarnos tanto a nivel externo, con nuestros proveedores y clientes, como internamente con accionistas y empleados.

En esta línea de trabajo y compromiso, la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores mediante el presente Plan de Igualdad proyectan su compromiso para potenciar una actitud que nos acerque más a una cultura empresarial asentada sobre el Principio de Igualdad de Oportunidades. Este

posicionamiento se corresponde con el convencimiento de que la Empresa cuenta de manera permanente con el colectivo de mujeres, trabajadoras altamente capacitadas y de talento indiscutible que generan innumerables beneficios en la organización, como es el enriquecimiento del capital humano de la empresa y la mejora del clima laboral.

2.- OBJETIVOS

Para dar cumplimiento a estos principios nace el presente Plan de Igualdad desarrollando los siguientes objetivos con carácter general:

- Objetivos de superación: Pretendemos dar continuidad a las políticas de igualdad y conciliación ya vigentes en nuestra Empresa que superan el mero cumplimiento de la legislación vigente.

- Avanzar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral plena de las mujeres.

- Impulsar desde los distintos foros ya establecidos, medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de toda la plantilla de Telefónica de España.

- Asegurar que la formación y las posibilidades de desarrollo se ajustan a criterios de igualdad para hombres y mujeres.

- Promover el acceso a la mujer a puesto de responsabilidad dentro de la Empresa mejorando el equilibrio de género en este ámbito.

- Aumentar las probabilidades de que tanto hombres como mujeres puedan aportar lo mejor de sí mismos a los roles que ocupen en la organización.

No obstante lo anterior, considerando que Telefónica de España, siempre se ha posicionado a favor de la igualdad e integración plena de las mujeres, estamos en condiciones de afrontar en el corto plazo los siguientes objetivos:

- Reforzar nuestro compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por el Grupo Telefónica en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias y a promover el principio de igualdad de oportunidades.

- Establecer medidas eficaces que nos permitan conocer y combatir cualquier comportamiento o conducta que pueda ser considerado como un supuesto de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo mediante la implantación de un Protocolo para la Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de de género.

- Establecer directrices dirigidas a excluir medidas que afecten negativamente a la conciliación de la vida personal y/o familiar.

3.- CONTEXTO EMPRESARIAL. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Es preciso poner de manifiesto el destacado papel que ha tenido Telefónica, por su carácter pionero en su apuesta por la igualdad de oportunidades y de trato, fomentando la inserción de la mujer en el mundo laboral y favoreciendo su desarrollo profesional con políticas y condiciones de trabajo absolutamente innovadoras.

En todos los ámbitos de nuestra actividad laboral: procesos de selección, promoción, política salarial, formación, condiciones de trabajo y políticas de conciliación, asumimos, el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un valor irrenunciable y fundamental que forma parte activa de nuestra cultura y que es preciso seguir impulsando.

Se ha elaborado, con carácter previo un informe de diagnóstico de carácter transversal, dinámico, coherente y temporal y a la vista de los datos se hace preciso consignar, que de los datos recabados no se infiere signo o indicio alguno de discriminación directa. El diagnóstico ha tenido por objeto lo preceptuado en la Ley Orgánica de Igualdad, comprobando que:

No existe ningún tipo de discriminación normativa ni convencional en materia de retribución salarial, acceso al empleo, ni en la elaboración y definición de las bases de las convocatorias, ni concursos de méritos ni en cualquier otra fórmula de promoción interna en la empresa.

Asimismo, el estudio de diagnóstico refleja que tampoco se evidencian síntomas de discriminación directamente en las siguientes materias:

- Formación y desarrollo profesional
- Medidas de conciliación de vida laboral y familiar
- Ordenación del tiempo de trabajo, ni en la flexibilidad horaria
- Movilidad funcional o geográfica (traslados)
- Nuevas formas de trabajar, como son teletrabajo o el trabajo en movilidad
- Concesión de licencias o permisos no retribuidas
- Beneficios sociales

No obstante, los datos extraídos nos ha acercado un poco más a la realidad de nuestra Empresa, de nuestra plantilla y ha evidenciando que existen posibilidades de mejora.

Además, Telefónica debe posicionarse tomando un papel innovador en la sociedad, por lo que debe introducir en su imagen elementos diferenciadores que la conviertan en abanderada de las políticas de igualdad implantadas en la empresa.

Por este motivo se ha considerado apropiado avanzar en la línea de trabajo y compromiso en la que siempre hemos creído, proponiendo acciones de mejora en aquellas áreas de actuación donde podemos seguir progresando y creando conciencia en pro de la igualdad efectiva y su extensión universal:

- ✓ COMPROMISO Y SENSIBILIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN
- ✓ COMUNICACIÓN y PUBLICIDAD
- ✓ EMPLEO Y SELECCIÓN
- ✓ PROMOCION, FORMACIÓN y DESARROLLO PROFESIONAL
- ✓ CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- ✓ PREVENCIÓN Y EXCLUSIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO

4.- DESARROLLO DE LAS ACCIONES

4.1.- COMPROMISO Y SENSIBILIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN

Como medida especifica en Telefónica de España y que nos distingue, se ha considerado que la Dirección, en la figura de su Presidente, manifieste expresamente el compromiso de seguir avanzando en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, dando a conocer de forma expresa y pública la posición de la Empresa de continuar mejorando la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Se pretende conseguir de este modo el objetivo de sensibilizar a toda la Dirección, cadena de mandos y plantilla de trabajadores en esta materia y que desde Recursos Humanos se potencie la implantación, como principio rector y básico, en todas las Áreas de la Empresa.

4.1.1.- ACCIÓN

Comunicación del Presidente de Telefónica de España declarando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

4.1.2.- ÁMBITO DE DIFUSIÓN

Traslado del documento "Compromiso de Igualdad" al Comité de Dirección. Publicación en la Intranet para conocimiento de toda la cadena de mandos y de toda la plantilla.

4.2.- COMUNICACIÓN – PUBLICIDAD

Conocedores de que la **IMAGEN** adquiere un valor destacado, Telefónica España velará especialmente el tratamiento de la comunicación de todas las medidas que implemente tanto interna como externamente, lo que contribuirá al avance y buen funcionamiento del programa.

4.2.1.- ACCIONES EN COMUNICACIÓN INTERNA

- Diseñar un plan de comunicación para todos los empleados en el que se de a conocer los conceptos de Igualdad y no Discriminación.
- Extender la práctica de un lenguaje neutro, no sexista en comunicaciones, imágenes y documentos dentro de la Empresa.
- Incluir la información sobre las iniciativas de igualdad en las presentaciones internas
- Incorporar en la encuesta de Clima laboral ítem/s específico/s sobre esta materia para poder valorar la percepción de nuestra plantilla.
- Crear un apartado dentro del Canal de Recursos Humanos dirigido exclusivamente a la igualdad de oportunidades y medidas de conciliación.
- Publicar el Plan de igualdad en la Intranet

4.2.2.- ACCIONES EN COMUNICACIÓN EXTERNA

- EN MATERIA DE PUBLICIDAD DE NUESTROS PRODUCTOS Y SERVICIOS

  1.- Alinear los compromisos generales previstos en este Plan con la política de publicidad.

  2.- Los contenidos de los mensajes en el material de merchandising (pósters, carteles…) que se utilicen en la promoción de productos y servicios deben ser respetuosos con el compromiso en materia de igualdad.

- EN MATERIA DE COMUNICIACIÓN A CLIENTES Y SOCIEDAD

Impulsar la comunicación al exterior del compromiso asumido por la Compañía con clientes y sociedad en materia de Igualdad de oportunidades.

4.3.- EMPLEO Y SELECCIÓN

En Telefónica, nuestras políticas y actuaciones relativas a la selección y contratación de personal se basan en criterios claros de capacidad, competencia y méritos profesionales, y por supuesto, en igualdad de oportunidades.

Los procesos de cobertura de vacantes se realizan sobre estos principios para brindar a todos, las mismas oportunidades de desarrollo profesional. Los procesos de selección regulados por nuestra Normativa Laboral, se realizan por Tribunales de selección, con la participación de la RRTT, circunstancia que aporta una garantía añadida de transparencia y objetividad en la selección de los candidatos más idóneos.

El informe de diagnóstico refleja que las últimas contrataciones en Telefónica de España se han realizado con una proporción prácticamente idéntica del número de hombres y de mujeres, lo que evidencia el avance en esta materia y la materialización del compromiso.

No obstante, conscientes de las posibilidades de mejora en este ámbito, a tal efecto contemplamos las siguientes acciones

4.3.1.- ACCIONES EN MATERIA DE SELECCIÓN:

- Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades a todos aquellos, quienes directa o indirectamente intervienen en los procesos de selección, a través de seminarios, talleres, bajo la premisa de una progresiva y equilibrada presencia de la mujer.
- Transmitir el Principio de Igualdad de Oportunidades a las Empresas Consultoras que pudieran participan en los procesos de selección.
- Utilización de un lenguaje no sexista y neutro en todas las convocatorias o en la denominación de los puestos.
- Utilización de un lenguaje no sexista y neutro en todas las ofertas de empleo y anuncios.
- Realizar un seguimiento detallado de los procesos de selección para ver la representatividad de ambos sexos.

4.4.- PROMOCION, FORMACIÓN y DESARROLLO PROFESIONAL

Telefónica de España apuesta por el desarrollo de todos los profesionales, bajo la exigencia de la mejora continua y en la impartición de una formación de calidad a través de:

- Planes de Formación: personalizados y dinámicos.
- Catálogos de formación y espacios formativos.
- Permisos Individuales de Formación
- Escuelas de Excelencia: Liderazgo, Comercial, Empresarial y Técnica.

- Universitas Telefónica: el desarrollo continuo.

En consonancia con lo anterior, de forma periódica se comunican las acciones de formación y oportunidades de desarrollo a través de la Intranet, mediante la publicación de los procesos internos de selección.

A pesar de ello, el estudio de diagnóstico revela que en la actualidad el porcentaje de hombres que ostentan cargos directivos/predirectivos es notablemente superior al porcentaje de mujeres, existiendo a la vez, áreas en las que tradicionalmente la presencia femenina ha sido muy escasa, circunstancia que se mantiene en la actualidad.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, considerando los espacios de mejora se articulan las siguientes acciones:

4.4.1.-ACCIONES EN MATERIA DE FORMACIÓN y DESARROLLO PROFESIONAL

Seguir garantizando la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, basados en la idoneidad y capacidad de los candidatos, en el marco de igualdad de oportunidades.

Fomentar el acceso de las mujeres a cursos relacionados con el desarrollo directivo, diseñar acciones formativas dirigidas a mujeres para reforzar estas habilidades y potenciar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.

Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en acciones formativas que mejoren sus capacidades profesionales. Igualmente se promoverá que las mujeres participen en procesos que supongan una promoción profesional.

Celebración de encuestas/talleres/sesiones de trabajo, para conocer las dificultades existentes en Telefónica de España que impiden el desarrollo profesional de las mujeres y determinar las medidas.

Diseñar acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades y diversidad para toda la plantilla.

Formación específica en igualdad de oportunidades a directivos, mandos y responsables que estén implicados en los procesos que aquí hemos señalado.

Realizar estudios de perfiles femeninos y con potencial, para determinar los puntos fuertes y áreas de mejora que permitan el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad en al organización.

Aquellas áreas donde, históricamente, estén menos representadas las mujeres diseñar políticas que ayuden y apoyen su acceso y promoción.

Implantar acciones formativas especificas tras incorporaciones de bajas de maternidad, excedencias por cuidado de menores y con reducciones de jornada.

4.5.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En Telefónica, la conciliación de la vida laboral y personal es una prioridad. Por ello, venimos trabajamos desde hace años en impulsar medidas que permitan desarrollar a los empleados su actividad profesional con una mayor calidad de vida, todo ello bajo la premisa de que la conciliación sólo es posible, si las relaciones se basan en la responsabilidad, flexibilidad, confianza y el compromiso.

Además de todas las medidas de conciliación que establecidas en los Convenios Colectivos, existen una serie de beneficios sociales dirigidos a la globalidad de la plantilla sin que para su asignación y disfrute se considere la diferencia de sexos, no existiendo en definitiva, ningún tipo de discriminación.

El estudio de diagnóstico en materia de excedencias, reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares dependientes, y permisos especialmente los no retribuidos, sigue demostrando que las empleadas son las que con mayor frecuencia y en mayor proporción se acogen a las medidas de conciliación.

Considerando estos datos, entre las acciones que se proponen se han formulado algunas, especialmente dirigidas para el colectivo de empleados varones.

Se lanzarán campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.

Se informarán al colectivo de trabajadores varones sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales que otorga la legislación vigente y las normas convencionales de Telefónica de España (campaña divulgativa)

Se informará expresamente que la política de la Empresa siempre ha posibilitado el ejercicio de la conciliación, garantizando que no repercutirá negativamente en las posibilidades de promoción, aspectos salariales, ni en el acceso a los beneficios sociales.

Promover la flexibilización en las condiciones de prestación laboral, facilitando el acceso al teletrabajo y trabajo en movilidad, como fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Como medida de protección a la maternidad, incorporar en el canal de Seguridad y salud de la Intranet información acerca de recomendaciones en esta materia a trabajadoras embarazadas.

Realizar sesiones informativas sobre los derechos laborales reconocidos por la ley a las mujeres víctimas de violencia de género.

4.6.- PREVENCIÓN Y EXCLUSIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO

En el Convenio Colectivo de Telefónica de España para los años 2008/2010, la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, se comprometieron a promover condiciones de trabajo que evitaran el acoso laboral y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención.

Por ese motivo y dando cumplimiento a uno de los objetivos consignados, se incorpora al presente Plan de Igualdad el Procedimiento de Actuación en supuestos de Acoso Moral y Sexual y por razón de sexo en el trabajo.

5.- SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad de Oportunidades velará por el cumplimiento de los objetivos pretendidos en este Plan de Igualdad. En su seno se realizará el seguimiento de las acciones contempladas en este Plan, y posibles ajustes o correcciones al mismo, así como nuevas propuestas de medidas que persigan la extensión de la cultura de igualdad a todos los ámbitos de la empresa.

Para poder realizar un seguimiento adecuado de todas las medidas y acciones propuestas, se definirán en el seno de la Comisión de Igualdad, los correspondientes indicadores de gestión y seguimiento para cada una de las Áreas de Actuación diseñadas.

ANEXO 2

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN SUPUESTOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO EN EL ÁMBITO DE TELEFÓNICA DE ESPAÑA

1. INTRODUCCIÓN/ PREÁMBULO

La Dirección adquiere el compromiso de actuar con toda diligencia para prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de toda la plantilla.

Todos los empleados y empleadas de la Empresa tienen derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguarda de sus derechos fundamentales de carácter laboral. En base a este principio, la Dirección de la Empresa y manifiesta que el acoso laboral y sexual y por razón de sexo supone un grave atentado contra la dignidad de la persona y consecuentes con la decisión de no permitirlos, ni tolerarlos, los responsables de las distintas direcciones/departamentos de la empresa deberán garantizar un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de que la Entidad pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente, aquellos empleados que gestionan equipos, deben evitar y comunicar a los Responsables de RR.HH. todo tipo de conductas que violen la misma. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.

El acoso sexual es un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones, que puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres. Sin embargo, y siendo conscientes que la mujer se convierte en principal victima del mismo, las empresas están obligadas a impulsar medidas para tratar casos de este tipo, por lo que este protocolo deberá ofrecer información para conocer y entender que es el acoso sexual y por razón de sexo, así como consejos y orientación para prevenirlos, articulando vías de protección y respuesta.

La Comisión de Derechos Humanos así como la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una discriminación directa que vulnera los derechos fundamentales. Además del derecho a la intimidad de las personas, este tipo de conducta vulnera el derecho a la dignidad, igualdad y no discriminación por razón de sexo; derecho a la seguridad, salud e integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y finalmente de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

En el marco y a través del procedimiento establecido en el presente Protocolo, la Dirección se compromete a investigar las denuncias sobre acoso que puedan plantearse por los trabajadores de la empresa. Este procedimiento garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a acudir al procedimiento regulado en éste Protocolo con garantías de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en el mismo.

Dentro del Convenio Colectivo de Telefónica de España 2008-2010 la cláusula 12.3, refiere en materia de prevención del acoso sexual y moral lo siguiente:

"La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores se comprometen a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención. Ambas partes se comprometen a presentar, en el seno de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, un procedimiento que tenga por objeto establecer las pautas de actuación en Telefónica de España para la identificación de situaciones que puedan suponer acoso laboral o sexual para los empleados de Telefónica de España, cualquiera que sea la persona de la que proceda y siempre que ambas mantengan una relación laboral con la empresa."

Por su parte, el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres incorpora la definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo y establece que:

- *Se considerarán en todos casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*

- *El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.*

Asimismo, el artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres establece que:

> *1.- Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo .*
>
> *Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores tales como la elaboración y difusión de*

códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2.- Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarla.

*La **Directiva 2002/73/CE** y la **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de fechas 23 de septiembre de 2002 y de 5 de julio de 2006 respectivamente, recogen que el acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación.*

2.- OBJETO

En fecha 10 de diciembre de 2008, tuvo lugar la constitución formal de la Comisión de Igualdad de Oportunidades prevista en el cláusula 12.2 del Convenio Colectivo 2008-2010. En esta Comisión se comprometió, entre otros, a iniciar el debate, la realización de un protocolo de actuación para la prevención del acoso laboral y sexual en Telefónica de España, en virtud de lo previsto en la citada cláusula 12.3.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores firmes en su empeño de mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad de los trabajadores, se comprometen a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo, arbitrar un procedimiento específico para su prevención y actuar según se establece en el presente protocolo en los casos de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Por este motivo se elabora el presente procedimiento cuyo objetivo es establecer las pautas de actuación que identifiquen situaciones que pudieran suponer acoso laboral, sexual o por razón de sexo solventando la situación discriminatoria y garantizando los derechos de la víctima, cualquiera que sea la persona de la que proceda y siempre que ambas mantengan una relación laboral con la Empresa (en los términos definidos en el punto 3).

Asimismo, la Dirección de la Empresa toma especial conciencia de la **gravedad del fenómeno del acoso sexual** y se compromete a asumir un papel activo en la prevención y actuación ante este tipo de acoso, desde su responsabilidad en procurar a todos los empleados y empleadas de Telefónica de España un ambiente de trabajo seguro.

En este sentido se deberán tomar las medidas oportunas para contribuir a la elaboración de códigos de conducta en los que se establezcan medidas de prevención del acoso sexual y protección a las victimas potenciales y se indiquen los pasos a seguir en el caso de que éste se produzca.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se aplicará a todos los empleados de Telefónica de España con independencia de su inclusión o no en el Convenio Colectivo.

Dado que el fin de este protocolo es preventivo y correctivo, se considerará de forma absolutamente excepcional, la inclusión de los becarios en su ámbito de aplicación, sin que ello modifique en ningún caso la naturaleza formativa y extralaboral de su relación con la Empresa.

4.- DEFINICIONES DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El acoso laboral, también conocido como "*mobbing*" es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan conductas tales como la exclusión del trabajador de las relaciones con sus compañeros, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o notoriamente por debajo de la capacidad profesional o competencias del trabajador o la humillación, desprecio o minusvaloración en público del trabajador.

Quedarán excluidos del concepto de acoso laboral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo pero que no tienen por finalidad destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

Acoso sexual. De conformidad con el artículo 7 de la LO 3/2007 se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el

efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Con el objeto de dar cumplimiento al mandato legal recogido en el artículo 48 de la LO 3/2007 y cláusula 12.3 del presente Convenio Colectivo, se arbitra el siguiente protocolo con un doble objetivo:

1) Como acción específica para la prevención del acoso, dando a conocer a todos los empleados de la Empresa la existencia de un protocolo de actuación lo que evitará conductas reprobables. En este sentido se publicará este protocolo en la Intranet de la Empresa de forma que toda la plantilla conozca y sepa la intervención a seguir ante los casos de acoso

2) Como procedimiento para dar cauce a las reclamaciones que puedan formular quienes consideren están siendo objeto de acoso sexual o acoso moral.

5.- PRINCIPIOS ESENCIALES PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, en el ámbito de las relaciones laborales de la Empresa quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones arriba recogidas.

Los gestores de equipos tienen la doble obligación de cumplir con estas directrices y de vigilar el cumplimiento de las mismas por las personas que se encuentren a su cargo. En este sentido, deberán tener en cuenta que nuestra empresa asume el compromiso de evitar cualquier tipo de situación de acoso dentro de Telefónica de España y que deben vigilar por su cumplimiento. Así, cualquier empleado y, en especial, cualquier gestor de equipo que tuviera conocimiento de una conducta que pudiera ser calificada de acoso, deberá ponerlo, a la mayor brevedad, en conocimiento de los responsables de RR.HH.

Se enumeran unos principios cuya finalidad es facilitar a toda la organización una serie de directrices que permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse de algún tipo de acoso dentro del entrono laboral.

A efectos prácticos de concreción, se observarán especialmente los siguientes principios:

5-1.- RESPETO: se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.

5-2.- COMUNICACIÓN: no se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre los trabajadores.

5-3.- DIGNIDAD DE LA PERSONA: no se tolerará ninguna actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquiera de los trabajadores.

5-4.- DISCRECIÓN Y RESERVA: las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de un trabajador o llamarle la atención por su inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.

5-5.- UNIFORMIDAD Y REPARTO EQUITATIVO DEL TRABAJO: no arbitrariedad en la asignación o distribución de trabajo, tanto en la asignación excesiva como en la no atribución de actividades.

5-6.- COMPORTAMIENTOS DE NATURALEZA SEXUAL: se fomentara las conductas igualitarias reprobándose los comportamientos sexistas, ya sea a través de actos, gestos o palabras.

5-7.- REGALOS O GRATIFICACIONES: no se permite recibir regalos u obtener cualquier género de lucro por la realización o desempeño de la actividad asignada.

5-8.- EVITAR HOSTIGAMIENTO: prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón, directa o indirecta, de género.

5-9.- OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN: se velará para que todos los trabajadores en igual situación de mérito, nivel y capacidad tengan similares oportunidades de formación y promoción laborales.

5-10-. CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: el disfrute de medidas de conciliación no será causa de discriminación laboral, ni de obstáculo en el desarrollo profesional.

6.- COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Considerando el mandato convencional contenido en la cláusula 12.3, la Comisión de Igualdad tendrá conocimiento del número y contenido general de las denuncias existentes en esta materia así como de la resolución que se adopte en cada uno de los casos.

Todos los miembros que componen la Comisión se comprometen a proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

7.-COMITÉ TÉCNICO PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO

Se crea un Comité Técnico dependiente de la Comisión de Igualdad, que estará constituido por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa, y que

pertenezcan a Recursos Humanos: un representante de la Dirección de Empleo (Mediador), un representante de la Dirección de Relaciones Laborales y Sindicales y un representante del Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales. La composición de este Equipo debe atender al principio de paridad de mujeres y hombres.

Este Comité tendrá como finalidad implementar todas las acciones que contribuyan a prevenir y erradicar los comportamientos y factores organizativos para combatir estas conductas. Asimismo, realizará la investigación de las denuncias que se presenten en esta materia, adoptando las medidas cautelares que pudieran ser necesarias.

El Mediador, figura esencial en el Comité Técnico, será designado por la Empresa atendiendo a su cualificación, trayectoria profesional y formación especializada en Psicología o Asistencia Social, actuando con total independencia como canalizador y receptor de las denuncias. Igualmente será el encargado de la investigación preliminar de los hechos denunciados en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo; de realizar un informe previo y citar al Comité Técnico para la aplicación del procedimiento.

A tal efecto se habilitará un buzón de denuncias con las máximas garantías de confidencialidad y prescripciones de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, de modo que en ningún caso se vulnere el derecho a la intimidad de las partes que intervengan en el desarrollo de todo el proceso.

Con el fin de preservar la intimidad de las victimas, sólo se informará a la Comisión de Igualdad del número de denuncias existentes, del resultado de las resoluciones emitidas (estimación o desestimación), así como en su caso de las medidas acordadas para la resolución del conflicto, sin que de los datos aportados se pueda inferir la identidad de los implicados.

8.- PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE CUALQUIER TIPO DE ACOSO.

El procedimiento deberá ser ágil, rápido, garantizando la protección de la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas. Asimismo garantizará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

Este procedimiento consta de las siguientes fases:

8-1.- INICIO

Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de acoso (laboral, sexual

o por razón de sexo) lo deberá poner en conocimiento del mediador a través de un escrito que enviará al buzón genérico creado al efecto. Excepcionalmente también podrán iniciar el procedimiento los representantes de los trabajadores o cualquier trabajador que tenga conocimiento de la existencia de hechos de esta naturaleza. En todos los casos, deberá acompañarse a la queja o denuncia indicios racionales serios y veraces para la investigación de los hechos.

El escrito deberá contener la siguiente información mínima:

- Identificación del trabajador que suscribe el escrito.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso (sexual, laboral o por razón de sexo).
- Persona/s que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos (testigos, escritos, correos electrónicos, etc...).
- Identificación del trabajador que está siendo objeto de acoso si es que fuera distinto del que suscribe el escrito.

Con carácter general, no se admitirán denuncias anónimas, genéricas o dirigidas a personas no identificadas de forma concreta.

Una vez se reciba el escrito, el mediador realizará un estudio previo de la denuncia y documentación que, en su caso, se acompañe. Además confeccionará un informe/resumen de la situación y determinará la convocatoria urgente del Comité Técnico para celebrar una entrevista con el empleado afectado al objeto de esclarecer los hechos.

Asimismo el Mediador puede decidir la celebración de entrevistas previas con el denunciante si considera que pueden coadyuvar a la rápida resolución del conflicto sin necesidad de convocar al Comité Técnico.

8-2.- DESARROLLO

Las reuniones se celebrarán en el plazo de siete días naturales siguientes a la recepción del escrito en el buzón, salvo que existan razones justificadas que aconsejen la extensión del plazo, sin que pueda rebasar el plazo de quince días.

El Grupo Técnico previamente a la celebración de la entrevista, habrá tenido conocimiento del informe/resumen emitido por el Mediador, así como de cuanta información pueda ser útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos y averiguar la veracidad de los mismos.

Las entrevistas entre las partes implicadas (denunciante/denunciado) se realizarán de forma independiente y sucesiva, con el máximo tacto y respeto a las partes, informando a todos los afectados en el procedimiento de la obligación de secreto y

confidencialidad de todos los datos que se revelen en el curso de las reuniones. Excepcionalmente y, si todos los miembros del Comité lo estiman oportuno para el esclarecimiento de las conductas, podrá celebrarse un careo entre las partes.

De todas las reuniones de investigación se levantará Acta, siendo firmada en el acto por todos los presentes (denunciantes, denunciados, testigos y/o comparecientes).

Dada la especial naturaleza de los temas a tratar, los empleados implicados (presunta víctima como empleados denunciados) podrán, si así lo desean, acudir a las entrevistas acompañados de un Representante de los Trabajadores con las mismas obligaciones de secreto y confidencialidad, referidas anteriormente.

8-3.- INFORME Y RESOLUCIÓN

Finalizadas las entrevistas, el Comité Técnico elaborará un informe detallado en el plazo máximo de diez días laborables en el que se recogerán:

- Las actuaciones realizadas
- La valoración de la situación
- La resolución de la reclamación en sentido estimar o desestimar la existencia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- Las medidas propuestas para dar solución al problema

Este documento de mediación será comunicado, dentro de los tres días laborables siguientes, a las partes y a Recursos Humanos para la aplicación de las medidas propuestas así como la adopción de las medidas que procedan.
Asimismo, el Comité Técnico informará a la Comisión de Igualdad del número y naturaleza de las denuncias existentes en esta materia, así como del resultado de la resolución (estimatoria o desestimatoria) que se adopte en cada uno de los casos.

Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que pueden interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial y podrán ser ejercitadas por cualquiera de los trabajadores implicados en el proceso.

8-4.- MEDIDAS CAUTELARES

Cuando las circunstancias lo aconsejen y antes del cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima del presunto acosador (cambio de acoplamiento provisional), así como la adopción de otro tipo de medidas preventivas. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la victima un perjuicio o menoscabo de las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Si en el transcurso del proceso la victima causará baja por situación de Incapacidad Temporal derivada de la situación que viene padeciendo, el representante del

Servicio Mancomunado de Prevención integrante del Comité Técnico podrá derivar o propondrá la derivación del trabajador a los facultativos médicos, expertos y profesionales que puedan prestarle el apoyo necesario.

9.- MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Si de la tramitación del procedimiento interno se concluye que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de conducta calificable de acoso laboral, sexual o por razón de sexo (y con independencia de las acciones legales individuales aludidas anteriormente), se procederá a la apertura de un expediente disciplinario de acuerdo con el procedimiento establecido en la Normativa Laboral frente a el/los trabajador/es denunciados, por falta laboral de carácter Muy Grave.

En caso de resolución de expediente disciplinario con sanción que no conlleve traslado forzoso o despido, la Empresa tomará las medidas oportunas para que el agresor y la victima no convivan en el mismo ambiento laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o posibilidad de solicitar un traslado que será resuelto de manera excepcional, no pudiendo suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

Si el resultado del procedimiento para la resolución de conflictos en materia de acoso es de sobreseimiento, y no habiéndose apreciado por el Comité Técnico mala fe en el denunciante, la Empresa con el objetivo de preservar el buen clima laboral de la Unidad, valorará la conveniencia de adoptar medidas de separación física de ambos trabajadores, sin que ello suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Se garantiza que no se producirán represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre si mismos o frente a terceros.

Todos los empleados tienen derecho a su presunción de inocencia, y a su derecho al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro empleado. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, serán igualmente constitutivas de falta laboral de carácter Muy Grave dando lugar a la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio del ejercicio de otro tipo de acciones que pueda interponer el denunciado falsamente.