

## ÍNDICE

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

## Cláusula 1 ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

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

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

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

Quedan excluidos del presente Convenio:

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

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

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

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

5. Los trabajadores contratados al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, que se regirán por las condiciones específicas de sus contratos y lo establecido en las disposiciones legales que les afecten.
6. Los profesionales titulados que la Empresa haya contratado o pueda en lo sucesivo contratar para la prestación de servicios determinados, mediante el pago de honorarios por cada servicio prestado, por tanto alzado anual, semestral o mensual, libremente convenidos.

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

## **Cláusula 2 VIGENCIA**

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

## **Cláusula 3 ASPECTOS ECONÓMICOS**

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

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

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

### **AÑO 1999**

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

### **SUELDOS BASE**

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

### **ANTIGÜEDAD**

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

### **RESTO DE CONCEPTOS ECONÓMICOS**

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

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

### **PLUS DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD**

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

Este Plus, que se abona de una sola vez, se incorporará a los sueldos a 31 de Diciembre de 1999, formando parte de la masa salarial de 1999 a efectos de cálculo para el incremento del año 2000,

si a la expresada fecha de 31-12-99 se alcanzan los objetivos previstos en relación con los mencionados indicadores.

### **AÑO 2000**

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

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

### **Cláusula 4 EMPLEO**

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

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

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

#### **4.1 MOVILIDAD.- REUBICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

##### **PRINCIPIOS GENERALES**

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

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

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

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

**A) SISTEMAS Y PROCEDIMIENTO DE RECOLOCACIÓN**

- a) Con carácter previo se procederá al estudio de las posibilidades de cumplimentación de traslados de todas las categorías, en atención a las peticiones realizadas durante el mes de diciembre de 1998, adjudicándose las plazas según las preferencias establecidas en el art. 179 de la Normativa Laboral.
- b) Una vez finalizados todos los procesos de recolocación enunciados en los apartados 1 y 2 siguientes y al objeto de ubicar al mayor número posible de empleados en localidades de su preferencia, se estudiará la concesión de permutas entre empleados de una misma categoría laboral, de entre aquellos que hubiesen solicitado el traslado en Diciembre de 1998 para el concurso ordinario de 1999.

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

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

**1 Procedimientos de ámbito provincial**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **2. Procedimientos de ámbito nacional**

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

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

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

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

Los traslados que se produzcan serán indemnizados, salvo que el empleado hubiera so-

licitado el traslado a la localidad en cuestión, durante el mes de diciembre de 1998, en la categoría de origen, o la población de destino coincida con la de su domicilio habitual.

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

### **3. Cuantía de la indemnización**

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

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

### **B) REASIGNACIÓN EN FUNCIONES DE OTRAS CATEGORÍAS**

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

#### **Criterios Generales**

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

- Las condiciones laborales serán las establecidas para la categoría laboral cuyas funciones se ejerzan y/o Unidad de Acoplamiento. Las Operadoras/es que, como consecuencia de cierres parciales o totales del servicio 1003 en su localidad de residencia laboral, sean reasignadas mediante el procedimiento previsto en el apartado A).1.d) de esta Cláusula, mantendrán la actual jornada de 35 horas semanales, sin perjuicio de que pueda adaptarse dicha jornada a los turnos de 7 horas y 30 minutos, con el consiguiente ajuste de jornada en cómputo de cuatro semanas.

### **Preferencias/prioridades para la reasignación de funciones**

Para la reasignación en funciones de otras categorías se priorizará:

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

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

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

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

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

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

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

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

C) **AÑO 2000**

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

**4.2 GARANTÍA DE EMPLEO**

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

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

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

**Cláusula 5 JORNADAS, TURNOS Y HORARIOS**

**5.1 COMERCIAL**

A) **PERSONAL DEDICADO A VENTAS MEDIANTE VISITA A LOS CLIENTES**

Se establece para los segmentos de Grandes Clientes, PYMES, Negocios y Profesionales un horario flexible que fluctúa entre las 8,00 horas y las 22,00 horas, de lunes a viernes, dentro del marco de las 37,5 horas semanales y respetando, en todo caso, el descanso entre jornadas. Los sábados se trabajará cuando así lo requieran los compromisos contraídos por el vendedor con los clientes, dentro de los límites de jornada y horarios indicados anteriormente.

B) **PERSONAL ADSCRITO A LOS CENTROS DE ATENCIÓN AL CLIENTE**

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

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

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

Aunque la prestación de estos servicios pudiera realizarse durante las 24 horas del día, se establecerán con preferencia los turnos necesarios para la cobertura de los horarios de atención que a continuación se detallan en cada uno de los servicios de los Centros de Atención al Cliente:

a) Personal dedicado a ventas

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

Para la atención de **Ventas a Negocios y Profesionales** se establecerán turnos rotativos por equipos cada cuatro semanas, en horario de mañana, tarde y partido, para cubrir el horario de atención de 8,00 a 22,00 horas, de lunes a viernes. Durante los sábados, y con la misma atención horaria, el servicio quedará garantizado con el personal necesario, adaptándose los turnos al volumen y distribución de la demanda esperada. El turno de noche y los turnos de domingos y festivos nacionales se implantarán en función de la existencia de demanda que lo justifique.

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

b) Reclamaciones

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

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

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

c) Período transitorio

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

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

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

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

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

D) COMISIÓN DE COMERCIAL

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

## 5.2 LOGÍSTICA

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

## 5.3 JORNADAS REDUCIDAS

### Jornada reducida de 4 horas

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

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

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

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

### Otras jornadas reducidas

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

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

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

#### **5.4 ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**

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

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

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

#### **Cláusula 6 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

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

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

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

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

- Grupo de Trabajo de Clasificación Profesional

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

## **Cláusula 7 FORMACIÓN**

### **Introducción**

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

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

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

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

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

### **Propuestas**

#### Programa Anual de Formación (P.A.F.)

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

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

#### Oferta de Formación Abierta (O.F.A.)

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

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

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

#### [Autoestudio](#)

#### [Cursos tutorizados](#)

#### [Sesiones Telfonet](#)

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

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

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

#### Gestión de la formación

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

#### Profesores Colaboradores

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

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

## **Cláusula 8 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

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

### Ingreso personal fijo

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

### Agilización trámites para la resolución de las convocatorias

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

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

## **Cláusula 9 PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE**

### **PLAN DE PREVENCIÓN**

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

- Dentro del Plan de Prevención se contemplará la actualización de la evaluación de riesgos y se realizarán controles periódicos en aquellas áreas concretas que soportan una mayor siniestralidad.
- Se llevará a cabo la valoración de riesgos de nuevos puestos de trabajo y actividades en la misma medida que vayan implantándose.
- Se revisará y se procederá a la actualización de las Normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Telefónica de España, para su adecuación a la legislación vigente.

- Se revisarán y se desarrollarán los protocolos de riesgos específicos relacionados con trabajos en altura, cámaras de registro, pantallas, conducción de vehículos, etc., adecuándolos a la legislación específica vigente.
- Se desarrollará el Plan de Información y Formación de los trabajadores en función de los riesgos específicos del puesto de trabajo.

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

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

### **MEDIO AMBIENTE**

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

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

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

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

## **Cláusula 10 VARIOS**

### **10.1 INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL**

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

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

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

capacidad temporal, sí el empleado ya hubiera pasado a la situación de prórroga de incapacidad temporal).

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

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

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

#### **b) Empleados con edades comprendidas entre 40 y 55 años**

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

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

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

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

### **10.2 CONVENIO DE SECTOR**

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

### **10.3 SEGURO DE SUELDO**

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

### **10.4 FONDOS SOCIALES**

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

#### Avales para adquisición de vivienda habitual

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

#### Actividades socio-recreativas

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

#### Anticipos

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

### **10.5 DÍA ADICIONAL DE DESCANSO**

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

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

### **10.6 EMPRESA COLABORADORA**

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

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

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

En consecuencia, se establece lo siguiente:

### **11.1 COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA**

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

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

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

## **11.2 COMISIÓN DE EMPLEO**

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

En esta comisión se abordarán todos los aspectos derivados de:

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

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

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

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

## **11.3 OTRAS COMISIONES PARITARIAS**

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

## **11.4 PRESTACION DE SUPERVIVENCIA**

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

## 11.5 PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN SOCIAL A NIVEL TERRITORIAL

Sin perjuicio del derecho de negociación que tanto la legislación como nuestra Normativa Laboral reconoce tanto a los Comités de Empresa como a los Sindicatos, se establecerá un cauce de información a la Representación Social que responda a la actual configuración de la Empresa a nivel territorial.

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

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

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

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

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

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

### **COMISIONES PROVINCIALES DE GESTIÓN**

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

#### **Composición**

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

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

### **Competencias**

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

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

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

### **11.6 DERECHOS SINDICALES**

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

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

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

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

### **Situación transitoria**

- a) El presente acuerdo entrará en vigor el 1-7-99 y sustituye al Acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo 93-95 de fecha 16-11-95, por lo que respecto al año 1999 el número máximo de horas disponibles estará en proporción al tiempo que medie entre la fecha mencionada y el 31 de diciembre, es decir 6 por afiliado.
- b) Aquellos Sindicatos cuyos afiliados no coticen en nómina y, en consecuencia, no puedan hacer efectivo este Acuerdo, dispondrán de un plazo de tres meses para su adaptación al contenido del mismo, finalizado el cual se ajustará el número de horas disponibles en 1999, sin perjuicio de que puedan comenzar a utilizarlas con los efectos previstos y que, las disfrutadas en exceso, serán descontadas de las disponibles para el año 2000.
- c) Dado que la validez del Acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia de 16-11-95 al que este Acuerdo sustituye está pendiente de la resolución del Tribunal Supremo a los recursos de casación presentados contra la sentencia de la Audiencia Nacional de 25 de Septiembre de 1998, el presente Acuerdo quedará sin efecto en el supuesto de que la sentencia que se dicte fuese estimatoria de los mencionados recursos.

#### **Cláusula 12 - NORMATIVA LABORAL**

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

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

**TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.**

**CONVENIO COLECTIVO 1999-2000**

---

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

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

**REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN**

**REPRESENTANTES DEL COMITÉ INTERCENTROS**

D<sup>a</sup>. Esperanza Arredondo Zamora

D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Rosario Alonso Torre

D<sup>a</sup>. Almudena Bermejo Sánchez

D. Vicente González Vega

D. José Buqueras Dobato

D. Carlos Lejárraga Martín San Pablo

D. Alberto Cases Costa

D. Javier Martínez-Aedo Rojo

D. Carlos Cruz Fernández

D. Gregorio Martínez Oriola

D. Julio de Andrés Nuñez

D. Alfredo Mesa Navarro

D. Jenaro Maldonado Alonso

D. Rafael Montilla Caballero

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

REPRESENTANTES DEL COMITÉ INTERCENTROS

D. Angel L. Marchamalo Rodríguez-Estremera

D<sup>a</sup>. Pilar Moreno Osorio

D. José Muñoz Bustamante

D. Antonio Pavón García

D. Juan Carlos Rayo Ortigüela

D. Daniel Pérez Gutiérrez

José Robledo López

D. José Varga Cubillo

D. José Manuel Salvador Burguet

D<sup>a</sup>. Alicia Wandelmer Gil

D. Luis García Vecino  
SECRETARIO

D. José M<sup>a</sup> Barroso Mesa  
SECRETARIO

D. José Luis Rico Martín  
SECRETARIO

D. Marcos Peña Pinto  
PRESIDENTE

**TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.**

**CONVENIO COLECTIVO 1999-2000**

Tablas salariales Telefónica de España, S.A.U.		<b>SUELDO</b>	<b>SUELDO</b>	<b>SUELDO</b>	<b>ACTUALES</b>
CODIGO		<b>99</b>	<b>99</b>	<b>00</b>	<b>SUELDO</b>
		<b>2'91 %</b>	<b>+plus</b>	<b>1'7 %</b>	<b>99</b>
					<b>1,36%</b>
GRUPO : 02 TITULADOS FACULTATIVOS Y TEC. ESPECIALES					
SUBGRUPO: 1 TITULADOS FACULTATIVOS					
02114	TITULADO FACULTATIVO MAYOR	454.307	457.641	465.421	447.464
02124	TITULADO FACULTATIVO PRINCIPAL DE 1ª	432.999	436.333	443.751	426.478
02134	TITULADO FACULTATIVO PRINCIPAL DE 2ª	410.676	414.010	421.049	404.491
02144	TITULADO FACULTATIVO ASCENSO DE 1ª	389.704	393.038	399.720	383.835
02154	TITULADO FACULTATIVO ASCENSO DE 2ª	366.505	369.839	376.127	360.985
02164	TITULADO FACULTATIVO ENTRADA (+ 3 AÑOS)	342.934	346.268	352.155	337.769
02163	TITULADO FACULTATIVO ENTRADA (- 3 AÑOS)	325.861	329.195	334.792	320.953
02162	TITULADO FACULTATIVO ENTRADA (N.I.)	295.589	298.923	304.006	291.138
GRUPO : 03 TITULADOS AUXILIARES Y TECNICOS					
SUBGRUPO : 1 TITULADO AUXILIAR O TECNICO					
03114	TITULADO AUXILIAR O TECNICO MAYOR	365.261	368.595	374.862	359.760
03124	TITULADO AUXILIAR O TECNICO PRINCIPAL DE 1º	348.213	351.547	357.524	342.968
03134	TITULADO AUXILIAR O TECNICO PRINCIPAL DE 2ª	330.358	333.692	339.365	325.382
03144	TITULADO AUXILIAR O TECNICO DE 1ª	313.574	316.908	322.296	308.852
03154	TITULADO AUXILIAR O TECNICO DE 2ª	295.019	298.353	303.426	290.575
03164	TITULADO AUXILIAR O TECNICO ENTRADA (+ 3 AÑOS)	276.157	279.491	284.243	271.998
03163	TITULADO AUXILIAR O TECNICO ENTRADA (- 3 AÑOS)	262.501	265.835	270.355	258.548
03162	TITULADO AUXILIAR O TECNICO ENTRADA (N.I.)	239.108	242.442	246.565	235.507
GRUPO : 05 EQUIPOS					
SUBRUPO : 6 ENCARGADOS DE EQUIPOS					
05614	ENCARGADO DE EQUIPO MAYOR	293.383	297.340	302.397	288.964
05624	ENCARGADO DE EQUIPO PRINCIPAL DE 1ª	283.461	287.285	292.171	279.192
05634	ENCARGADO DE EQUIPO PRINCIPAL DE 2ª	273.875	277.570	282.290	269.750
05644	ENCARGADO DE EQUIPO DE 1ª	264.613	268.183	272.743	260.627
05654	ENCARGADO DE EQUIPO DE 2ª	255.664	259.114	263.519	251.813
05664	ENCARGADO DE EQUIPO DE 3ª	247.017	250.351	254.607	243.297
GRUPO : 05 EQUIPOS					
SUBGRUPO : 7 OPERADORES TECNICOS					
05714	OPERADOR TECNICO MAYOR	264.927	268.261	272.822	260.937
05724	OPERADOR TECNICO PRINCIPAL DE 1ª	251.265	254.599	258.928	247.480
05734	OPERADOR TECNICO PRINCIPAL DE 2ª	238.862	242.196	246.314	235.264
05744	OPERADOR TECNICO PRINCIPAL DE 3ª	230.038	233.609	237.582	226.574
05754	OPERADOR TECNICO DE 1ª	222.258	225.709	229.547	218.911
05764	OPERADOR TECNICO DE 2ª (+ 3 AÑOS)	214.742	218.076	221.784	211.507
05763	OPERADOR TECNICO DE 2ª (- 3 AÑOS)	203.548	206.882	210.399	200.482
05762	OPERADOR TECNICO DE 2ª (N.I.)	185.240	188.574	191.780	182.450
GRUPO : 05 EQUIPOS					

**TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.****CONVENIO COLECTIVO 1999-2000**

---

SUBGRUPO : 8 AUXILIARES TECNICOS DE PLANTA					
05814	AUXILIAR TECNICO DE PLANTA MAYOR	244.676	248.372	252.595	240.991
05824	AUXILIAR TECNICO DE PLANTA PRINCIPAL DE 1ª	236.401	239.972	244.052	232.841
05834	AUXILIAR TECNICO DE PLANTA PRINCIPAL DE 2ª	228.406	231.857	235.799	224.966
05844	AUXILIAR TECNICO DE PLANTA DE 1ª	220.682	224.016	227.825	217.358
05854	AUXILIAR TECNICO DE PLANTA DE 2ª	207.703	211.037	214.625	204.574
05864	AUXILIAR TECNICO DE PLANTA ENTRADA (+ 3 AÑOS)	195.349	198.683	202.061	192.407
05863	AUXILIAR TECNICO DE PLANTA ENTRADA (- 3 AÑOS)	185.928	189.262	192.480	183.128
GRUPO : 05 EQUIPOS					
SUBGRUPO : 9 MECANICOS					
05914	MECANICO MAYOR	229.961	233.786	237.762	226.498
05924	MECANICO PRINCIPAL DE 1ª	222.184	225.880	229.721	218.838
05934	MECANICO PRINCIPAL DE 2ª	214.670	218.241	221.952	211.437
05944	MECANICO DE 1ª	207.409	210.860	214.445	204.286
05954	MECANICO DE 2ª	200.395	203.729	207.193	197.377
05964	MECANICO ENTRADA (+ 3 AÑOS)	186.221	189.555	192.778	183.416
05963	MECANICO ENTRADA (- 3 AÑOS)	176.242	179.576	182.629	173.588
05962	MECANICO ENTRADA (N.I.)	157.175	160.509	163.238	154.808
GRUPO : 06 REDES					
SUBGRUPO : 7 ENCARGADOS DE GRUPO DE REDES					
06714	ENCARGADO DE GRUPO DE REDES MAYOR	259.717	263.677	268.160	255.805
06724	ENCARGADO DE GRUPO DE REDES PRINCIPAL DE 1ª	250.933	254.760	259.091	247.154
06734	ENCARGADO DE GRUPO DE REDES PRINCIPAL DE 2ª	242.447	246.144	250.329	238.796
06744	ENCARGADO DE GRUPO DE REDES PRINCIPAL DE 3ª	234.248	237.820	241.863	230.720
06754	ENCARGADO DE GRUPO REDES DE 1ª	226.326	229.777	233.684	222.917
06764	ENCARGADO DE GRUPO REDES DE 2ª (+ 3 AÑOS)	218.672	222.006	225.781	215.378
06763	ENCARGADO DE GRUPO REDES DE 2ª (- 3 AÑOS)	207.104	210.438	214.016	203.984
GRUPO : 06 REDES					
SUBGRUPO : 8 AUXILIARES TECNICOS DE RED					
06814	AUXILIAR TECNICO DE RED MAYOR	244.676	248.372	252.595	240.991
06824	AUXILIAR TECNICO DE RED PRINCIPAL DE 1º	236.401	239.972	244.052	232.841
06834	AUXILIAR TECNICO DE RED PRINCIPAL DE 2ª	228.406	231.857	235.799	224.966
06844	AUXILIAR TECNICO DE RED DE 1ª	220.682	224.016	227.825	217.358
06854	AUXILIAR TECNICO DE RED DE 2ª	207.703	211.037	214.625	204.574
06864	AUXILIAR TECNICO DE RED DE ENTRADA (+ 3 AÑOS)	195.349	198.683	202.061	192.407
06863	AUXILIAR TECNICO DE RED DE ENTRADA (- 3 AÑOS)	185.928	189.262	192.480	183.128
06862	AUXILIAR TECNICO DE RED DE ENTRADA (N.I.)	167.916	171.250	174.162	165.387
GRUPO : 06 REDES					
SUBGRUPO : 9 CELADORES, EMPALMADORES, CONDUCTORES					
06914	CELADOR,EMPALMADOR, CONDUCTOR MAYOR	229.961	233.786	237.762	226.498
06924	CELADOR,EMPALMADOR, CONDUCTOR PRINCIPAL DE 1ª	222.184	225.880	229.721	218.838

**TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.****CONVENIO COLECTIVO 1999-2000**

---

06934	CELADOR,EMPALMADOR, CONDUCTOR PRINCIPAL DE 2ª	214.670	218.241	221.952	211.437
06944	CELADOR,EMPALMADOR, CONDUCTOR DE 1ª	207.409	210.860	214.445	204.286
06954	CELADOR,EMPALMADOR, CONDUCTOR DE 2ª	200.395	203.729	207.193	197.377
06964	CELADOR,EMPALMADOR, CONDUCTOR ENTRADA (+ 3 AÑOS)	186.221	189.555	192.778	183.416
06963	CELADOR,EMPALMADOR, CONDUCTOR ENTRADA (- 3 AÑOS)	176.242	179.576	182.629	173.588
06962	CELADOR,EMPALMADOR, CONDUCTOR ENTRADA (N.I.)	157.175	160.509	163.238	154.808

GRUPO : 07 ADMINISTRATIVO Y SERVICIO ABONADOS

SUBGRUPO : 6 ENCARGADOS

07614	ENCARGADO ADMINISTRATIVO MAYOR	286.836	290.663	295.605	282.516
07624	ENCARGADO ADMINISTRATIVO PRINCIPAL DE 1ª	277.136	280.833	285.608	272.962
07634	ENCARGADO ADMINISTRATIVO PRINCIPAL DE 2ª	267.764	271.336	275.949	263.731
07644	ENCARGADO ADMINISTRATIVO DE 1ª	258.709	262.160	266.617	254.812
07654	ENCARGADO ADMINISTRATIVO DE 2ª	249.960	253.294	257.600	246.195
07664	ENCARGADO ADMINISTRATIVO DE 3ª	236.897	240.231	244.315	233.329

GRUPO : 07 ADMINISTRATIVO Y SERVICIO ABONADOS

SUBGRUPO : 8 REPRESENTANTES

07814	REPRESENTANTE SERVICIO DE ABONADOS MAYOR	265.261	268.832	273.403	261.266
07824	REPRESENTANTE SERVICIO DE ABONADOS PRINCIPAL DE 1ª	256.290	259.741	264.157	252.430
07834	REPRESENTANTE SERVICIO DE ABONADOS PRINCIPAL DE 2ª	247.623	250.957	255.224	243.893
07844	REPRESENTANTE SERVICIO DE ABONADOS DE 1ª	238.202	241.773	245.884	234.614
07854	REPRESENTANTE SERVICIO DE ABONADOS DE 2ª	230.146	233.597	237.569	226.680
07864	REPRESENTANTE SERVICIO DE ABONADOS DE 3ª	222.363	225.697	229.534	219.014

GRUPO : 07 ADMINISTRATIVO Y SERVICIO ABONADOS

SUBGRUPO : 9 ADMINISTRATIVOS

07914	JEFE DE NEGOCIADO	232.549	235.883	239.894	229.047
07924	SUBJEFE DE NEGOCIADO	222.058	225.628	229.465	218.714
07934	OFICIAL DE 1ª	214.548	217.998	221.705	211.317
07944	OFICIAL DE 2ª	207.292	210.626	214.207	204.170
07954	AUXILIAR DE 1ª	194.154	197.488	200.846	191.229
07964	AUXILIAR DE 2ª (+ 3 AÑOS)	183.921	187.255	190.439	181.151
07963	AUXILIAR DE 2ª (- 3 AÑOS)	174.078	177.412	180.429	171.456
07962	AUXILIAR DE 2ª (N.I.)	156.577	159.911	162.630	154.219

GRUPO : 08 OPERACIÓN

SUBGRUPO : 7 SUPERVISORAS DE OPERACION

08714	SUPERVISORA DE OPERACION MAYOR	250.115	253.687	258.000	246.348
08724	SUPERVISORA DE OPERACION PRINCIPAL DE 1ª	241.657	245.108	249.275	238.017
08734	SUPERVISORA DE OPERACION PRINCIPAL DE 2ª	233.485	236.819	240.845	229.968
08744	SUPERVISORA DE OPERACION DE 1ª	224.660	228.232	232.111	221.275
08754	SUPERVISORA DE OPERACION DE 2ª	217.062	220.513	224.261	213.792
08764	SUPERVISORA DE OPERACION DE 3ª	209.721	213.055	216.677	206.562

GRUPO : 08 OPERACIÓN

SUBGRUPO : 8 TELEFONISTAS

**TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.****CONVENIO COLECTIVO 1999-2000**

---

08814	TELEFONISTA MAYOR	227.175	231.001	234.929	223.754
08824	TELEFONISTA PRINCIPAL DE 1ª	219.492	223.189	226.984	216.187
08834	TELEFONISTA PRINCIPAL DE 2ª	212.069	215.641	219.308	208.876
08844	TELEFONISTA PRINCIPAL DE 3ª	204.897	208.348	211.891	201.812
08854	TELEFONISTA DE 1ª	197.968	201.302	204.725	194.987
08864	TELEFONISTA DE 2ª (+ 3 AÑOS)	187.036	190.370	193.607	184.219
08863	TELEFONISTA DE 2ª (- 3 AÑOS)	177.137	180.471	183.540	174.469
08862	TELEFONISTA DE 2ª (N.I.)	159.540	162.874	165.643	157.137

## GRUPO : 11 OFICIOS

## SUBGRUPO : 7 OFICIAL DE OFICIOS

11714	OFICIAL MAYOR DE OFICIOS	219.988	223.813	227.619	216.674
11724	OFICIAL PRINCIPAL OFICIOS	212.548	216.244	219.921	209.346
11734	OFICIAL DE 1ª OFICIOS	205.359	208.931	212.483	202.266
11744	OFICIAL DE 2ª OFICIOS (+ 3 AÑOS)	198.414	201.865	205.297	195.426
11743	OFICIAL DE 2ª OFICIOS (- 3 AÑOS)	187.481	190.815	194.059	184.657
11742	OFICIAL DE 2ª OFICIOS (N.I.)	168.565	171.899	174.822	166.026
11754	AYUDANTE DE OFICIOS	191.704	195.038	198.354	188.817
11764	AYUDANTE DE ENTRADA OFICIOS (+ 3 AÑOS)	180.700	184.034	187.163	177.979
11763	AYUDANTE DE ENTRADA OFICIOS (- 3 AÑOS)	171.060	174.394	177.359	168.483
11762	AYUDANTE DE ENTRADA OFICIOS (N.I.)	154.251	157.585	160.264	151.928

## GRUPO : 12 ALMACENES

## SUBGRUPO : 7 OFICIAL DE ALMACENES

12714	OFICIAL MAYOR DE ALMACENES	219.988	223.813	227.619	216.674
12724	OFICIAL PRINCIPAL ALMACENES	212.548	216.244	219.921	209.346
12734	OFICIAL DE 1ª ALMACENES	205.359	208.931	212.483	202.266
12744	OFICIAL DE 2ª ALMACENES (+ 3 AÑOS)	198.414	201.865	205.297	195.426
12743	OFICIAL DE 2ª ALMACENES (- 3 AÑOS)	187.481	190.815	194.059	184.657
12742	OFICIAL DE 2ª ALMACENES (N.I.)	168.565	171.899	174.822	166.026
12754	AYUDANTE DE ALMACENES	191.704	195.038	198.354	188.817
12764	AYUDANTE DE ENTRADA ALMACENES (+ 3 AÑOS)	180.700	184.034	187.163	177.979
12763	AYUDANTE DE ENTRADA ALMACENES (- 3 AÑOS)	171.060	174.394	177.359	168.483
12762	AYUDANTE DE ENTRADA ALMACENES (N.I.)	154.251	157.585	160.264	151.928

## GRUPO : 14 SUBALTERNOS

14014	SUBALTERNO MAYOR	219.731	223.556	227.357	216.421
14024	SUBALTERNO PRINCIPAL DE 1ª	212.300	215.996	219.668	209.102
14034	SUBALTERNO PRINCIPAL DE 2ª	205.120	208.691	212.239	202.030
14044	SUBALTERNO DE 1ª	198.183	201.633	205.061	195.198
14054	SUBALTERNO DE 2ª	191.480	194.814	198.126	188.596
14064	SUBALTERNO DE ENTRADA (+ 3 AÑOS)	180.494	183.828	186.954	177.776
14063	SUBALTERNO DE ENTRADA (- 3 AÑOS)	170.860	174.194	177.156	168.286
14062	SUBALTERNO DE ENTRADA (N.I.)	147.760	151.094	153.663	145.534

## GRUPO : 17 RADIOTELEGRAFISTA

17014	RADIOTELEGRAFISTA MAYOR	264.927	268.261	272.822	260.937
17024	RADIOTELEGRAFISTA PRINCIPAL DE 1ª	251.265	254.599	258.928	247.480
17034	RADIOTELEGRAFISTA PRINCIPAL DE 2ª	238.862	242.196	246.314	235.264
17044	RADIOTELEGRAFISTA DE 1ª	230.038	233.609	237.582	226.574
17054	RADIOTELEGRAFISTA DE 2ª	222.258	225.709	229.547	218.911

**TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.****CONVENIO COLECTIVO 1999-2000**

---

17064	RADIOTELEGRAFISTA DE ENTRADA (+ 3 AÑOS)	214.742	218.076	221.784	211.507
17063	RADIOTELEGRAFISTA DE ENTRADA (- 3 AÑOS)	203.548	206.882	210.399	200.482
17062	RADIOTELEGRAFISTA DE ENTRADA (N.I.)	185.240	188.574	191.780	182.450

GRUPO : 22 CATEGORIAS ESPECIALES  
SUBGRUPO : 6

22614	AYUDANTE TRAFICO	293.383	297.340	302.397	288.964
22624	AYUDANTE TRAFICO	283.461	287.285	292.171	279.192
22634	AYUDANTE TRAFICO	273.875	277.570	282.290	269.750
22644	AYUDANTE TRAFICO	264.613	268.183	272.743	260.627
22654	AYUDANTE TRAFICO	255.664	259.114	263.519	251.813
22664	AYUDANTE TRAFICO	247.017	250.351	254.607	243.297
23614	AYUDANTE TECNICO	293.383	297.340	302.397	288.964
23624	AYUDANTE TECNICO	283.461	287.285	292.171	279.192
23634	AYUDANTE TECNICO	273.875	277.570	282.290	269.750
23644	AYUDANTE TECNICO	264.613	268.183	272.743	260.627
23654	AYUDANTE TECNICO	255.664	259.114	263.519	251.813
23664	AYUDANTE TECNICO	247.017	250.351	254.607	243.297

GRUPO : 40 INFORMATICOS  
SUBGRUPO : 7 ANALISTAS DE SISTEMAS

40714	ANALISTA DE SISTEMAS MAYOR	419.786	423.120	430.314	413.463
40724	ANALISTA DE SISTEMAS PRINCIPAL DE 1ª	397.489	400.823	407.637	391.502
40734	ANALISTA DE SISTEMAS PRINCIPAL DE 2ª	375.130	378.464	384.898	369.480
40744	ANALISTA DE SISTEMAS DE 1ª	354.423	357.757	363.839	349.084
40754	ANALISTA DE SISTEMAS DE 2ª	331.323	334.657	340.347	326.333
40764	ANALISTA DE SISTEMAS DE ENTRADA (+ 3 AÑOS)	313.758	317.092	322.483	309.032
40763	ANALISTA DE SISTEMAS DE ENTRADA (- 3 AÑOS)	297.601	300.935	306.051	293.118
40762	ANALISTA DE SISTEMAS DE ENTRADA (N.I.)	269.545	272.879	277.518	265.486

GRUPO : 44 OPERADORES INFORMATICOS

44014	OPERADOR INFORMATICO MAYOR	264.927	268.261	272.822	260.937
44024	OPERADOR INFORMATICO PRINCIPAL DE 1ª	251.265	254.599	258.928	247.480
44034	OPERADOR INFORMATICO PRINCIPAL DE 2ª	238.862	242.196	246.314	235.264
44044	OPERADOR INFORMATICO DE 1ª	230.038	233.609	237.582	226.574
44054	OPERADOR INFORMATICO DE 2ª	222.258	225.709	229.547	218.911
44064	OPERADOR INFORMATICO DE ENTRADA (+ 3 AÑOS)	214.742	218.076	221.784	211.507
44063	OPERADOR INFORMATICO DE ENTRADA (- 3 AÑOS)	203.548	206.882	210.399	200.482
44062	OPERADOR INFORMATICO DE ENTRADA (N.I.)	185.240	188.574	191.780	182.450

TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.

CONVENIO COLECTIVO 1999-2000

Tablas salariales Telefónica de España, S.A.U.

		SUELDO 99	SUELDO 99	SUELDO 00	ACTUA- LES SUELDO 99
		2,91%	+plus	1'7 %	1,36%
CODI- GO	GRUPO : 01 GENERAL DE JEFATURAS				
01014	JEFE MAYOR	378.514	381.848	388.340	372.813
01024	JEFE PRINCIPAL DE 1ª	360.860	364.194	370.386	355.424
01034	JEFE PRINCIPAL DE 2ª	344.044	347.378	353.284	338.862
01044	JEFE DE 1ª	326.511	329.845	335.453	321.593
01054	JEFE DE 2ª	309.895	313.229	318.554	305.228
01064	JEFE DE 3ª	294.142	297.476	302.534	289.712
01063	JEFE DE 3ª ( -3 AÑOS)	294.142	297.476	302.534	289.712
01062	JEFE DE 3ª ( N. I. )	294.142	297.476	302.534	289.712
					-
	GRUPO : 32 TITULADOS Y TECNICOS SUPERIORES				-
	SUBGRUPO : 1 TITULADOS SUPERIORES				-
					-
32114	TITULADO SUPERIOR MAYOR	469.611	472.945	480.986	462.538
32124	TITULADO SUPERIOR PRINCIPAL DE 1ª	447.617	450.951	458.618	440.875
32134	TITULADO SUPERIOR PRINCIPAL DE 2ª	426.671	430.005	437.316	420.244
32144	TITULADO SUPERIOR ASCENSO DE 1ª	404.832	408.166	415.105	398.735
32154	TITULADO SUPERIOR ASCENSO DE 2ª	384.132	387.466	394.053	378.346
32164	TITULADO SUPERIOR ENTRADA (+ 3 AÑOS)	364.509	367.843	374.097	359.019
32163	TITULADO SUPERIOR ENTRADA (- 3 AÑOS)	343.107	346.441	352.331	337.939
32162	TITULADO SUPERIOR ENTRADA (N.I.)	309.570	312.904	318.224	304.908
					-
	GRUPO : 32 TITULADOS Y TECNICOS SUPERIORES				-
	SUBGRUPO : 2 TECNICOS SUPERIORES				-
					-
32214	TECNICO SUPERIOR MAYOR	469.611	472.945	480.986	462.538
32224	TECNICO SUPERIOR PRINCIPAL DE 1ª	447.617	450.951	458.618	440.875
32234	TECNICO SUPERIOR PRINCIPAL DE 2ª	426.671	430.005	437.316	420.244
32244	TECNICO SUPERIOR ASCENSO DE 1ª	404.832	408.166	415.105	398.735
32254	TECNICO SUPERIOR ASCENSO DE 2ª	384.132	387.466	394.053	378.346
32264	TECNICO SUPERIOR ENTRADA	364.509	367.843	374.097	359.019
					-
	GRUPO : 33 TITULADOS Y TECNICOS MEDIOS				-
	SUBGRUPO : 0 TITULADOS Y TECNICOS ME- DIOS				-
					-
33014	TITULADO O TECNICO MEDIO MAYOR	378.514	381.848	388.340	372.813
33024	TITULADO O TECNICO MEDIO PRINCIPAL DE 1ª	360.860	364.194	370.386	355.424
33034	TITULADO O TECNICO MEDIO PRINCIPAL DE 2ª	344.044	347.378	353.284	338.862
33044	TITULADO O TECNICO MEDIO DE 1ª	326.511	329.845	335.453	321.593
33054	TITULADO O TECNICO MEDIO DE 2ª	309.895	313.229	318.554	305.228
33064	TITULADO O TECNICO MEDIO ENTRADA (+ 3 AÑOS)	294.142	297.476	302.534	289.712
33063	TITULADO O TECNICO MEDIO ENTRADA (- 3 AÑOS)	276.960	280.294	285.059	272.789
33062	TITULADO O TECNICO MEDIO ENTRADA (N.I.)	250.041	253.375	257.683	246.275
					-
	GRUPO : 34 DELINEANTES Y OPERADORES AUDIOVISUALES				-
	SUBGRUPO : 1 DELINEANTES (N.G.L.)				-

**TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.**

**CONVENIO COLECTIVO 1999-2000**

34114	DELINEANTE (N.G.L.) MAYOR	272.511	275.845	280.535	268.407
34124	DELINEANTE (N.G.L.) PRINCIPAL DE 1ª	261.841	265.175	269.683	257.897
34134	DELINEANTE (N.G.L.) PRINCIPAL DE 2ª	251.598	254.932	259.266	247.808
34144	DELINEANTE (N.G.L.) DE 1ª	241.771	245.105	249.272	238.130
34154	DELINEANTE (N.G.L.) DE 2ª	232.336	235.670	239.677	228.837
34164	DELINEANTE (N.G.L.) ENTRADA (+ 3 AÑOS)	223.283	226.617	230.470	219.920
34163	DELINEANTE (N.G.L.) ENTRADA (- 3 AÑOS)	210.353	213.687	217.320	207.184
34162	DELINEANTE (N.G.L.) ENTRADA (N.I.)	191.103	194.437	197.743	188.225
					-
	GRUPO : 34 DELINEANTES Y OPERADORES AUDIOVISUALES				-
	SUBGRUPO : 2 OPERADORES AUDIOVISUALES				-
					-
34214	OPERADOR AUDIOVISUAL MAYOR	272.511	275.845	280.535	268.407
34224	OPERADOR AUDIOVISUAL PRINCIPAL DE 1ª	261.841	265.175	269.683	257.897
34234	OPERADOR AUDIOVISUAL PRINCIPAL DE 2ª	251.598	254.932	259.266	247.808
34244	OPERADOR AUDIOVISUAL DE 1ª	241.771	245.105	249.272	238.130
34254	OPERADOR AUDIOVISUAL DE 2ª	232.336	235.670	239.677	228.837
34264	OPERADOR AUDIOVISUAL ENTRADA (+ 3 AÑOS)	223.283	226.617	230.470	219.920
34263	OPERADOR AUDIOVISUAL ENTRADA (- 3 AÑOS)	210.353	213.687	217.320	207.184
34262	OPERADOR AUDIOVISUAL ENTRADAS (N.I.)	191.103	194.437	197.743	188.225
					-
	GRUPO : 35 EQUIPOS				-
	SUBGRUPO : 1 ENCARGADOS DE EQUIPO				-
					-
35114	ENCARGADO DE PLANTA INTERNA MAYOR	323.221	327.181	332.744	318.352
35124	ENCARGADO DE PLANTA INTERNA PRINCIPAL DE 1ª	312.290	316.116	321.491	307.586
35134	ENCARGADO DE PLANTA INTERNA PRINCIPAL DE 2ª	301.729	305.426	310.619	297.184
35144	ENCARGADO DE PLANTA INTERNA DE 1ª	291.525	295.097	300.114	287.134
35154	ENCARGADO DE PLANTA INTERNA DE 2ª	281.666	285.117	289.965	277.424
35164	ENCARGADO DE PLANTA INTERNA DE 3ª	272.141	275.475	280.159	268.042
					-
	GRUPO : 35 EQUIPOS				-
	SUBGRUPO : 2 OPERADORES TECNICOS DE PLANTA INTERNA				-
					-
35214	OPERADOR TECNICO PLANTA INTERNA MAYOR	291.931	295.265	300.285	287.534
35224	OPERADOR TECNICO PLANTA INTERNA PRINCIPAL DE 1ª	276.833	280.167	284.930	272.663
35234	OPERADOR TECNICO PLANTA INTERNA PRINCIPAL DE 2ª	263.130	266.464	270.994	259.167
35244	OPERADOR TECNICO PLANTA INTERNA PRINCIPAL DE 3ª	253.321	256.892	261.260	249.506
35254	OPERADOR TECNICO PLANTA INTERNA DE 1ª	244.753	248.204	252.424	241.068
35264	OPERADOR TECNICO PLANTA INTERNA DE 2ª (+ 3 AÑOS)	236.476	239.810	243.887	232.915
35263	OPERADOR TECNICO PLANTA INTERNA DE 2ª (- 3 AÑOS)	224.111	227.445	231.312	220.735
35262	OPERADOR TECNICO PLANTA INTERNA DE 2ª (N.I.)	203.873	207.207	210.730	200.803
					-
	GRUPO : 35 EQUIPOS				-
	SUBGRUPO : 3 OPERADORES AUXILIAR DE PLANTA INTERNA				-
					-
35314	OPERADOR AUXILIAR PLANTA INTERNA MAYOR	252.937	256.633	260.996	249.127
35324	OPERADOR AUXILIAR PLANTA INTERNA PRINCIPAL DE 1ª	244.383	247.954	252.170	240.702
35334	OPERADOR AUXILIAR PLANTA INTERNA PRINCIPAL DE 2ª	236.118	239.569	243.642	232.562
35344	OPERADOR AUXILIAR PLANTA INTERNA DE 1ª	228.133	231.467	235.402	224.697

**TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.**

**CONVENIO COLECTIVO 1999-2000**

35354	OPERADOR AUXILIAR PLANTA INTERNA DE 2ª	214.702	218.036	221.743	211.468
35364	OPERADOR AUXILIAR PLANTA INTERNA ENTRADA (+ 3 AÑOS)	201.916	205.250	208.740	198.875
35363	OPERADOR AUXILIAR PLANTA INTERNA ENTRADA (- 3 AÑOS)	192.166	195.500	198.824	189.272
35362	OPERADOR AUXILIAR PLANTA INTERNA ENTRADA (N.I.)	173.526	176.860	179.867	170.913
	GRUPO : 36 REDES				-
	SUBGRUPO : 1 ENCARGADOS DE PLANTA EXTERNA				-
					-
36114	ENCARGADO PLANTA EXTERNA MAYOR	323.221	327.181	332.744	318.352
36124	ENCARGADO PLANTA EXTERNA PRINCIPAL DE 1ª	312.290	316.116	321.491	307.586
36134	ENCARGADO PLANTA EXTERNA PRINCIPAL DE 2ª	301.729	305.426	310.619	297.184
36144	ENCARGADO PLANTA EXTERNA DE 1ª	291.525	295.097	300.114	287.134
36154	ENCARGADO PLANTA EXTERNA DE 2ª	281.666	285.117	289.965	277.424
36164	ENCARGADO PLANTA EXTERNA DE 3ª	272.141	275.475	280.159	268.042
	GRUPO : 36 REDES				-
	SUBGRUPO : 2 ENCARGADOS GRUPO PLANTA EXTERNA				-
					-
36214	ENCARGADO GRUPO PLANTA EXTERNA MAYOR	281.008	284.968	289.814	276.777
36224	ENCARGADO GRUPO PLANTA EXTERNA PRINCIPAL DE 1ª	271.505	275.331	280.013	267.417
36234	ENCARGADO GRUPO PLANTA EXTERNA PRINCIPAL DE 2ª	262.323	266.020	270.543	258.373
36244	ENCARGADO GRUPO PLANTA EXTERNA PRINCIPAL DE 3ª	253.452	257.024	261.394	249.635
36254	ENCARGADO GRUPO PLANTA EXTERNA DE 1ª	244.881	248.332	252.554	241.193
36264	ENCARGADO GRUPO PLANTA EXTERNA DE 2ª (+ 3 AÑOS)	236.600	239.934	244.013	233.036
36263	ENCARGADO GRUPO PLANTA EXTERNA DE 2ª (- 3 AÑOS)	224.049	227.383	231.249	220.674
	GRUPO : 36 REDES				-
	SUBGRUPO : 3 OPERADIRES AUXILIARES PLANTA EXTERNA				-
					-
36314	OPERADOR AUXILIAR PLANTA EXTERNA MAYOR	252.937	256.633	260.996	249.127
36324	OPERADOR AUXILIAR PLANTA EXTERNA PRINCIPAL DE 1ª	244.383	247.954	252.170	240.702
36334	OPERADOR AUXILIAR PLANTA EXTERNA PRINCIPAL DE 2ª	236.118	239.569	243.642	232.562
36344	OPERADOR AUXILIAR PLANTA EXTERNA DE 1ª	228.133	231.467	235.402	224.697
36354	OPERADOR AUXILIAR PLANTA EXTERNA DE 2ª	214.702	218.036	221.743	211.468
36364	OPERADOR AUXILIAR PLANTA EXTERNA ENTRADA (+ 3 AÑOS)	201.916	205.250	208.740	198.875
36363	OPERADOR AUXILIAR PLANTA EXTERNA ENTRADA (- 3 AÑOS)	192.166	195.500	198.824	189.272
36362	OPERADOR AUXILIAR PLANTA EXTERNA ENTRADA (N.I.)	173.526	176.860	179.867	170.913
	GRUPO : 36 REDES				-
	SUBGRUPO : 4 OPERADORES AUXILIARES SERVICIO POSTVENTA				-
					-
36414	OPERADOR AUXILIAR SERVICIO POSTVENTA MAYOR	252.937	256.633	260.996	249.127
36424	OPERADOR AUXILIAR SERV. POSTVENTA PRINCIPAL 1ª	244.383	247.954	252.170	240.702
36434	OPERADOR AUXILIAR SERV. POSTVENTA PRINCIPAL 2ª	236.118	239.569	243.642	232.562
36444	OPERADOR AUXILIAR SERV. POSTVENTA DE 1ª	228.133	231.467	235.402	224.697
36454	OPERADOR AUXILIAR SERV. POSTVENTA DE 2ª	214.702	218.036	221.743	211.468
36464	OPERADOR AUXILIAR SERV. POSTVENTA ENT.	201.916	205.250	208.740	198.875

**TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.**

**CONVENIO COLECTIVO 1999-2000**

	(+ 3 AÑOS)				
36463	OPERADOR AUXILIAR SERV. POSTVENTA ENT. (- 3 AÑOS)	192.166	195.500	198.824	189.272
36462	OPERADOR AUXILIAR SERV. POSTVENTA ENTRADA (N.I.)	173.526	176.860	179.867	170.913
					-
	GRUPO : 37 ADMINISTR. OFIMAT. Y SERV. COMERCIAL				-
	SUBGRUPO : 1 ENCARGADOS OFIMATICOS				-
					-
37114	ENCARGADO OFIMATICO MAYOR	305.217	309.175	314.432	300.618
37124	ENCARGADO OFIMATICO PRINCIPAL DE 1ª	294.895	298.719	303.799	290.452
37134	ENCARGADO OFIMATICO PRINCIPAL DE 2ª	284.922	288.617	293.525	280.629
37144	ENCARGADO OFIMATICO DE 1ª	275.286	278.857	283.599	271.139
37154	ENCARGADO OFIMATICO DE 2ª	265.976	269.427	274.008	261.970
37164	ENCARGADO OFIMATICO DE 3ª	256.981	260.315	264.741	253.111
					-
	GRUPO : 37 ADMINISTR. OFIMAT. Y SERV. COMERCIAL				-
	SUBGRUPO : 2 ENCARGADOS DE SERVICIO COMERCIAL				-
					-
37214	ENCARGADO SERVICIO COMERCIAL MAYOR	305.217	309.175	314.432	300.618
37224	ENCARGADO SERVICIO COMERCIAL PRINCIPAL DE 1ª	294.895	298.719	303.799	290.452
37234	ENCARGADO SERVICIO COMERCIAL PRINCIPAL DE 2ª	284.922	288.617	293.525	280.629
37244	ENCARGADO SERVICIO COMERCIAL DE 1ª	275.286	278.857	283.599	271.139
37254	ENCARGADO SERVICIO COMERCIAL DE 2ª	265.976	269.427	274.008	261.970
37264	ENCARGADO SERVICIO COMERCIAL DE 3ª	256.981	260.315	264.741	253.111
					-
	GRUPO : 37 ADMINISTR. OFIMAT. Y SERV. COMERCIAL				-
	SUBGRUPO : 3 ASESORES DEL SERVICIO COMERCIAL				-
					-
37314	ASESOR SERVICIO COMERCIAL MAYOR	282.334	285.668	290.525	278.082
37324	ASESOR SERVICIO COMERCIAL PRINCIPAL DE 1ª	272.012	275.346	280.027	267.915
37334	ASESOR SERVICIO COMERCIAL PRINCIPAL DE 2ª	261.845	265.179	269.688	257.901
37344	ASESOR SERVICIO COMERCIAL DE 1ª	251.603	254.937	259.271	247.814
37354	ASESOR SERVICIO COMERCIAL DE 2ª	241.778	245.112	249.279	238.137
37364	ASESOR SERVICIO COMERCIAL DE 3ª	232.355	235.689	239.696	228.855
37363	ASESOR SERVICIO COMERCIAL DE 3ª (- 3)	218.414	221.748	225.518	215.124
37362	ASESOR SERVICIO COMERCIAL DE 3ª (N.I.)	197.296	200.630	204.041	194.324
					-
	GRUPO : 37 ADMINISTR. OFIMAT. Y SERV. COMERCIAL				-
	SUBGRUPO : 4 ADMINISTRATIVOS OFIMATICOS				-
					-
37414	JEFE DE NEGOCIADO OFIMATICO	245.623	249.319	253.558	241.924
37424	SUBJEFE DE NEGOCIADO OFIMATICO	237.316	240.887	244.983	233.742
37434	OFICIAL ADMINISTRATIVO OFIMATICO DE 1ª	229.290	232.741	236.698	225.837
37444	OFICIAL ADMINISTRATIVO OFIMATICO DE 2ª	221.536	224.870	228.693	218.199
37454	AUXILIAR ADMINISTRATIVO OFIMATICO DE 1ª	208.583	211.917	215.520	205.441
37464	AUXILIAR ADMINISTRATIVO OFIMATICO DE 2ª (+ 3 AÑOS)	196.020	199.354	202.744	193.068
37463	AUXILIAR ADMINISTRATIVO OFIMATICO DE 1ª (- 3 AÑOS)	186.658	189.992	193.222	183.846
37462	AUXILIAR ADMINISTRATIVO OFIMATICO DE 1ª (N.I.)	168.609	171.943	174.867	166.070
					-
	GRUPO : 38 OPERACION				-
	SUBGRUPO : 1 ENCARGADOS DE OPERACION				-
					-

TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.

CONVENIO COLECTIVO 1999-2000

38114	ENCARGADO DE OPERACION MAYOR	305.217	309.172	314.432	300.618
38124	ENCARGADO DE OPERACION PRINCIPAL DE 1ª	294.895	298.717	303.799	290.452
38134	ENCARGADO DE OPERACION PRINCIPAL DE 2ª	284.922	288.616	293.525	280.629
38144	ENCARGADO DE OPERACION DE 1ª	275.286	278.856	283.599	271.139
38154	ENCARGADO DE OPERACION DE 2ª	265.976	269.426	274.008	261.970
38164	ENCARGADO DE OPERACION DE 3ª	256.981	260.315	264.741	253.111
38364	ENCARGADO DE OPERACION DE 3ª (G.L.1.)	251.142	254.476	258.803	247.359
					-
	GRUPO : 38 OPERACION				-
	SUBGRUPO : 2 OPERADOR				-
					-
38214	OPERADOR/A MAYOR	245.623	249.319	253.558	241.924
38224	OPERADOR/A PRINCIPAL DE 1ª	237.316	240.887	244.983	233.742
38234	OPERADOR/A PRINCIPAL DE 2ª	229.290	232.741	236.698	225.837
38244	OPERADOR/A DE 1ª	221.536	224.870	228.693	218.199
38254	OPERADOR/A DE 2ª	208.583	211.917	215.520	205.441
38264	OPERADOR/A DE 3ª (+ 3 AÑOS)	196.020	199.354	202.744	193.068
38263	OPERADOR/A DE 3ª (- 3 AÑOS)	186.658	189.992	193.222	183.846
38262	OPERADOR/A DE 3ª (N.I.)	168.609	171.943	174.867	166.070
					-
	GRUPO : 80 ENCARGADOS DE MANTENI. DE VEHICULOS				-
					-
80014	ENCARGADO DE MANTENI. DE VEHICULOS MA- YOR	305.217	309.175	314.432	300.618
80024	ENCARGADO DE MANTENI. DE VEHICULOS PRINCIPAL DE 1ª	294.895	298.719	303.799	290.452
80034	ENCARGADO DE MANTENI. DE VEHICULOS PRINCIPAL DE 2ª	284.922	288.617	293.525	280.629
80044	ENCARGADO DE MANTENI. DE VEHICULOS DE 1ª	275.286	278.857	283.599	271.139
80054	ENCARGADO DE MANTENI. DE VEHICULOS DE 2ª	265.976	269.427	274.008	261.970
80064	ENCARGADO DE MANTENI. DE VEHICULOS DE 3ª	256.981	260.315	264.741	253.111
					-
	GRUPO : 81 EDIFICIOS				-
	SUBGRUPO : 1 ENCARGADOS MANTENIMIENTO EDIFICIOS				-
					-
81114	ENCARGADO MANTENIMIENTO EDIFICIOS MA- YOR	281.532	285.492	290.346	277.292
81124	ENCARGADO MANTENIMIENTO EDIFICIOS PRIN- CIPAL 1ª	272.011	275.837	280.527	267.914
81134	ENCARGADO MANTENIMIENTO EDIFICIOS PRIN- CIPAL 2ª	262.812	266.509	271.040	258.854
81144	ENCARGADO MANTENIMIENTO EDIFICIOS DE 1ª	253.924	257.496	261.874	250.100
81154	ENCARGADO MANTENIMIENTO EDIFICIOS DE 2ª	245.337	248.788	253.018	241.642
81164	ENCARGADO MANTENIMIENTO EDIFICIOS DE 3ª	237.040	240.374	244.461	233.470
					-
	GRUPO : 81 EDIFICIOS				-
	SUBGRUPO : 2 OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS				-
					-
81214	OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS MAYOR	252.937	256.633	260.996	249.127
81224	OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS PRIN- CIPAL 1ª	244.383	247.954	252.170	240.702
81234	OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS PRIN- CIPAL 2ª	236.118	239.569	243.642	232.562
81244	OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS DE 1ª	228.133	231.467	235.402	224.697
81254	OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS DE 2ª	214.702	218.036	221.743	211.468
81264	OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS EN- TRADA (+ 3 AÑOS)	201.916	205.250	208.740	198.875
81263	OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS EN- TRADA (- 3 AÑOS)	192.166	195.500	198.824	189.272

**TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.**

**CONVENIO COLECTIVO 1999-2000**

81262	OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS ENTRADA (N.I.)	173.526	176.860	179.867	170.913
	GRUPO : 82 ALMACENES				-
	SUBGRUPO : 1 ENCARGADOS OPERACION ALMACENES				-
82114	ENCARGADO OPERACION ALMACENES MAYOR	281.532	285.492	290.346	277.292
82124	ENCARGADO OPERACION ALMACENES PRINCIPAL 1ª	272.011	275.837	280.527	267.914
82134	ENCARGADO OPERACION ALMACENES PRINCIPAL 2ª	262.812	266.509	271.040	258.854
82144	ENCARGADO OPERACION ALMACENES DE 1ª	253.924	257.496	261.874	250.100
82154	ENCARGADO OPERACION ALMACENES DE 2ª	245.337	248.788	253.018	241.642
82164	ENCARGADO OPERACION ALMACENES DE 3ª	237.040	240.374	244.461	233.470
	GRUPO : 82 ALMACENES				-
	SUBGRUPO : 2 OPERADOR ALMACENES				-
82214	OPERADOR ALMACENES MAYOR	245.623	249.319	253.558	241.924
82224	OPERADOR ALMACENES PRINCIPAL 1ª	237.316	240.887	244.983	233.742
82234	OPERADOR ALMACENES PRINCIPAL 2ª	229.290	232.741	236.698	225.837
82244	OPERADOR ALMACENES DE 1ª	221.536	224.870	228.693	218.199
82254	OPERADOR ALMACENES DE 2ª	208.583	211.917	215.520	205.441
82264	OPERADOR ALMACENES ENTRADA (+ 3 AÑOS)	196.020	199.354	202.744	193.068
82263	OPERADOR ALMACENES ENTRADA (- 3 AÑOS)	186.658	189.992	193.222	183.846
82262	OPERADOR ALMACENES ENTRADA (N.I.)	168.609	171.943	174.867	166.070
	GRUPO : 83 AUXILIAR DE EDIFICIOS Y SERVICIOS				-
83014	AUXILIAR EDIFICIOS Y SERVICIOS MAYOR	233.211	236.545	240.567	229.698
83024	AUXILIAR EDIFICIOS Y SERVICIOS PRINCIPAL 1ª	224.123	227.457	231.324	220.747
83034	AUXILIAR EDIFICIOS Y SERVICIOS PRINCIPAL 2ª	215.401	218.735	222.454	212.157
83044	AUXILIAR EDIFICIOS Y SERVICIOS DE 1ª	207.033	210.367	213.944	203.915
83054	AUXILIAR EDIFICIOS Y SERVICIOS DE 2ª	199.002	202.336	205.776	196.004
83064	AUXILIAR EDIFICIOS Y SERVICIOS ENTRADA (+ 3 AÑOS)	191.293	194.627	197.936	188.412
83063	AUXILIAR EDIFICIOS Y SERVICIOS ENTRADA (- 3 AÑOS)	180.283	183.617	186.739	177.568
83062	AUXILIAR EDIFICIOS Y SERVICIOS ENTRADA (N.I.)	163.027	166.361	169.190	160.572
	GRUPO : 84 OPERADORES TECNICOS INFORMATICA GEST.				-
84014	OPERADOR TEC. INFORMATICA GESTION MAYOR	291.931	295.265	300.285	287.534
84024	OPERADOR TEC. INFORMATICA GESTION PRINCIPAL 1ª	276.833	280.167	284.930	272.663
84034	OPERADOR TEC. INFORMATICA GESTION PRINCIPAL 2ª	263.130	266.464	270.994	259.167
84044	OPERADOR TEC. INFORMATICA GESTION DE 1ª	253.321	256.892	261.260	249.506
84054	OPERADOR TEC. INFORMATICA GESTION DE 2ª	244.753	248.204	252.424	241.068
84064	OPERADOR TEC. INFORMATICA GESTION ENT.(+ 3 AÑOS)	236.476	239.810	243.887	232.915
84063	OPERADOR TEC. INFORMATICA GESTION ENT.(- 3 AÑOS)	224.111	227.445	231.312	220.735
84062	OPERADOR TEC. INFORMATICA GESTION ENT.(N.I.)	203.873	207.207	210.730	200.803
	GRUPO : 85 OPERADOR AUXILIAR INFORM. GESTION				-
85014	OPERADOR AUX. INFORMATICA GESTION MAYOR	252.937	256.633	260.996	249.127

**TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.****CONVENIO COLECTIVO 1999-2000**

85024	OPERADOR AUX. INFORMATICA GESTION PRINCIPAL 1ª	244.383	247.954	252.170	240.702
85034	OPERADOR AUX. INFORMATICA GESTION PRINCIPAL 2ª	236.118	239.569	243.642	232.562
85044	OPERADOR AUX. INFORMATICA GESTION DE 1ª	228.133	231.467	235.402	224.697
85054	OPERADOR AUX. INFORMATICA GESTION DE 2ª	214.702	218.036	221.743	211.468
85064	OPERADOR AUX. INFORMATICA GESTION ENT.(+ 3 AÑOS)	201.916	205.250	208.740	198.875
85063	OPERADOR AUX. INFORMATICA GESTION ENT.(- 3 AÑOS)	192.166	195.500	198.824	189.272
85062	OPERADOR TEC. INFORMATICA GESTION ENT.(N.I.)	173.526	176.860	179.867	170.913
	GRUPO : 86 RADIOTELEFONISTAS (N.G.L.)				-
86014	RADIOTELEFONISTA MAYOR	252.937	256.633	260.996	249.127
86024	RADIOTELEFONISTA PRINCIPAL 1ª	244.383	247.954	252.170	240.702
86034	RADIOTELEFONISTA PRINCIPAL 2ª	236.118	239.569	243.642	232.562
86044	RADIOTELEFONISTA DE 1ª	228.133	231.467	235.402	224.697
85654	RADIOTELEFONISTA DE 2ª	214.702	218.036	221.743	211.468
86064	RADIOTELEFONISTA DE ENTRADA (+ 3 AÑOS)	201.916	205.250	208.740	198.875
86063	RADIOTELEFONISTA DE ENTRADA (- 3 AÑOS)	192.166	195.500	198.824	189.272
86062	RADIOTELEFONISTA DE ENTRADA (N.I.)	173.526	176.860	179.867	170.913

**ACUERDO PARA LA COBERTURA DE RECURSOS HUMANOS  
EN EL NUEVO MODELO DE LOGÍSTICA****1. INTRODUCCIÓN**

La implantación del nuevo modelo de Logística supone la transformación del actual modelo estructurado mediante un Almacén Central, varios Almacenes Nodales y Almacenes Provinciales, en un nuevo modelo configurado a través de un Centro Logístico (ubicado en Madrid - Villaverde) y numerosas Plataformas de Distribución ubicadas en todas las provincias, además de determinados Almacenes Insulares.

El calendario de implantación previsto pasa por la progresiva dotación del Centro Logístico, que debe de estar dotado del 100 % de los recursos el 30 de junio de 1999, el cese de la actividad de los actuales Almacenes Nodales, que se producirá durante el último trimestre del presente año, y la conversión de los Almacenes provinciales en Plataformas de Distribución, que se realizará desde noviembre de 1999 hasta marzo del 2000.

La implantación del nuevo modelo supone una redistribución de los RR.HH., ya que con la desaparición de los Almacenes Nodales se genera un excedente de plantilla en determinadas localidades y un déficit en el Centro Logístico de Madrid y en algunas Plataformas de Distribución.

Como quiera que esta redistribución de RR.HH. no se produce de forma simultánea, ya que el Centro Logístico comienza a funcionar a partir de julio de 1999 y, sin embargo, los Almacenes Nodales no cesan en su actividad hasta el último trimestre de este año, para la cobertura de los déficit de empleados en determinadas localidades deben adoptarse en un primer momento una serie de medidas provisionales y con posterioridad se adoptarán las medidas de carácter definitivo necesarias para conseguir el objetivo propuesto, la correcta cobertura del Centro Logístico y de todas las Plataformas de Distribución con los Recursos Humanos necesarios, así como las condiciones laborales precisas para su atención.

Las medidas adoptadas para la adecuación de la plantilla de esta actividad parten de la premisa de la voluntariedad por parte de los empleados involucrados y del mantenimiento de la residencia laboral para aquellos empleados que no deseen modificar su residencia laboral.

Por último, es importante precisar la intención de la Empresa de gestionar la actividad de logística, pero para ello se hace imprescindible la adopción de las medidas que a continuación se proponen.

## **2. COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO EN LOCALIDADES CON DÉFICIT**

### **2.1 MEDIDAS PARA ATENDER LA SITUACIÓN TRANSITORIA**

- Realización de Comisiones de Servicio para la cobertura de puestos de Encargados de Operación de Almacenes y Operadores de Almacén, hasta que se produzca la cobertura definitiva de dichos puestos de trabajo.
- En el supuesto de que con la medida anterior no pudieran cubrirse las necesidades previstas, podría utilizarse la figura de realización de funciones de superior categoría, de tal manera que en aquellas localidades en las que exista déficit de Encargados de Operación de Almacenes, dichas funciones podrían ser realizadas de manera temporal por Operadores de Almacén.

### **2.2 MEDIDAS DEFINITIVAS PARA LA COBERTURA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL CENTRO LOGÍSTICO Y DE LAS PLATAFORMAS DE DISTRIBUCIÓN**

Con independencia de la etapa transitoria mencionada, debe procederse a la cobertura definitiva de las diferentes unidades que integran el área de Logística. Para ello, se establecen una serie de medidas que serán aplicadas de manera sucesiva o simultánea, para conseguir el objetivo propuesto.

#### **A) ENCARGADOS DE OPERACIÓN DE ALMACENES**

- ◆ Cambio de funciones de personal de otras categorías disponibles en el ámbito provincial (Encargados de Mantenimiento de Vehículos, Encargados de Grupo Planta Externa, Encargados/as de Operación, etc.).
- ◆ Convocatorias específicas para Encargados de Operación de Almacenes.
- ◆ Traslados a iniciativa de la Empresa. No se aplicará esta medida si no es con la conformidad del empleado afectado.

#### **B) OPERADORES DE ALMACENES**

- \* Cambio de funciones de personal de otras categorías disponibles en el ámbito provincial (Operador/a, Operadores Auxiliares, etc.).
- \* Concurso de traslado abierto a categorías distintas a la de Operador de Almacenes.
- \* Traslados a iniciativa de la Empresa. No se aplicará esta medida si no es con la conformidad del empleado afectado.

### **3. TRATAMIENTO DEL PERSONAL DISPONIBLE**

Una vez realizadas todas las medidas anteriormente previstas para la cobertura de las plazas necesarias se procederá a identificar el número y las localidades donde existan empleados disponibles de las categorías de Encargados de Operación de Almacenes y Operadores de Almacenes.

Las posibles medidas a adoptar con este personal serán las siguientes:

- ⇒ Amortizaciones que se puedan producir por las medidas del Plan de Adecuación de Plantillas.
- ⇒ Cambios de categoría derivadas de la participación en convocatorias.
- ⇒ Reconversión de los excedentes a otras categorías.
- ⇒ Dedicación a labores de logística de 2º nivel hasta que se produzca la baja por cualquiera de las causas previstas en los párrafos anteriores (prejubilaciones, cambio de categoría, etc.), habida cuenta que es una actividad no permanente.

**4. CONDICIONES DE TRABAJO.- JORNADA Y HORARIOS**

El nuevo modelo de Logística contempla un nuevo enfoque de atención al cliente acorde con la actual situación de la Empresa en su conjunto. Este enfoque tiene su fundamento en la calidad, la agilidad y la disponibilidad horaria.

Para cumplir con el enfoque previsto en el párrafo anterior y conseguir un rendimiento óptimo del nuevo Centro Logístico, se hace necesario un nuevo horario de atención presente y futuro que se concreta en la atención de las 24 horas diarias, durante los 365 días del año. Para ello, se establecerán los turnos de mañana, tarde, noche y partido que sean necesarios para la correcta prestación del servicio, en función de la tipología de cada provincia y sus necesidades concretas de atención horaria.

Los sábados, domingos y festivos, el servicio quedará garantizado con el personal necesario, adaptándose los turnos al volumen y distribución de los trabajos a realizar. Se procurará que todo el personal que trabaje el domingo le corresponda hacerlo también el sábado. Salvo que lo impidan las necesidades del servicio, los turnos que se establezcan para estos días tratarán de conseguir que un mismo empleado no trabaje en dos domingos consecutivos, rigiéndose las fiestas laborales por este mismo criterio.

Los descansos semanales compensatorios por trabajar en sábado y domingo se incluirán en el gráfico de turnos, en la semana anterior o en la siguiente. No obstante, de acuerdo con el mando inmediato, los empleados podrán variar entre sí los días de descanso que tengan establecidos en dicho gráfico.

Los días de descanso a que tenga derecho el personal por compensación de los días festivos trabajados podrán acumularse, a petición del empleado afectado. Para ello, de común acuerdo con su jefe inmediato y a la vista del gráfico de turnos, deberá concretar la fecha de disfrute de los días acumulados, siempre que no se perjudiquen las vacaciones de otros trabajadores.

Para la primera etapa, con pequeñas variaciones, las necesidades previstas son las siguientes:

## a) Centro Logístico de Villaverde

Turno de mañana (7,30 a 15,00 horas)	40-50 % plantilla
Turno de tarde (14,30 a 22,00 horas)	50-60 % plantilla

## b) Provincias 1º Nivel: Todas las no incluidas en el Nivel 2º y 3º.

Turno de mañana (7,30 a 15,00 horas)	70-80 % plantilla
Turno de tarde (14,30 a 22,00 horas)	20-30 % plantilla

## c) Provincias 2º Nivel: Albacete, Almería, Burgos, Cáceres, Castellón, Ciudad Real, Huelva, Lérida, Lugo, Orense y Salamanca.

Turno de mañana (7,30 a 15,00 horas)	70-80 % plantilla
Jornada partida (10 a 13,30 y 15 a 19 horas)	20-30 % plantilla

## d) Provincias 3º Nivel: Álava, Ávila, Cuenca, Guadalajara, Huesca, Palencia, La Rioja, Segovia, Soria, Teruel y Zamora.

Turno de mañana (7,30 a 15,00 horas)	90-100 % plantilla
Jornada de tarde o partida, en situaciones coyunturales	

A modo de referencia, se consideran provincias de primer nivel las de tipo 5 y 6 (grandes) de segundo nivel las de tipo 3 y 4 y de tercer nivel las de tipo 1 y 2 (pequeñas).

Estos turnos podrán variarse tanto en el Centro Logístico como en las Plataformas de Distribución en la medida en que surjan nuevas necesidades, adecuando los mismos a los horarios de atención necesarios en función de la demanda de los clientes, implantándose los nuevos turnos (mañana, tarde, noche o partido) de acuerdo con lo previsto en la Normativa Laboral.

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

No obstante lo anterior, la modificación de turnos que sea necesario realizar por causas imprevistas derivadas de los compromisos adquiridos con los clientes, ya sean internos o externos, será comunicada a los afectados con 24 horas de antelación como mínimo. Igualmente, cuando los mencionados compromisos requieran la realización de algún turno diferente a los habituales de la Unidad, se comunicará a los afectados con la máxima antelación posible, al menos con 24 horas, sin perjuicio de que tan pronto finalicen los trabajos encomendados los empleados volverán a realizar el turno habitual.

## **5. COMPROMISO**

Ambas partes se comprometen a negociar de buena fe las posibles incidencias que vayan surgiendo a lo largo del proceso, así como a colaborar en la consecución de las medidas que sea preciso adoptar para alcanzar el objetivo final, que no es otro que la cobertura del nuevo modelo de Logística con los Recursos Humanos estrictamente necesarios, respetando, por un lado, el empleo de los trabajadores afectados mediante la búsqueda de soluciones y alternativas que permitan a los mismos su integración en los puestos del nuevo modelo de logística (primer nivel) y por otro, coadyuvando ambas partes en la disminución gradual del resto de los afectados que transitoriamente puedan quedar dedicados a la logística de segundo nivel, hasta alcanzar, en el menor plazo posible, la reducción total de este último colectivo.