

# PREGUNTAS FRECUENTES DEL I CEV

## **SOBRE CONDICIONES LABORALES** .....2

|                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. VACACIONES.....                                                     | 2  |
| 2. PERMISO CON SUELDO COMÚN A LAS EMPRESAS INCLUIDAS EN EL I CEV ..... | 6  |
| 3. PERMISO SIN SUELDO .....                                            | 10 |
| 4. MATERNIDAD, PATERNIDAD Y ATENCIÓN AL LACTANTE.....                  | 11 |
| 5. JORNADA REDUCIDA .....                                              | 15 |
| 6. EXCEDENCIAS .....                                                   | 16 |
| 7. JORNADA Y HORARIOS .....                                            | 18 |
| 8. FORMACIÓN .....                                                     | 20 |
| 9. CONCEPTOS ECONÓMICOS .....                                          | 21 |

## **SOBRE BENEFICIOS SOCIALES** .....25

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| 1. ASISTENCIA SANITARIA.....                              | 25 |
| 2. SEGURO COLECTIVO DE RIESGO (VIDA-ACCIDENTES) .....     | 26 |
| 3. PLAN DE PENSIONES.....                                 | 27 |
| 4. COBERTURA IPTPH .....                                  | 28 |
| 5. AYUDA INFANTIL Y ESCOLAR .....                         | 28 |
| 6. PLAN DE AYUDA DE ESTUDIOS PARA HIJOS DE EMPLEADOS..... | 28 |
| 7. PLAN DE CAMPING, CARAVANAS Y AUTOCARAVANAS.....        | 29 |
| 8. PLANES DE VACACIONES .....                             | 29 |
| 9. ANTICIPOS DE 1 A 3 MENSUALIDADES.....                  | 29 |
| 10. AVALES PARA VIVIENDA .....                            | 29 |
| 11. ATAM.....                                             | 30 |
| 12. OTRAS VENTAJAS.....                                   | 30 |

## **SOBRE CONDICIONES LABORALES**

### **1. VACACIONES**

#### **¿Qué duración tienen?**

La duración de las vacaciones es de 30 días laborables por año completo de servicio efectivo.

Si el tiempo de servicio ha sido inferior sólo se disfrutarán la parte proporcional, la cual se calculará:

- ✓ multiplicando por 2,50 el número de meses completos de servicio efectivo
- ✓ cuando se trate de un periodo inferior a un mes, se multiplicará por 0,083 por el número de días naturales.

En ambos casos el resultado serán días laborables. Las fracciones que se obtengan, se redondearán a favor del trabajador en días completos. (Ejemplo: si resulta 8,4 se concederán 9 días).

Los supuestos de maternidad, adopción (en los términos del art. 48.4 E.T), Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, suspensión de empleo y sueldo por sanción y permisos sin sueldo inferior a un mes, no motivarán reducción de vacaciones.

#### **¿Cómo puedo disfrutarlas?**

Modalidades de disfrute:

- a) Período de 30 días naturales.
- b) Dos períodos de 20 y 10 días naturales.
- c) Dos períodos de 15 y 15 días naturales.
- d) Tres períodos de 10 días naturales.
- e) Un solo período de días naturales que incluya los 30 días laborables seguidos, si las necesidades del servicio lo permiten.

#### **¿Cómo se realiza el cómputo?**

A efectos del cómputo de vacaciones los sábados tendrán la consideración de días laborables. Por tanto, los domingos y festivos incluidos en los períodos disfrutados generarán días adicionales.

#### **¿Cómo se solicitan los días adicionales generados?**

Las fechas de solicitud y concesión por parte del jefe de los días adicionales de vacaciones que resten del disfrute de los periodos de 30; 20 y 10; 10,10 y 10; ó 15 y 15 días naturales, no es necesario que figuren en el momento de la elaboración del Calendario Anual de Vacaciones. El número de días adicionales a disfrutar coincide con el mismo número de días festivos o domingos incluidos en los periodos naturales de disfrute asignados.

Solicitud: *directamente al Jefe inmediato*

*TdE: El Jefe remite al personal de la unidad habilitado para su grabación en "Gestión del Resto de Absentismos (Intranet/Canales/RRHH/Aplicación de administración de RRHH/Gestión del resto de absentismos)*

*TME: autoservicios/ausencias/vacaciones*

*TSOL: autoservicios/ausencias/vacaciones*

### **¿Cuándo se inicia el cómputo de vacaciones?**

Las vacaciones no podrán comenzar en domingo, festivo ni día de libranza del trabajador, deben iniciarse en día en que se tiene la obligación de trabajar.

### **¿Se puede renunciar a las vacaciones?**

Las vacaciones son irrenunciables y no se pueden compensar por dinero.

### **¿Cómo se solicitan las vacaciones?**

Se formula la solicitud durante el mes de **noviembre** de cada año, haciendo constar, en orden de preferencia, varias peticiones alternativas señalando las fechas en que se desean disfrutar.

Si un empleado no cursa la solicitud de vacaciones o lo hace fuera de plazo, o no se le puede asignar ninguno de los periodos solicitados se le asignarán las fechas que permitan las necesidades de organización, a juicio del jefe correspondiente.

### **¿Cómo se aplican las vacaciones rotativas?**

En el año 2018 se da la primera rotación de grupos, de forma que el último pasa a ser el primero, el primero el segundo y así sucesivamente. Esta rotación de grupos se mantendrá así hasta haber realizado una vuelta completa de los cuatro grupos. Una vez finalizado la rotación completa se establecerá un nuevo orden para la adjudicación de las solicitudes de vacaciones.

1. Siguiendo estas premisas, para las vacaciones del año 2018 que se solicitan en noviembre de 2017, la preferencia quedará establecida para el último de los cuatro grupos que ya se crearon, de tal forma que la preferencia será: Grupo 4 (D) – Grupo 1 (A) – Grupo 2 (B) – Grupo 3 (C).
2. Cualquier modificación que se haya producido en cuanto al número de integrantes de los grupos (ya sea por bajas de empleados, PSI, nuevas incorporaciones...), no supondrá en ningún caso redistribución en la composición de los 4 grupos. Lo mismo ocurrirá en aquellos grupos que se queden sin integrantes, manteniéndose de esta manera el grupo pero sin ningún componente.
3. En aquellos casos en los que se cree una nueva unidad o en los que en años anteriores no se hubiera aplicado el criterio de vacaciones rotativas al no existir coincidencia de periodos de vacaciones, se elaborarán los cuatro grupos en base a la antigüedad en la Empresa, antigüedad en el puesto profesional y mayor edad.

Una vez creados estos grupos, se aplicará la preferencia en cada año, al grupo que corresponda como al resto de unidades de la Empresa que estén aplicando las vacaciones rotativas. (Ej. Si la preferencia para las vacaciones que se disfrutaban en 2018 es para el Grupo 4, también ese mismo

grupo tendrá la preferencia en las nuevas unidades creadas así como para aquellas unidades en las que se inicie la aplicación de las vacaciones rotativas)

- Cuando se tengan que crear los grupos y en aquellas unidades en las que teniendo en cuenta el número total de empleados no se pueda realizar una distribución homogénea para los 4 grupos, la distribución se llevará a cabo de tal manera que los primeros grupos tendrán mayor número de integrantes que los últimos grupos. (Ej. Total 6 empleados la distribución en los 4 grupos será de 2 - 2 - 1 - 1).
- En aquellas unidades con menos de cuatro trabajadores en las que se tengan que crear los 4 grupos, se incluirán en los primeros grupos existiendo grupos sin ningún componente. Si posteriormente se incorporan a esa misma unidad algún trabajador, siempre que fuera posible se irán completando el resto de grupos, aplicándose la rotación de grupos conforme al resto de criterios.
- Para nuevas incorporaciones de trabajadores en una unidad de trabajo, se incluirán en los grupos de concesión de vacaciones, respetando el orden de preferencia establecido en la unidad correspondiente que será en el inmediatamente detrás del trabajador que aparecería delante de él, en una lista ordenada por antigüedad en la Empresa, antigüedad en el puesto profesional y mayor edad, realizando, posteriormente, lo indicado en los puntos 1, 2, 3 y 4 para la confección del nuevo orden de preferencia.
- En el caso de que coincidiera entre el último de un grupo y primero del siguiente, se incorporaría como último del grupo y no como primero del siguiente.
- Una vez transcurrido los cuatro primeros años, habiendo rotado los cuatro grupos y volviendo a la posición inicial, se volverá de nuevo a la creación de los grupos reequilibrando los componentes del mismo.

Cada vez que los grupos establecidos realicen una rotación completa, se realizará una rotación interna de los componentes de cada grupo, que dependiendo de la cantidad de trabajadores que compongan el grupo, se realizará de forma individual para favorecer así la rotación de todos los trabajadores en un tiempo razonable.

| Fecha de acción | Calendario vacaciones | Grupos inicio | Grupos rotados |
|-----------------|-----------------------|---------------|----------------|
| 11/2016         | 2017                  | A-B-C-D       | D-A-B-C        |
| 11/2017         | 2018                  | D-A-B-C       | C-D-A-B        |
| 11/2018         | 2019                  | C-D-A-B       | B-C-D-A        |
| 11/2019         | 2020                  | B-C-D-A       | A-B-C-D        |

### ¿Se pueden modificar las vacaciones ya adjudicadas?

El empleado, por escrito dirigido al jefe inmediato, podrá pedir la modificación de las fechas de disfrute de sus vacaciones o la permuta de las mismas con las de otro trabajador de la misma categoría y grupo a estos efectos. El jefe inmediato accederá a esta petición, siempre que no se produzca perjuicio a terceros.

### **¿Y las unidades que están en procesos de reestructuración?**

Los empleados de estas unidades deben pedir también sus vacaciones en el periodo reglamentario.

### **¿Se pueden iniciar vacaciones sin acuerdo con el superior?**

Constituye falta de indisciplina o desobediencia disfrutar vacaciones sin la autorización de la empresa.

### **¿Cuántos días de asuntos propios tengo?**

Durante la vigencia del CEV, existen 4 días de asuntos propios. Uno de estos días podrá disfrutarse de manera fraccionada mediante reducción de jornada diaria sin que por este concepto puedan superar las 7 horas y 30 minutos de duración anuales.

La fecha de disfrute del permiso para asuntos propios se acordará con el jefe inmediato en función de las necesidades del trabajo.

*Solicitud: Jefe inmediato*

*TdE: El Jefe remite al personal de la unidad habilitado para su grabación*

*TME: autoservicios/ausencias/asuntos propios*

*TSOL: autoservicios/ausencias/asuntos propios*

### **Casos especiales:**

#### **¿Qué sucede si enfermo durante el disfrute de mis vacaciones?**

Si el trabajador enferma durante el disfrute de sus vacaciones deberá comunicarlo a su jefe inmediato a la mayor brevedad, remitiendo los partes médicos de baja, confirmación de incapacidad y alta en los plazos establecidos reglamentariamente.

Sus vacaciones se verán interrumpidas los días que dure la baja, debiendo incorporarse a su trabajo al finalizar su período de vacaciones y disfrutará los días interrumpidos cuando lo permitan las necesidades de la Organización.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una IT que imposibilite disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su IT cuando lo permitan las necesidades de la Organización y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### **Acabo de incorporarme a la Empresa tras una baja de larga duración que ha generado una prórroga de I.T. ¿Tengo derecho al disfrute de la totalidad de las vacaciones?**

No, la situación de prórroga de IT no genera derecho al reconocimiento de días de vacaciones. Sólo está contemplada la baja por IT. Por ello, tendrás derecho al disfrute de las vacaciones que te correspondan en función del tiempo efectivamente trabajado tras tu incorporación.

### ¿Qué sucede con mis vacaciones si estoy disfrutando de un permiso sin sueldo?

Cuando no se prevea la reincorporación del empleado antes de que finalice el año, éste deberá disfrutar la parte que le corresponde de vacaciones antes de iniciar el permiso. Igualmente, si procede se descontarán los días disfrutados en demasía hasta la fecha en que se produjese la baja. Los permisos sin sueldo inferiores a un mes no motivarán reducción de vacaciones.

### ¿Qué sucede con mis vacaciones si estoy embarazada o de permiso de maternidad y no he disfrutado de mi periodo vacacional antes de finalizar el año?

Cuando el período de vacaciones de una empleada coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por el descanso de maternidad, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones, cuando finalice el período de suspensión o permiso retribuido, aun cuando haya terminado el año natural a que correspondan.

## **2. PERMISO CON SUELDO COMÚN A LAS EMPRESAS INCLUIDAS EN EL I CEV**

### ¿Cuánto dura el permiso por Matrimonio o constitución como pareja de hecho?

15 días naturales ininterrumpidos. Si se celebra en residencia distinta a la del empleado, tiene derecho, además, al tiempo necesario para el desplazamiento\*. El matrimonio tiene que celebrarse dentro de los 15 días de permiso y en cualquiera de sus días.

Debe solicitarse con una antelación mínima de 7 días naturales a la fecha de inicio.

En el caso de la constitución de la pareja de hecho, el disfrute de este permiso con sueldo anula la posibilidad de un permiso posterior por matrimonio con la misma pareja.

### ¿Y si se casa un familiar?

1 día que deberá coincidir con la fecha de celebración por matrimonio de familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad.

### Si un familiar tiene un accidente o enfermedad grave o intervención quirúrgica, con o sin hospitalización ¿existe algún permiso?

De 2 a 5 días naturales, dependiendo de la gravedad del caso, circunstancia que valora el Servicio Médico de Prevención de Riesgos laborales, más el tiempo necesario para el desplazamiento\*.

Los familiares que generan derecho a este permiso son, ascendientes, descendientes por consanguineidad en cualquier grado, familiares por línea colateral o afinidad hasta el segundo grado, el cónyuge del padre/madre, hijo/hija, hermano/a del empleado y el cónyuge del empleado, pareja de hecho legalmente constituida y sus parientes hasta el 2 grado.

Con carácter general se concederán 2 días en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización **cuando sea necesario reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.**

El Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas establece que los días de permiso podrán disfrutarse independientemente de la fecha de inicio de la enfermedad u hospitalización, siempre que no haya transcurrido en ningún caso más de dos semanas y se disfruten como permiso retribuido el mismo número de días laborales que le habrían correspondido en el caso de haberse iniciado el permiso coincidiendo con la fecha del hecho causante.

No dan derecho a este permiso las enfermedades infantiles tipo sarampión, varicela, rubéola – salvo que surjan complicaciones en su curso evolutivo – la realización de pruebas complementarias diagnósticas – salvo que requieran acompañamiento y como máximo de 1 día – y las sesiones de quimioterapia o radioterapia.

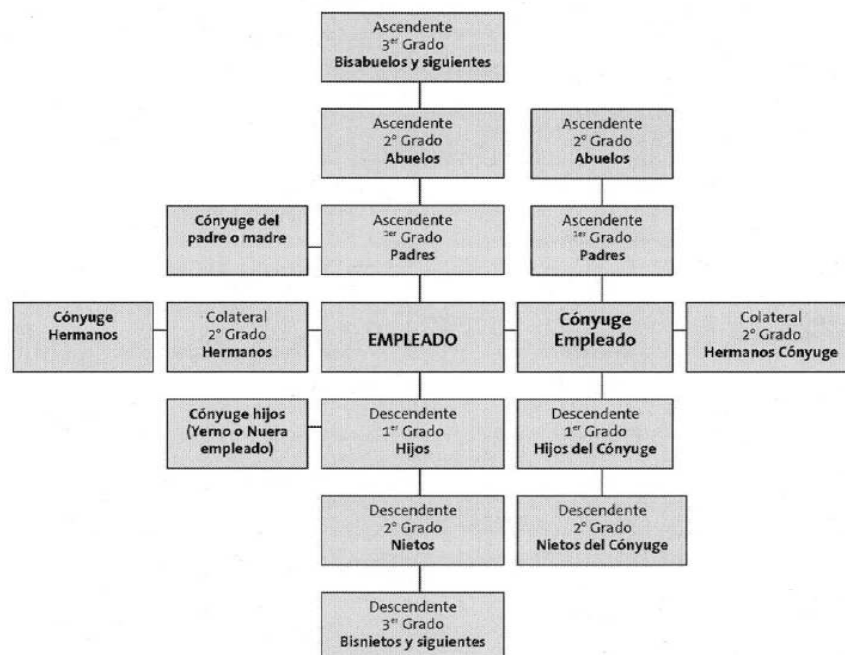
## ¿Si un familiar fallece?

En caso de fallecimiento de ascendientes, descendientes por consanguineidad en cualquier grado, familiares por línea colateral o afinidad hasta el segundo grado, el cónyuge del padre/madre, hijo/hija, hermano/a del empleado y el cónyuge del empleado, pareja de hecho legalmente constituida y sus parientes hasta el 2 grado, se establece.

- 10 días naturales en los casos de fallecimiento de hijos o del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida.
- 4 días naturales Por fallecimiento del resto de familiares que generan derecho al permiso.

Se sumará el tiempo necesario para el desplazamiento\* a la localidad donde se produzca la defunción o el entierro.

Puedes consultar el siguiente esquema para comprobar si se generan permisos:



### **¿Tengo un permiso por nacimiento o adopción de hijo?**

El nacimiento de hijo, adopción o acogimiento preadoptivo permanente de un menor de 6 años – o mayor de 6 años pero menor de dieciocho años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes– conlleva un permiso con sueldo de 5 días naturales, más el tiempo necesario para el desplazamiento\*, si fuera necesario. Los partos múltiples no amplían la duración de este permiso.

#### **\*Tiempo necesario para el desplazamiento**

En los permisos por matrimonio, constitución como pareja de hecho, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar, fallecimiento o nacimiento o adopción en los que el empleado solicite, además el tiempo invertido en desplazamiento, deberá justificar que efectivamente ha realizado dichos desplazamientos.

Este tiempo de desplazamiento se calculará teniendo en cuenta que si la distancia hasta la localidad donde deba desplazarse el empleado es:

- Menor 100 km.: No se concede tiempo de desplazamiento
- Entre 100 y 300 km.: 1 día natural adicional para el desplazamiento ida y vuelta
- Mayor de 300 km.: 2 días naturales adicionales para el desplazamiento ida y vuelta

### **¿Tengo permiso para realizar exámenes prenatales o acudir a clases de preparación al parto?**

El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, o guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.

Para poder disfrutar de este permiso es condición que los exámenes o las clases no puedan realizarse fuera de la jornada laboral y, por este motivo, se exige que la empleada acredite la imposibilidad de realizar la prueba fuera del horario de trabajo.

*Solicitud: Jefe inmediato*

### **¿Si me cambio de domicilio habitual?**

Tendrás permiso de 1 día natural o 2 días naturales siempre y cuando se trasladen enseres.

### **¿Si realizo exámenes pero son ajenos a Telefónica?**

Tiempo necesario para la realización del examen y 8 horas de libranza previas a la señalada en la convocatoria del examen.

Los exámenes deben ser finales o pruebas parciales liberatorias, para la obtención de un título académico o profesional reconocido por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

No genera derecho a este permiso la realización de exámenes para la obtención del carné de conducir, patrón de yate, piloto comercial, profesor de autoescuela, oposiciones, etc.

### ¿Existen Permisos Individuales de Formación (PIF)?

Es el permiso autorizado por la empresa, de hasta 200 horas por año o curso académico, a un trabajador para la realización de un curso dirigido a la obtención de un título oficial, que coincida con su horario laboral.

Formación presencial o contar con clases, prácticas o tutorías presenciales obligatorias

Solo se podrán computar y ser objeto de financiación las horas laborales dentro de la jornada laboral del trabajador que efectivamente se dejen de desempeñar por asistencia a las acciones formativas objeto del permiso individual de formación, salvo en el supuesto del trabajador nocturno en el que las horas de descanso se podrán imputar como horas laborales. Asimismo, se podrá incluir dentro de las horas laborales el tiempo de desplazamiento desde su lugar de trabajo al centro de formación cuando coincida con horas laborales

Las concesiones de PIF serán autorizadas por la Comisión Interempresas de Formación

### ¿Y para acciones de voluntariado corporativo?

El voluntario en activo prestará sus servicios preferentemente fuera de la jornada laboral, no obstante si por razón de los compromisos la acción solidaria coincidiera con la jornada laboral se concederán hasta un total de 15 horas, equivalente a 2 jornadas de trabajo (a disfrutar de forma acumulada o fraccionada). Válido exclusivamente para actividades gestionadas y organizadas por la Fundación Telefónica.

### ¿Y para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal?

Duración por el tiempo necesario para el cumplimiento del deber o el que establezca la norma que lo regula específicamente.

Con carácter orientativo, a continuación se indican una serie de situaciones que **no originan** permiso retribuido, entre otros:

- Renovación del D.N.I., carné de conducir, etc.
- Citaciones de Hacienda.
- Elecciones consejos escolares.
- Gestiones bancarias o notariales, firma de escrituras, etc.
- Ejercicio de cargos directivos en los colegios profesionales.

### **¿Y en las Fiestas locales (San Isidro, Feria de Abril....)?**

Reducción de dos horas en la jornada laboral durante 5 días al año con motivo de las festividades locales, y que anualmente se acuerda en los comités provinciales los días de disfrute.

La reducción se disfrutará al inicio o al finalizar la jornada, previo acuerdo con el responsable de la unidad, ya que es preciso asegurar el normal desarrollo de la actividad. Los empleados que trabajen en jornadas reducidas tendrán una reducción proporcional a sus horas de trabajo.

Casos especiales: si por necesidades del servicio, algún empleado no pudiese disfrutar dicha reducción, a los afectados se les compensará con un descanso global equivalente en otras fechas.

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

*Solicitud: Jefe inmediato*

### **¿Y los días 24 y 31 de diciembre?**

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

### **¿Cómo solicito estos permisos?**

A través de la intranet de cada empleado, siguiendo la ruta RRHH/Autoservicios.

## **3. PERMISO SIN SUELDO**

### **¿Cómo puedo disfrutar del permiso sin sueldo de hasta 30 días?**

Los empleados podrán solicitar cada año permisos sin sueldo de hasta 30 días, que podrán disfrutar en períodos de duración variable. Será concedido, en el plazo de dos días desde la fecha de la solicitud, siempre que la organización racional del trabajo lo permita.

Este tiempo de permiso sin sueldo de hasta 30 días será computada a todos los efectos como de servicio efectivo.

*Solicitud con copia al jefe inmediato:*

*TdE: Primeros 15 días: [Intranet\Canales\RRHH\Autoservicios\Permisos sin sueldo](#)*

*Del día 16 al 30: [rrhh.autoservicios@telefonica.com](mailto:rrhh.autoservicios@telefonica.com)*

*TME: [autoservicios.tme@telefonica.com](mailto:autoservicios.tme@telefonica.com)*

*TSOL: [autoservicios.tsol@telefonica.com](mailto:autoservicios.tsol@telefonica.com)*

### **¿Y el permiso no retribuido de uno a seis meses al año?**

La petición habrá de realizarla con la mayor antelación posible, y le será concedido, siempre que la organización racional del trabajo lo permita. Si no fuera posible la concesión de la totalidad del permiso solicitado, podrá contemplarse la concesión de períodos inferiores.

El trabajador a quien se conceda este permiso tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, pero la duración del mismo no será computada a ningún efecto.

En estos casos, si la duración del permiso sin sueldo es superior a un mes, se reducirán las vacaciones proporcionalmente.

*Solicitud con copia al jefe inmediato:*

*TdE:* [Intranet\Canales\RRHH\Autoservicios\Permisos sin sueldo](#)

*TME:* [autoservicios.tme@telefonica.com](mailto:autoservicios.tme@telefonica.com)

*TSOL:* [autoservicios.tsol@telefonica.com](mailto:autoservicios.tsol@telefonica.com)

### **¿Qué significan los "Fines de semana extensivos"?**

Consiste en disfrutar de un día libre a la semana (lunes y/o viernes) durante un periodo ininterrumpido de 6 meses al año o dos períodos de 3 meses con la correspondiente reducción proporcional de salario. Se enmarca en la modalidad de permiso sin sueldo de 1 a 30 días, con la ventaja de la concesión del periodo solicitado a partir de una única solicitud.

*Solicitud con copia al jefe inmediato:*

*TdE:* [rrhh.autoservicios@telefonica.com](mailto:rrhh.autoservicios@telefonica.com)

*TME:* [autoservicios.tme@telefonica.com](mailto:autoservicios.tme@telefonica.com)

*TSOL:* [autoservicios.tsol@telefonica.com](mailto:autoservicios.tsol@telefonica.com)

## **4. MATERNIDAD, PATERNIDAD Y ATENCIÓN AL LACTANTE**

### **¿Cuál es el descanso por Maternidad?**

Descanso retribuido de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de discapacidad del hijo o parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

El permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas – de descanso obligatorio para la madre – sean inmediatamente posteriores al parto. Estas 6 semanas siguientes al parto, la madre obligatoriamente las disfrutará en régimen de jornada completa, el periodo restante del descanso se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o tiempo parcial.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto (10 semanas), bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

*Documentación que debe remitir:*

- *Fotocopia Libro Familia.*
- *Fotocopia Informe Maternal.*

*Solicitud:*

*TdE:* [Intranet\Canales\RRHH\Autoservicios\ Descanso Maternidad/Paternidad](#)

*TME:* [autoservicios.tme@telefonica.com](mailto:autoservicios.tme@telefonica.com)

*TSOL:* [autoservicios.tsol@telefonica.com](mailto:autoservicios.tsol@telefonica.com)

*La documentación se enviará por correo electrónico a:*

*TdE:* ["rrhhpermisos.a1@telefonica.es"](mailto:rrhhpermisos.a1@telefonica.es)

*TME:* [autoservicios.tme@telefonica.com](mailto:autoservicios.tme@telefonica.com)

*TSOL:* [autoservicios.tsol@telefonica.com](mailto:autoservicios.tsol@telefonica.com)

### **¿Y por adopción o acogimiento?**

Descanso retribuido de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

#### **Documentación que debe remitir:**

- *Certificado Notarial de adopción o resolución judicial del país al que pertenezca el menor traducida al castellano.*
- *Solicitud de inscripción en el Registro Civil, Embajada o Consulado de España en el país de procedencia del menor.*

*Solicitud:*

*TdE:* [Intranet\Canales\RRHH\Autoservicios\ Descanso Maternidad/Paternidad](#)

*TME:* [autoservicios.tme@telefonica.com](mailto:autoservicios.tme@telefonica.com)

*TSOL:* [autoservicios.tsol@telefonica.com](mailto:autoservicios.tsol@telefonica.com)

*La documentación se enviará por correo electrónico a:*

*TdE:* ["rrhhpermisos.a1@telefonica.es"](mailto:rrhhpermisos.a1@telefonica.es)

*TME:* [autoservicios.tme@telefonica.com](mailto:autoservicios.tme@telefonica.com)

*TSOL:* [autoservicios.tsol@telefonica.com](mailto:autoservicios.tsol@telefonica.com)

### **¿Y en caso de que exista discapacidad del hijo o el menor?**

En el supuesto de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo o del menor con discapacidad, esta suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

### **¿Si falleciese el menor tras el nacimiento?**

El período de suspensión será de 16 semanas no viéndose interrumpido en estos casos, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

### **¿Si la madre fallece tras el parto?**

Con independencia de que la mujer trabajase, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

### **Partos prematuros u hospitalización del recién nacido**

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

### **¿Existe un permiso de Lactancia?**

Los empleados con hijos menores de 9 meses (incluidos adoptantes), tienen derecho a ausentarse 1 hora de su trabajo, desde el mismo día que se reintegra al trabajo procedente del descanso por maternidad y hasta el día anterior a la fecha en que el hijo cumpla 9 meses, en una de estas modalidades:

- Ausentarse 1 hora, o dos fracciones de media hora cada una pero siempre dentro de la jornada laboral.
- 1 hora de reducción de jornada al inicio o terminación de la misma, pero en este caso no podría fraccionarse.

En caso de tratarse de un parto múltiple, se tendrá derecho a 1 hora de ausencia por cada hijo menor de 9 meses.

Esta ausencia es compatible con la realización de jornada partida y con la jornada reducida.

Cuando ambos padres trabajen, podrán disfrutar este derecho indistintamente cualquiera de ellos. No obstante, para que el padre pueda solicitar este derecho, es necesario que:

- La madre renuncie de forma expresa y por escrito, visada por la empresa, en su caso, donde ésta presta sus servicios.

- Se extiende este permiso a aquellos trabajadores en los que el otro progenitor sea trabajadora autónoma o por cuenta propia, o en situación legal de desempleo.

### **¿Se puede acumular el permiso por lactancia?**

La trabajadora, a su elección, puede sustituir esta ausencia diaria por un permiso retribuido de 15 días laborables (de lunes a viernes) a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación de la baja maternal y sin solución de continuidad. La trabajadora deberá comunicar a la Empresa, antes de la finalización del descanso por maternidad, la forma de disfrute que elige, así como su decisión de disfrutarlo ella o ceder este derecho al padre. No se podrá acumular la lactancia a continuación de una excedencia o un permiso sin sueldo.

*Solicitud:*

*TdE:* [Intranet\Canales\RRHH\Autoservicios\Permisos de atención al lactante](#)

*TME:* [autoservicios.tme@telefonica.com](mailto:autoservicios.tme@telefonica.com)

*TSOL:* [autoservicios.tsol@telefonica.com](mailto:autoservicios.tsol@telefonica.com)

### **¿Cuál es el descanso por paternidad?**

Este descanso es de exclusivo disfrute del padre, que se aplica a los nacimientos, adopciones y acogimientos. A partir del 5 de julio de 2018, la duración es de 5 semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

Este permiso es independiente de los 5 días que se conceden por permiso retribuido por nacimiento de hijo o adopción y se podrá iniciar a partir de la finalización del mismo.

El disfrute del permiso durante las primeras 4 semanas será obligatoriamente ininterrumpido, mientras que la 5ª semana de permiso podrá disfrutarse bien de forma consecutiva a las 4 primeras semanas o bien en un nuevo periodo independiente dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa correspondiente, previo acuerdo con el responsable inmediato.

El descanso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%.

### **Documentación que debe remitir**

- Por Nacimiento: Fotocopia Libro Familia completo
- Por Adopción: lo mismo que Maternidad

*Solicitud:*

*TdE:* [Intranet\Canales\RRHH\Autoservicios\Descanso Maternidad - Paternidad](#)

*TME:* [autoservicios.tme@telefonica.com](mailto:autoservicios.tme@telefonica.com)

*TSOL:* [autoservicios.tsol@telefonica.com](mailto:autoservicios.tsol@telefonica.com)

## 5. JORNADA REDUCIDA

### ¿Cuál es la jornada reducida por guarda legal?

Reducción de la jornada para el cuidado de un menor hasta que alcance los 12 años, o de una persona con minusvalía física o psíquica.

Los empleados de TME y TSOL continuarán manteniendo las condiciones de reducción de jornada previstas en las Disposiciones Transitorias del CEV en tanto no se alcance un acuerdo para su homogeneización en el seno de la Comisión de Ordenación de Tiempo del Trabajo.

El empleado o la empleada que se acoja a este derecho tendrán la posibilidad de adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, sin que esto le exima de la realización del turno que le corresponda o de la jornada partida.

- Para TdE existen los siguientes tramos de reducción en períodos de 1/8, 1/3, 2/5 ó 1/2 de su jornada habitual.
- Para TME la reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, podrá ser de hasta un máximo de la mitad de la duración de la jornada.
- Para TSOL la reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, a aplicar en el horario de entrada o salida podrá ser de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Esta reducción de la jornada no implica necesariamente la realización de la jornada continua.

*Solicitud:*

- TdE: *Intranet\Canales\RRHH\Autoservicios\Jornadas Reducidas (menores hasta 8 años)*  
Correo a [rrhh.autoservicios@telefonica.com](mailto:rrhh.autoservicios@telefonica.com) (menores entre 8 y 12 años)
- TME: [autoservicios.tme@telefonica.com](mailto:autoservicios.tme@telefonica.com)
- TSOL: [autoservicios.tsol@telefonica.com](mailto:autoservicios.tsol@telefonica.com)

### ¿Y la Jornada reducida por cuidado de menor afectado por enfermedad grave?

Se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo (de al menos la mitad de la duración de la jornada), con la disminución proporcional del salario, que lleven a cabo los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter familiar pre-adoptivo o permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del menor, hasta los 18 años, a su cargo afectado por cáncer o u otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración que requiera su cuidado directo, continuo y permanente, durante la hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad.

Dónde solicitar la prestación: En la mutua de accidentes.

### ¿Y la Jornada reducida de 4 horas?

Este tipo de jornada se concederá exclusivamente en función de las necesidades de la unidad, que ostenta la capacidad de determinar el horario y decidir el número de empleados que pueden realizar la actividad.

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

Se concede por 1 año, si bien es renovable de año en año. Superado el año natural se entiende renovada, salvo que el empleado o la Empresa den por finalizada la jornada reducida comunicándolo con una antelación mínima de 15 días a la finalización del año natural.

El plazo de solicitud es del 15 al 30 de noviembre, para el año siguiente

*Solicitud:*

*TdE:* [Intranet\Canales\RRHH\Autoservicios\Jornadas Reducidas](#)

*TME:* [autoservicios.tme@telefonica.com](mailto:autoservicios.tme@telefonica.com)

*TSOL:* [autoservicios.tsol@telefonica.com](mailto:autoservicios.tsol@telefonica.com)

## 6. EXCEDENCIAS

### ¿Existen diferentes tipos de excedencia?

Sí, excedencias forzosas y voluntarias.

La excedencia forzosa da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad en la vigencia de la misma. Se concede en caso de elección o designación para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso se tiene que solicitar en el plazo de 1 mes desde el cese en el cargo público.

### ¿Cuáles son los efectos de la excedencia forzosa?

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad, además tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el responsable de RRHH, especialmente con ocasión de su reincorporación.

### ¿Cuáles son las excedencias voluntarias?

Dentro de éstas, encuadramos las excedencias por cuidado de un hijo menor de 3 años y para atender el cuidado de familiares hasta el 2º grado y que gozan de una especial protección, y las excedencias voluntarias recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

### ¿Cuál es la excedencia para el cuidado de hijos y familiar hasta 2º grado?

**Hijos:** Excedencia de duración no superior a 4 años para atender el cuidado de cada hijo (por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo aunque éstos sean provisionales), a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución administrativa o judicial.

**Familiares:** Excedencia de duración no superior a 4 años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

\*Esta excedencia podrá disfrutarse, si se desea, de forma fraccionada. En caso de que dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

*Solicitud:*

*TdE:* [Intranet\Canales\RRHH\Autoservicios\Excedencias](#)

*TME:* [autoservicios.tme@telefonica.com](mailto:autoservicios.tme@telefonica.com)

*TSOL:* [autoservicios.tsol@telefonica.com](mailto:autoservicios.tsol@telefonica.com)

### ¿Cuáles son los efectos de la excedencia para el cuidado de hijos y familiar hasta 2º?

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad, además tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el responsable de RRHH, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Igualmente el trabajador tiene derecho durante el primer año a la reserva del puesto de trabajo y transcurrido este plazo la reserva queda referida a un puesto profesional dentro del mismo grupo.

### ¿Cuál es la excedencia voluntaria?

Existen dos modalidades de excedencia voluntaria, cuya única diferencia es su duración máxima, en función de la antigüedad del empleado en el momento de su inicio:

Excedencia voluntaria de duración entre 4 meses y 5 años, que podrán solicitar los empleados que tengan, al menos, 1 año de antigüedad en la Empresa.

No obstante los empleados pueden acogerse a otra modalidad de excedencia voluntaria, recogida convencionalmente, con una duración entre 4 meses y 8 años, sólo para los empleados con, al menos, 5 años de antigüedad. Es importante que conozcas que:

- El empleado deberá disfrutar sus vacaciones y días de libranza con anterioridad a la concesión de la excedencia.
- El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
- No podrá iniciarse la excedencia hasta que no resuelva su concesión Recursos Humanos.
- La resolución será comunicada al interesado y a su jefe inmediato vía e-mail.

*Solicitud:*

*TdE:* [Intranet\Canales\RRHH\Autoservicios\Excedencias](#)

*TME:* [autoservicios.tme@telefonica.com](mailto:autoservicios.tme@telefonica.com)

*TSOL:* [autoservicios.tsol@telefonica.com](mailto:autoservicios.tsol@telefonica.com)

## 7. JORNADA Y HORARIOS

### ¿Cuál es mi jornada laboral?

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

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

### ¿Cuál es mi horario?

#### **Personal de Oficinas:**

- **JORNADA CONTINUADA:** 7h y 30 minutos (Lunes-Viernes). Flexibilidad horaria de 1,30 horas a la entrada y a la salida: 7:30 a 9:00h / 15:00 a 16:30 horas.
- **JORNADA PARTIDA:**
  - Invierno: Septiembre a Junio: 38horas semanales: 8horas Lunes a Jueves (7:30/9:30-17:00 / 18:30 horas) y 6 horas los Viernes.
  - Verano: Julio y Agosto: 35horas semanales: 7 horas en jornada continuada de Lunes a Viernes (8:00/9:00-15:00/16:00).

#### **Área Comercial y Atención al cliente:**

- a) **Venta presencial:** Se establece un horario flexible que fluctúa entre las 8 y las 22 horas, de lunes a viernes, dentro del marco de las 37,5 horas semanales y respetando, en todo caso, el descanso entre jornadas. Los sábados se trabajará cuando así lo requieran los compromisos contraídos por el vendedor con los clientes, dentro de los límites de jornada y horarios indicados anteriormente.
- b) **Venta no presencial, Telemarketing o atención al cliente (CGC):** podrán establecerse turnos rotativos de mañana, tarde, noche y partido, necesarios para la cobertura del horario de atención que se establezca.
- c) **Actividades de tramitación, reclamaciones y apoyo técnico a ventas:** se establecerán turnos rotativos cada cuatro semanas en horario de mañana, tarde y partido, en función de la demanda del servicio.

#### **Operaciones y Red y Desarrollo de Servicios y Sistemas:**

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

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

Asimismo podrán establecerse disponibilidades necesarias en los términos previstos en el Convenio Colectivo.

### ¿Qué compensaciones tiene la jornada partida?

Los trabajadores acogidos a jornada partida tendrán derecho a percibir un vale comida por cada día de jornada partida efectiva realizada por importe de 9€.

Los empleados de TdE que vinieran percibiendo esta compensación a través de nómina podrán mantener su abono en nómina por el importe de 11€ si la residencia laboral es Madrid, Barcelona, Alicante, Valencia, Palma de Mallorca, Málaga, Sevilla o Bilbao y de 9,02€ para los residentes en las restantes localidades, y hasta que opten voluntariamente por percibirla a través de vale comida.

### ¿Qué debo hacer si no puedo asistir a mi trabajo por motivos de salud?

El empleado que por motivos de salud no pueda asistir a su puesto de trabajo, deberá comunicar esta circunstancia al jefe inmediato, dentro de la hora siguiente a la de su entrada al trabajo.

El justificante de asistencia a consulta médica solo acredita ese hecho, teniendo la consideración de ausencia al puesto de trabajo sin justificar el resto de la jornada laboral si el empleado no asiste al trabajo. En caso de producirse la baja médica, hará llegar el ejemplar del parte médico de baja a su jefe inmediato en el plazo de 3 días.

#### **Procedimiento:**

Si el trabajador no puede asistir a su puesto de trabajo por causa médica **debe comunicarlo al teléfono 900 10 10 63 o al 91 707 40 46**. Al entrar al sistema debe seguir las instrucciones que se indican en la locución.

La identificación del empleado es por el número de DNI y se presenta el nombre de su responsable para el envío de notificaciones.

Seguidamente le pide que introduzca la causa de la ausencia que puede ser por:

- Ausencia médica con justificante medico (máximo de tres días)
- Fin de ausencia médica (máximo tres días)
- Baja médica con parte de baja
- Confirmación de baja médica
- Alta médica

La locución solicita al empleado que introduzca un número de teléfono para que su responsable y el servicio de prevención puedan ponerse en contacto con él.

Además el sistema permite la opción de informar a otro responsable (persona distinta a la identificada en la locución), sólo introduciendo su número de teléfono.

Una vez facilitados los datos solicitados durante la locución, se indica que confirme que son correctos. Una vez confirmado le llega un correo electrónico y un SMS (en caso de disponer de teléfono móvil) al trabajador y a su jefe con la confirmación de la grabación del proceso

Cuando en el proceso se detecta alguna anomalía se comunica al buzón genérico: TE\_RRHH\_INCIDENCIA\_AUSENCIA\_MEDICA@telefonica.com

El documento en papel de la ausencia por enfermedad o el parte médico de baja, alta o confirmación que le dé el médico del sistema público de salud, es responsabilidad del trabajador entregarlo a su responsable, independientemente de la comunicación telefónica.

#### **En caso de empleados de TdE:**

Una vez comunicada la ausencia o baja médica a través del 900101063 o 917074046, los partes médicos de baja/confirmación/alta se harán llegar al responsable, quien los enviará por correo interno, a la mayor brevedad, al departamento de Recursos Humanos de su territorio. En el caso de los justificantes médicos será el responsable quien los custodiará en la unidad.

#### **En caso de empleados de TME:**

Una vez comunicada la ausencia o baja médica a través del 900101063 o 917074046 es imprescindible que los partes médicos de baja/confirmación/alta, se adelanten escaneados por correo electrónico, a ser posible el mismo día de su expedición (máximo 3 días), a Susana Fuentes Beci (susana.fuentesbeci@telefonica.com) y a su responsable. El documento original en papel, en caso de los justificantes médicos se entregarán al responsable quien los custodiará en la unidad y los partes médicos de baja/confirmación/alta se remitirán a la mayor brevedad, a la siguiente dirección:

TELEFONICA  
DISTRITO TELEFONICA  
Centro de Prevención y Salud,  
Ronda de la Comunicación s/n  
28050 Madrid

## **8. FORMACIÓN**

#### **Aplicable a TdE:**

#### **¿Durante el convenio continuará el Acuerdo de Alojamientos Concertados, para facilitar los desplazamientos por cursos de formación?**

Si, se continuará desarrollando el Acuerdo de Alojamientos Concertados para facilitar los desplazamientos interprovinciales.

#### **¿Qué régimen siguen los cursos realizados fuera de la residencia y de la provincia?**

En los desplazamientos para la asistencia a cursos de formación fuera de su provincia, así como en los desplazamientos interinsulares que exijan pernoctar fuera de su residencia, los empleados podrán **optar** por una de las dos modalidades siguientes:

- Mantener voluntariamente la situación actual de dieta interprovincial.
- Sistema de Alojamiento Concertado sin percepción de dieta. En este caso, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de alojamientos concertados para cursos de formación fuera de la residencia. (Se utilizarán los servicios de la agencia de viajes que se encuentran disponibles en: intranet/ "autoservicios", donde se encuentra la lista de hoteles concertados en las distintas localidades).

### ¿Qué régimen siguen los cursos realizados en localidad distinta a la residencia pero dentro de la misma provincia?

Las compensaciones que se abonan al empleado por la asistencia varían en función de la distancia a la localidad de destino y de la duración lectiva diaria del curso.

| COMPENSACIONES DESPLAZAMIENTOS CURSOS DE FORMACIÓN EN OTRA LOCALIDAD DENTRO DE LA PROVINCIA |                              |                             |                              |                             |                                                   |                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| DISTANCIA                                                                                   | MÁS DE 90 Km                 |                             | Entre 30 y 90 Km             |                             | Menos de 30 Km                                    |                                                  |
| MEDIO DE TRANSPORTE                                                                         | TRANSPORTE PÚBLICO           | VEHÍCULO COMPAÑÍA           | TRANSPORTE PÚBLICO           | VEHÍCULO COMPAÑÍA           | TRANSPORTE PÚBLICO                                | VEHÍCULO COMPAÑÍA                                |
| Cursos de duración lectiva superior a 4 horas                                               | Dieta Interprovincial (1)    | Plus Comida (3)             | Dieta Provincial (2)         | Plus Comida (3)             | Coste del desplazamiento (4)<br>* Plus Comida (5) | No corresponde compensación<br>* Plus Comida (5) |
| Cursos de duración lectiva igual o menor de 4 horas                                         | Coste del desplazamiento (4) | No corresponde compensación | Coste del desplazamiento (4) | No corresponde compensación | Coste del desplazamiento (4)                      | No corresponde compensación                      |

- (1) Desplazamiento el primer día del curso, dieta interprovincial cada día del curso excepto el último y desplazamiento más plus comida el último día del curso.
- (2) Desplazamiento el primer día del curso, dieta provincial cada día del curso excepto el último y desplazamiento y plus comida el último día del curso.
- (3) Un plus comida cada día del curso.
- (4) Desplazamiento de ida y vuelta cada día del curso.
- (5) Excepcionalmente, en los supuestos en que el curso tenga una duración lectiva superior a 6 horas se abonará un plus comida cada día del curso.

## 9. CONCEPTOS ECONÓMICOS

### ¿Hay incremento salarial en 2018?

Para el año 2018 se ha acordado un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% que tendrá carácter consolidable y que en tablas salariales representa el 0,9%. Desde la nómina de enero de 2018 se percibirá esta nueva cantidad.

### ¿Hay Plus Convenio en 2018?

Se abonará un Plus de Convenio por importe de 250€ en el mes de octubre de 2018 a todos los empleados incluidos dentro del ámbito del Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2018 y permanezcan en activo todo el año. A aquellos empleados que hayan permanecido en

activo una parte del año y quienes realizaran jornada reducida se les acreditará la parte proporcional correspondiente.

Esta cantidad se incorporará a los sueldos base a 31 de diciembre de 2018, formando parte de la masa salarial 2018 a efectos de cálculo para la revisión salarial de 2019, siempre y cuando se alcancen los objetivos de Empresa de OIBDA – CAPEX fijados para 2018 en Telefonica España.

### ¿Qué es el OIBDA?

Representa el resultado bruto de explotación calculado antes de amortizaciones y gastos financieros. Es decir, hace referencia al resultado operativo antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones.

### ¿Y qué es el CAPEX?

Representa las inversiones de capital que crean beneficios. El CAPEX se ejecuta cuando un negocio invierte en la compra de un activo fijo o para añadir valor a un activo existente con una vida útil que se extiende más allá del año imponible.

### ¿Qué importes se perciben en las pagas extraordinarias de julio y diciembre?

En las pagas extraordinarias se percibe el importe equivalente a una mensualidad, entendiendo como tal la retribución que se tiene asignada en el propio mes en que se abona en concepto de sueldo, complemento por antigüedad, gratificación por cargo o función y plus de residencia. El devengo de estas pagas extraordinarias se produce durante el primer o segundo semestre natural respectivamente.

### ¿Qué importe se percibe en la paga de beneficios de febrero?

El importe equivalente a una mensualidad, entendiendo como tal la retribución que se tenga asignada en el propio mes en que se abona en concepto de sueldo, complemento por antigüedad, gratificación por cargo o función y plus de residencia. Además será proporcional al tiempo de servicios efectivos y en caso de jornada reducida, en proporción a la duración de la misma, efectuados por el empleado en el año inmediatamente anterior. Esta paga se devenga durante los 12 meses naturales anteriores.

### ¿Tengo derecho a percibir las pagas extras y de beneficios en caso de incorporarme al trabajo con posterioridad al 1 de enero?

Tanto en supuesto de alta como de baja en la Empresa, **su percepción será proporcional** a la duración de la jornada realizada y al tiempo de prestación de servicios el primer o segundo semestre natural para las pagas de julio y diciembre, y de la totalidad del ejercicio anterior para la paga de beneficios de febrero.

### ¿Qué sucede con la retribución por tiempo o antigüedad?

El valor de los bienios para toda la vigencia del CEV, continuará siendo el 2,4% del sueldo base del Grupo/Puesto Profesional correspondiente.

### ¿A cuánto asciende el importe de las dietas?

En **TdE** el importe de la dieta provincial está fijado actualmente en 21,23 € y el importe de la dieta interprovincial para toda la vigencia del Convenio de Empresas Vinculadas es de 53,55€. Esta dieta interprovincial se incrementará en un 20% cuando la comisión de servicio tenga una duración igual o inferior a tres días consecutivos en la misma localidad.

En **TME** y **TSOL** los importes quedan establecidos de la siguiente manera, respectivamente:

#### **TME**

| Concepto                                                                              | Importe €   |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Dieta de desplazamiento en territorio nacional con alojamiento a cargo de la empresa. | 42,25 €/día |
| Media dieta                                                                           | 18,55 €/día |

#### **TSOL**

| Concepto                                                                              | Importe € |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Dieta de desplazamiento en territorio nacional con alojamiento a cargo de la empresa. | 42 €/día  |
| Dieta de desplazamiento en territorio nacional con alojamiento a cargo de empleado.   | 75 €/día  |
| Dieta de desplazamiento en territorio nacional sin pernoctar.                         | 21 €/día  |

### ¿A cuánto asciende el importe del kilometraje?

En **TdE** la compensación por utilización de vehículo propio en los desplazamientos en la Península, Baleares, Ceuta y Melilla asciende a 0,30 €/km y en Canarias 0,29 €/km.

En **TME** será de 0,30 €/km y en **TSOL** de 0,26 €/km.

### Para cambiar los datos de domiciliación bancaria de mi nómina ¿qué debo hacer?

Se debe acceder a través del canal de Recursos Humanos de la Intranet, Autoservicios, apartado Datos Bancarios y proceder a la actualización de los mismos.

### ¿Cómo se calcula mi cotización a la Seguridad Social?

Las bases de cotización a la Seguridad Social las establece cada año el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y son específicas para el grupo de cotización que el empleado tenga asignado en la empresa. En la nómina del empleado estos datos están reflejados en el recuadro referente a la Seguridad Social:

El **Grupo de Cotización** es el que se le asigna a cada empleado en función de su puesto profesional, y derivado del mismo le corresponderán unas bases mínimas y máximas que se tendrán en cuenta a la hora de calcular la cotización.

La **Base de Cotización para Contingencias Comunes** (B. Contingencias) individualizada para cada empleado se calcula sumando los conceptos salariales fijos y circunstanciales del empleado en el año natural, y prorrateándolos en 12 mensualidades. Si la suma resultante está comprendida entre la base mínima y máxima del grupo de cotización que le corresponda al empleado, ese resultado será la base de cotización que se refleja en su nómina. Si por el contrario, es mayor o menor a los topes, se tomarán estos como base de cotización en lugar de la suma obtenida.

La **Base de Cotización para Contingencias Profesionales** (B. Accidentes) individualizada para cada empleado se calcula mes a mes, sumando los mismos conceptos que en la Base para Contingencias Comunes más las horas extraordinarias realizadas por el empleado en el mes en cuestión. Cuando el trabajador no realice horas extraordinarias, ambas bases de cotización serán coincidentes.

Sobre estas bases se calcula la cotización correspondiente, tanto a realizar por la Empresa como por el empleado, según los parámetros establecidos por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y están accesibles desde la propia web [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es).

## **SOBRE BENEFICIOS SOCIALES**

### **1. ASISTENCIA SANITARIA**

#### **¿Qué cobertura incluye mi póliza de empleado?**

Todos los empleados en el marco del Convenio de Empresas Vinculadas disfrutan de un seguro de asistencia sanitaria complementario al Sistema Nacional de Salud, basado en la existencia de un Cuadro Médico concertado con libre elección de médico/especialista. Asimismo, y como resultado de la aprobación del citado Convenio, se han ampliado las coberturas con efectos desde el 1 de enero de 2016, añadiendo nuevas prestaciones de Reembolso en Asistencia Sanitaria y Reembolso en Farmacia.

Adicionalmente, la póliza de asistencia sanitaria incluye la cobertura Dental Franquiciada a través del Cuadro Médico DentiRed, Psicología y Asistencia en Viaje en el Extranjero.

Para empleados del colectivo Fuera de Convenio existe la cobertura adicional de Reembolso Dental.

Para más información, te recomendamos que consultes las Condiciones Generales de tu póliza en el portal [www.segurosyfondos.com](http://www.segurosyfondos.com), accediendo mediante las claves personales que la aseguradora ha enviado a tu domicilio, en el apartado Salud → Gestiones. En caso de no disponer de estas claves, deberás ponerte en contacto con Antares para que te las remitan de nuevo y tengas así acceso al portal (telf. 915236345).

#### **¿A quién puede dar cobertura mi póliza de salud?**

La póliza de salud cubre al empleado y es posible extenderla, exclusivamente, al cónyuge/pareja de hecho, hijos o menores adoptados o en acogimiento pre-adoptivo, que no tengan trabajo remunerado, ni prestación económica alguna (prestación, subsidio o pensión).

Esta extensión se realizará exclusivamente a petición del empleado, que deberá solicitarlo a través de los Autoservicios de la Intranet, en el Canal de RR.HH.

\*Nota: En el caso de incluir como beneficiario a la pareja de hecho del empleado, y a pesar de la total equiparación que en la Empresa se hace entre el mismo y el cónyuge, existe la obligación fiscal en aplicación de la legislación vigente, de imputar en nómina el coste total de la prima que suponga la cobertura para dicho beneficiario por no considerarse un pago exento de tributación.

#### **¿Puedo contratar pólizas adicionales para familiares no dependientes?**

Actualmente, existe la posibilidad de que el empleado contrate directamente con ANTARES pólizas de salud individuales para cónyuges no beneficiarios, con similares condiciones y coberturas que se ofrecen para los propios empleados, asumiendo éste el coste de las mismas.

En caso de querer solicitar esta póliza, el empleado deberá ponerse en contacto directamente con Antares (telf. 915236345). 902360694

## **2. SEGURO COLECTIVO DE RIESGO (VIDA-ACCIDENTES)**

### **¿Qué contingencias cubre el Seguro Colectivo de Riesgo?**

Las tres empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio de Empresas Vinculadas tienen suscritos Seguros Colectivos de riesgo que cubren las contingencias de fallecimiento e incapacidad absoluta para los trabajadores fijos de cada una de las empresas adheridos a los mismos, así como un Seguro Complementario de accidentes que contempla las mismas contingencias y, además, la Invalidez Parcial por accidentes.

### **¿Cuál es el capital asegurado?**

El capital de riesgo asegurado para la escala doble (única escala disponible para su contratación actualmente) es aproximadamente 4 veces el salario bruto anual. Este capital se duplicará para las contingencias de Incapacidad Permanente Absoluta y Fallecimiento, en caso de que éstas sean derivadas de accidente, ya sea laboral o no. En el caso de Invalidez Parcial por Accidente existen unos baremos que se aplicarán según las pérdidas anatómicas o funcionales.

En caso de que el empleado sea partícipe del Plan de Pensiones de la empresa a la que corresponda en el marco del CEV, el capital asegurado a percibir se verá minorado en el importe de los derechos consolidados en el Plan – sin incluir aportaciones voluntarias y sus rendimientos – a la fecha de la contingencia que dé lugar al cobro de la indemnización.

### **¿Quién paga el Seguro Colectivo de Riesgo?**

No supone coste para el empleado ya que la Empresa soporta el pago de la prima del Seguro Colectivo de Riesgo. No obstante, al tener la consideración de salario en especie desde el punto de vista fiscal, ha de imputarse al empleado la prima correspondiente, que se realiza mensualmente a través de la nómina.

Antares emite un certificado anual con información de los beneficiarios y el importe de la prima imputada, disponible para el asegurado en el portal web [www.segurosyfondos.com](http://www.segurosyfondos.com).

### **¿Qué plazo existe para adherirse al Seguro Colectivo de Riesgo?**

El boletín de adhesión deberá formalizarse dentro de los tres meses siguientes a la fecha de ingreso en la Empresa.

### **¿Puedo solicitar mi adhesión al Seguro transcurridos 3 meses desde mi incorporación?**

No es posible adherirse al seguro de vida y accidentes transcurridos tres meses desde la incorporación a la Compañía.

### **¿Puedo contratar pólizas adicionales para familiares no dependientes?**

Actualmente, existe la posibilidad de contratar con ANTARES pólizas individuales de vida y accidentes para cónyuges y familiares con similares condiciones y coberturas a las que se ofrecen a los propios empleados, asumiendo éste el coste de las mismas.

En caso de querer solicitar esta póliza, el empleado deberá ponerse en contacto directamente con Antares (telf. 915236345).

### 3. PLAN DE PENSIONES

#### ¿Qué contingencias están cubiertas por el Plan de Pensiones?

Las contingencias cubiertas son la jubilación, anticipación de la prestación de jubilación, fallecimiento, incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad absoluta, gran invalidez y dependencia.

#### ¿Qué cantidades se aportan al Plan de Pensiones?

Nuestros Planes de Pensiones son de Aportación Definida, con aportaciones obligatorias del promotor y de los partícipes. Los porcentajes de aportación obligatoria están definidos en el Convenio de Empresas Vinculadas (artículo 186).

Dado que el seguro de riesgo, en caso de producirse alguna de las contingencias cubiertas, generaría un capital del que han de detraerse – sólo para los empleados adscritos al plan de pensiones – el importe equivalente a los derechos consolidados, ¿si se efectúan aportaciones voluntarias al plan de pensiones se disminuye el importe a cobrar, en su caso, del seguro citado?

No. Las aportaciones voluntarias y sus rendimientos, así como las movilizaciones de entrada, no integran el cómputo del importe a deducir en concepto de “derechos consolidados” cuando se perciba la indemnización del seguro colectivo si ocurre alguna de las contingencias cubiertas.

#### ¿Cuál es el régimen fiscal de mis aportaciones al Plan de Pensiones?

Las aportaciones realizadas pueden reducir la parte general de la base imponible del ejercicio. A la base general se le aplica la escala progresiva de tributación, en función del tramo de renta. En caso de que las aportaciones no puedan ser objeto de reducción por insuficiencia de base imponible, las cantidades aportadas no reducidas se podrán reducir en los cinco ejercicios siguientes.

#### **LÍMITES MÁXIMOS DE APORTACIONES DEDUCIBLES:**

Como regla general, el artículo 52 de la Ley 35/2006 del IRPF dispone que el límite máximo conjunto para las reducciones previstas en los apartados 1 – planes de pensiones –, 2 – mutualidades de previsión social –, 3 – planes de previsión asegurados –, 4 – planes de previsión social empresarial –, y 5 – seguros privados de dependencia, será la menor de las cantidades siguientes:

- a) El 30 por 100 de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio.
- b) 8.000 euros anuales.

## 4. COBERTURA IPTPH

### ¿Cuándo puede solicitarse la adhesión al artículo 185 del CEV?

Durante la vigencia del presente Convenio de Empresas Vinculadas, aquellos empleados de Telefónica de España, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Telecomunicaciones de España, que el día 1 de enero de 2016 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 a las medidas contempladas en el citado artículo.

Para ello, puedes dirigirte a la Dirección de Recursos Humanos (D. Relaciones Laborales y Coordinación Territorial) o a las Gerencias Territoriales de Recursos Humanos, donde se informará de la documentación a cumplimentar y la información que se debe remitir.

## 5. AYUDA INFANTIL Y ESCOLAR

### ¿A cuánto asciende el importe de dichas ayudas?

**Ayuda infantil** (de 0 a 3 años): 178,20 €/año

**Ayuda escolar:**

De 4 a 8 años..... 193,32 €/año

De 9 a 16 años..... 337,08 €/año

De 17 a 18 años..... 508,92 €/año

De 19 a 23 años..... 600,12 €/año

*Solicitud a través de la Intranet*

### ¿Desde cuándo se perciben estas ayudas?

Como norma general, el empleado percibirá la ayuda desde la fecha en que curse la petición expresa de la misma.

### ¿Cuándo se deja de percibir estas ayudas?

Estas ayudas dejan de percibirse el día en el que los beneficiarios cumplen 24 años o el día que deje de reunir alguno del resto de los requisitos exigidos (Estar soltero/a, no trabajar, convivencia con el empleado, etc.).

## 6. PLAN DE AYUDA DE ESTUDIOS PARA HIJOS DE EMPLEADOS

### ¿Quién puede solicitar la ayuda de estudios para hijos de empleados?

Los empleados en activo a 1 de enero del año en curso de dentro de convenio cuyos hijos, o quienes sin serlo estén acreditadamente a cargo del empleado, que reúnan los requisitos que establezca la Comisión de Fondos Sociales.

*Solicitud a través de la Intranet*

## 7. PLAN DE CAMPING, CARAVANAS Y AUTOCARAVANAS

### ¿Quién puede solicitar la ayuda?

Los empleados en activo a 1 de enero del año en curso de dentro de convenio y de fuera de convenio hasta nivel de jefe inclusive, que reúnan los requisitos que establezca la Comisión de Fondos Sociales.

*Solicitud a través de la Intranet*

## 8. PLANES DE VACACIONES

### ¿En qué consisten los planes de vacaciones?

Los planes de Vacaciones contemplan diferentes programas; Plan verano, Resto de temporada, Planes de Nieve, Semana Santa, Circuitos, Vacaciones para hijos de empleados, Inglés en el extranjero.

*Solicitud a través de la Intranet*

## 9. ANTICIPOS DE 1 A 3 MENSUALIDADES

### ¿Qué modalidades de anticipo hay?

El personal con más de dos años de antigüedad en la Empresa podrá, sin necesidad de alegar motivo alguno, solicitar de ésta un anticipo cuya cuantía no podrá exceder de tres mensualidades del salario que tenga asignado. No devengan intereses y se deducirán de las mensualidades ordinarias, en veinticuatro cuotas.

Estos anticipos están sujetos a la legislación fiscal, de forma que la diferencia entre el interés al que se conceden (interés cero), y el interés legal del dinero en el momento de la concesión, supone retribución en especie por la que habrá de realizarse el correspondiente ingreso a cuenta que tendrá efecto en la primera nómina tras la concesión del anticipo.

*Solicitud:*

*TdE: [Intranet\Canales\RRHH\Autoservicios\ Anticipo 1 a 3 mensualidades](#)*

*TME: [autoservicios.tme@telefonica.com](mailto:autoservicios.tme@telefonica.com)*

*TSOL: [autoservicios.tsol@telefonica.com](mailto:autoservicios.tsol@telefonica.com)*

## 10. AVALES PARA VIVIENDA

### ¿Quién otorga el aval?

La Empresa, a través de la Jefatura de Relaciones Sindicales, es la encargada de conceder los avales para adquisición de vivienda habitual en función de las solicitudes que reciba.

### ¿Quién puede solicitarlo y qué cantidad se avala?

Todos los empleados podrán solicitar de cada una de sus empresas vinculadas, un aval de préstamo para adquisición de vivienda su vivienda habitual (primera vivienda) hasta una cuantía máxima de 75.000€.

Todos los empleados de cada una de las empresas vinculadas, con antigüedad mínima de tres años, podrán solicitar un aval para el alquiler de la vivienda habitual (primera vivienda) del trabajador. Su cuantía máxima durante la vigencia de este Convenio Colectivo será de 3.000€.

## **11. ATAM**

### ¿Qué es ATAM?

Es una Asociación que desde hace más de 35 años, responde de forma global a las necesidades sociales de las personas con discapacidad y sus familias, configurándose como sistema de protección social, complementario al sistema público.

Tiene por fines sociales la prevención y la provisión de apoyos que permitan la integración social de las personas con discapacidad.

### ¿Qué aportaciones se realizan?

Telefónica aporta a ATAM una cantidad igual al 4 por mil de las retribuciones satisfechas al total de sus trabajadores, Directivos y Consejeros, sin perjuicio de la cuota de los socios.

La cuota de socio para los empleados es de un 2 por mil del salario, que se descuenta a través de nómina.

La incorporación a ATAM se produce automáticamente al ingresar en la empresa salvo comunicación de baja expresa del empleado a Recursos Humanos.

## **12. OTRAS VENTAJAS**

Además de los beneficios mencionados dispones de otras ventajas – descuentos que puedes consultar a través del Club de Compras de la Intranet.

Por otra parte PLÉYADE, compañía del Grupo Telefónica, te ofrece la posibilidad de contratar seguros domiciliando su pago a través de la nómina con la periodicidad que desees (coche, hogar, etc.).