

SINDICATO FEDERAL C.G.T.  
Telefónica  
FEB 2008  
cohas  
SINDICATO DE COMISIONES DE BASE  
Vigencia.  
Dos años.

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUEN  
TELEFONICA-BIZKALA

**LAB**  
Langile aberriak en Bizkaitar

**ESK**

**EC**  
En Construcción  
AUTOSERVICIO TELECOMUNICACIONES

COMITE INTERCENTROS  
ENTRADA  
D. 6.9. 2008 7-2-08

Convenio cerrado sin mesas de negociación permanente.

**Ámbito.**

Estará incluido en el mismo Convenio, y sometido a la normativa laboral, todo el personal de Telefónica incluyendo el proveniente de Terra y de Data.

Incorporación de la plantilla de Móviles a TESAU. Aplicación a este personal de este convenio, y a cualquier otro proveniente de otra empresa que se incorpore posteriormente.

Incorporación de la plantilla de Móviles a TESAU. En el mismo sentido quedaría Móviles incluida en el Convenio de Telefónica e igualmente cualquier otro personal proveniente de otra empresa que se incorpore posteriormente.

Como máximo un 2% de fuera de convenio y sólo en los órganos de dirección.

**Aspectos económicos, mejora del poder adquisitivo.**

**Incremento salarial.**

Incremento salarial igual al IPC más 2 puntos sobre los conceptos económicos de la nómina. Cláusula de revisión salarial que mantenga el IPC real + 2%.

Paga de Septiembre de 600 € lineales durante toda la vigencia del convenio. Esta paga se consolidará en salario base del siguiente año revalorizada con el IPC real.

Trabajos en centros periféricos: La deslocalización de actividad que implique el desplazamiento a edificios muy separados del centro urbano, en edificaciones ya construidas o nuevas, supondrá que el

coste del tiempo y medios de transporte será enteramente a cargo de la empresa.

**Pluses y gratificaciones.**

Inclusión en el Sueldo Base de los complementos inherentes a la categoría.

Revalorización de las categorías laborales por la asunción de nuevas tecnologías y el aumento de funciones sin solapamiento entre categorías.

Restitución de las retribuciones económicas a quienes les han sido retiradas por motivos de edad.

Incremento del pago del kilometraje.

Actualización, según IPC real, de todos los conceptos después de recuperar la merma por estar congelados desde hace años

**Incentivos.**

Desaparición del trabajo incentivado y reparto del monto económico entre la plantilla afectada.

**Organización del trabajo. Compatibilidad de la vida laboral y familiar.**

**Turnos.**

La jornada de mañana será superior al 50% en los departamentos que no la alcanzan en la actualidad. En Operaciones la suma de turnos de tarde y partidos no superará el 40%.

La jornada partida no finalizará mas tarde de las 18h. y el periodo intermedio de descanso no superará las 2 h.

Cada 5 días de turno de noche darán derecho a un día de libranza que se disfrutará el siguiente día laborable.

**Horarios, Jornada.**

La jornada preferente en Telefónica será la intensiva o seguida, de 35h semanales, de lunes a viernes, considerando sábados y

SINDICATO FEDERAL C.G.T.  
Telefónica  
8 FEB 2008  
ENTRADA

domingos como festivos a todos los efectos.

La guardia se compensará con 100 euros además de la libranza y no se realizarán más de 2 turnos de guardia cada 5 semanas.

En caso de que las guardias sean impuestas por una situación imprevista se compensará con una libranza y media.

Cualquier modificación de turnos será negociada con los comités de empresa provinciales y aceptados por estos.

Cuando en un centro de trabajo el personal que entre de guardia en festivo autonómico o local sea superior a un festivo estatal, la guardia se compensará con dos días adicionales de libranza.

El trabajo a realizar en guardias será de carácter urgente, diferenciado del que se realiza en un día habitual.

Las guardias de noche tendrán los mínimos desplazamientos posibles en vehículo y siempre que no haya luz diurna se irá acompañado/a.

Eliminación de la disponibilidad y de la prolongación de jornada.

Eliminación de tareas extras y horas extras estructurales.

### **Jornadas reducidas.**

Posibilidad de solicitar la jornada reducida ordinaria en cualquier momento.

Los diferentes permisos de cuidados de un o una menor se ampliará de 8 a 12 años y la compensación económica será del 80% del salario para jornadas reducidas de 1/3 y del 60% en caso de reducidas de 1/2.

Ninguna reducción de jornada por cuidar familiares provocará penalización a efectos de jubilación.

Permisos con sueldo para trámites de adopción, visitas medicas o tutorías del niño o la niña.

Elección de la franja horaria de las jornadas reducidas de 1/8 hasta 1/2, por parte del trabajador o trabajadora, como fija la ley, para compatibilizar vida personal y laboral.

Prolongación de los periodos de jornada reducida por maternidad. Aplicación de la Ley de Conciliación y la Ley de Igualdad.

### **Vacaciones.**

Las vacaciones serán de 30 días laborables dentro del periodo del 15 de junio al 15 de setiembre.

Se consolidarán 3 días de asuntos propios en la normativa laboral que se concederán a petición del trabajador o trabajadora.

Cambio del sistema actual de concesión de vacaciones por otro alternativo basado en la rotatividad.

### **Permisos con y sin sueldo.**

Los permisos con sueldo por intervención quirúrgica de familiares serán ampliados en 2 días más en caso de certificado médico que confirme la necesidad de alargarse la estancia en hospital, o por informe médico de atención postoperatoria en el domicilio. Serán concedidos entre los 15 días posteriores al día de la operación y no ligado al mismo día de la intervención.

Con carácter general el permiso por enfermedad de un familiar será de 4 días.

Cuando haya que desplazarse a más de 200 Km. se tendrá derecho a 2 días más y cuando haya que desplazarse a 100 km. 1 día más.

Los días con sueldo a los que actualmente se tiene derecho por enfermedad de familiares serán días laborables y se podrá elegir cuándo hacerlo, siempre que se mantenga la situación que da derecho al permiso.

El Permiso de maternidad será de hasta 1 año y el de paternidad de hasta 6 semanas.

## Plataforma conjunta para la negociación del convenio 2008

Permisos con sueldo para trámites de adopción, llevar a visitas médicas a familiares a cargo actuando como tutor o tutora.

Los trabajadores y trabajadoras dispondrán de una bolsa de 50 horas anuales para asuntos propios, que deberán recuperar antes de 1 año posterior a su disfrute.

Se concederán todos los permisos sin sueldo que se soliciten.

### Comercial.

Nueva carrera comercial en la que todos los y las comerciales que atienden un determinado segmento de clientes cobren la misma gratificación y a iguales ventas, iguales incentivos. Y se encuadrarán en el mismo nivel de la carrera comercial.

Revisar en profundidad, cambiando totalmente el concepto de Call Center, para convertirlo en centros multidisciplinarios, en los que se realizaran todas las tareas propias de la actividad comercial, de tal manera que eso posibilitara la rotación por distintos puestos de trabajo, lo que, sin duda, redundaría en una mejora de la autonomía personal, de la carga mental y de todos aquellos parámetros que han dado un resultado nocivo en las sucesivas evaluaciones de riesgos psicosociales realizadas.

Mientras se hace el tránsito a ese nuevo modelo habría que eliminar todos aquellos factores de riesgo que incrementan la actual situación de presión y estrés en el trabajo:

- Supresión de las monitorizaciones (escuchas).
- Supresión de las locuciones que se utilizan para que los clientes valoren a I@s ASC's.
- Supresión del factor FCR.

- Supresión del actual objetivo de llamadas.
- Eliminación del "coaching" como método de presión de los mandos.
- Mejora de la formación.

Adscripción voluntaria al modo de atención.

Que no sea una exigencia salir de convenio para adscribirse a la carrera comercial.

### Garantía de empleo, traslados y acoplamientos.

#### Garantía de empleo.

La reorganización del trabajo por causas de innovación tecnológica, de producción, organizativa, o económica, no podrá ser causa de despido en la empresa, ni será de aplicación el Art. 51 y 52 del ET, durante la vigencia del convenio.

Eliminación de los cierres provinciales.

Mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales en Telefónica de España.

Garantía del mantenimiento de la actividad.

No a la externalización ni a la segregación ni de actividad ni de personal.

Mantenimiento y atención de los Repartidores con personal propio a partir de 15.000 líneas.

Eliminación de la subcontratación y de las ETT's.

Exigencia de aplicación del 2% de personas discapacitadas que marca la LISMI, dando prioridad a las reclasificaciones.

#### Creación de empleo.

Telefónica se compromete recuperar el máximo de actividad cedida a otras empresas, en particular en las categorías

operativas, y a crear 15.000 empleos durante este convenio dando prioridad en las convocatorias de acceso a los trabajadores y trabajadoras de estas, asalariados y asalariadas de empresas filiales o de contratadas y que lleven prestando sus servicios más de 1 año exclusivamente para Telefónica.

Las convocatorias serán transparentes, abiertas y por oposición, generando el empleo distribuidos de forma descentralizada en el mayor número de localidades y provincias en las que Telefónica dispone de edificios.

Introducción del contrato relevo como fórmula para rejuvenecer la plantilla.

La empresa informará a cada comité de empresa provincial del volumen de trabajo externalizado a otras empresas, con indicación del NIF, sedes, tipo de contrato y número de trabajadores y trabajadoras que realizan trabajos para Telefónica.

### **Traslados y cambios de acoplamiento.**

Garantía de no realizarse traslados forzosos, ni entre provincias ni dentro de la provincia.

Supresión del Artículo 183 apartado b) de la Normativa Laboral (Traslados a iniciativa de la Empresa en casos de reestructuración de plantilla), que permita tener alguna posibilidad a quienes se encuentran desplazados fuera de su residencia, permitiendo a la vez un reparto más justo de distribución de la plantilla y una mejor atención a las Provincias.

Eliminación del Art. 151.2 de la normativa del que ha realizado un abuso sistemático RRHH desde los últimos años, sin negociar con los comités en base al Art. 151.1

Modificar el artículo 151.1 de la N.L. Mantener el redactado de la preferencia segunda para los cambios de acoplamiento, que dice: "*Antigüedad en la residencia*

*dentro del Grupo o Subgrupo. A estos efectos la fecha de antigüedad será la de publicación en el Boletín Telefónico por traslado, o fecha de nombramiento de ingreso, de pases de grupo, promoción o ascenso", pero añadiendo: "En el caso de que un empleado o empleada haya accedido a su residencia actual como consecuencia de un traslado forzoso se le sumara la antigüedad en la residencia de origen dentro del Grupo o Subgrupo."*

Determinación del concepto de ACOPLAMIENTO: Hay que unificar y concretar los criterios que identifican el Acoplamiento que hasta el momento han resultado dispares, según las provincias, e indeterminados y supeditados al interés de una parte. La figura del Acoplamiento se determinará por unidades laborales con "una misma actividad en un mismo edificio con idénticos horarios". En todo caso será la representación de la Empresa en cada provincia quien, de acuerdo con la parte social, aclare cualquier duda o excepción a considerar.

Eliminación de los concursos de méritos.

Previa a la Reasignación de Funciones en categorías superiores, se publicará concurso abierto de Cambio de Acoplamiento.

Transcurridos 6 meses deberá establecerse una convocatoria para cubrir esa plaza definitivamente.

Fallo de un concurso de traslado y de uno de cambio de acoplamiento al año, como mínimo, por categoría.

Cumplimiento de los traslados como máximo en el tiempo que marca la Normativa Laboral. Si se sobrepasa se abonará la Dieta Interprovincial durante todo el tiempo que exceda.

La empresa presentará en Noviembre, a todos los comités provinciales, el PAE (plan anual de empleo) del año siguiente,

## Plataforma conjunta para la negociación del convenio 2008

colgando en el edomus, todos los acoplamientos disponibles por edificio y jefatura, de forma transparente para que toda la plantilla pueda solicitar, traslados y cambios de acoplamiento, otorgándose cada año, para todas las categorías.

### **Teletrabajo.**

La lista de solicitudes se entregará a cada comité provincial y la empresa anexará una explicación de los motivos por los que no es posible concederlo. Se podrá decidir u optar libremente, a realizar el teletrabajo en la central con espacio más cercana a su domicilio, adecuando la empresa el espacio.

### **Grupos Laborales y clasificación profesional.**

Igual trabajo, igual salario.

En ningún caso ASC que realizan las mismas funciones podrán tener retribuciones fijas diferentes al margen de las que figuran en tablas salariales y que derivan en última instancia de la antigüedad.

La plantilla procedente de Data, Terra, etc., tendrá asignada una categoría de Telefónica, con los mismos derechos económicos.

Durante la vigencia del presente convenio se procederá a la equiparación al alza de las categorías que están realizando funciones de superior categoría.

Eliminación de los art. 24 a 29 de la N.L. que regulan la realización de funciones de superior categoría.

Mantenimiento de todas las gratificaciones por función en caso de reestructuración forzosa.

Actualización y redefinición de las funciones de las categorías laborales existentes.

La empresa entregará, antes de implantarlos, la relación de nuevos trabajos que surgen con la innovación, para ser debatidos en el comité, negociándose que categorías los realizarán y el incremento de salario u otras compensaciones que procedan.

### **Formación.**

La formación será presencial y con las suficientes horas teóricas y prácticas.

Eliminación de los cursos fuera de jornada.

Asegurar la igualdad de oportunidades a la hora de asignar cursos de formación.

Los cursos teledidácticos serán eliminados.

Se ofrecerán cursos dentro de jornada de las lenguas autonómicas del estado para toda la plantilla que lo solicite.

### **Promociones, pruebas de acceso.**

No a los concursos de méritos y/o restringidos.

Todos los sindicatos del C.I. estarán presentes en la confección de tribunales de selección además de los sindicatos que formen parte del comité provincial si las convocatorias son de carácter provincial. Las pruebas serán objetivas y controladas por tribunales paritarios.

Las pruebas de selección serán transparentes en cuanto a los temarios y la entrevista no puntuará más de un 20%.

### **Normalización lingüística.**

Asumimos la propuesta entregada al C.I. por los comités Bizkaia, Gipuzkoa, Nafarroa y Araba sobre la normalización lingüística en Telefónica y que en resumen es la siguiente:

La normalización lingüística en Telefónica, teniendo en cuenta las diferentes realidades lingüísticas existentes, debe

plantearse fundamentalmente en dos sentidos:

1 Normalización y utilización del idioma autonómico en todo lo referente a los trámites habituales, señalización y documentos que se remiten a los empleados y empleadas.

2 Normalización lingüística por parte de Telefónica para todos los y las clientes que así lo requieran. Los soportes publicitarios, las diferentes páginas web de Telefónica deberán asumir la responsabilidad de trabajar en los idiomas de cada comunidad autónoma.

### **Previsión social y jubilaciones.**

Derecho a la jubilación a los 60 años con un contrato de relevo.

Quienes tengan declarada una IPTPH tendrán el derecho a ser reclasificados en su localidad en un puesto de trabajo acorde con sus capacidades.

Igual aportación por la empresa, del 6,87%, al plan de pensiones de todos los empleados y empleadas de Telefónica.

Reconocimiento de las pólizas de riesgo, accidente y supervivencia para toda la plantilla. Abrir un nuevo plazo de adscripción.

Revalorización anual, según IPC, de la cantidad fija del seguro de supervivencia. Posibilidad de rescate del seguro de supervivencia cuando se produzca la jubilación sin penalización, aunque no se tengan 65 años.

Que no se detraiga del capital asegurado del seguro colectivo de la cantidad capitalizada en el Plan de Pensiones.

Se convocarán elecciones a la Comisión del plan de Pensiones.

Aportación de la empresa al fondo económico del Seguro de Sueldo que garantice el 100% del salario en caso de incapacidad total para la profesión habitual,

percibiendo del Seguro Colectivo la póliza de riesgo al igual que en la invalidez absoluta. Desarrollo del reglamento del seguro sueldo durante este convenio y realización de una auditoría externa.

Recuperación en Antares de las prestaciones perdidas tras disolver Empresa Colaboradora (gafas, dentista, etc.), eliminando las exclusiones de cobertura por enfermedades genéticas.

Se realizará una reunión bimestral del comité de empresa provincial con una representación de Antares, para analizar seguimiento del cuadro médico y las reclamaciones por volantes.

Se realizará una reunión bimestral con la mutua MUPRESA para evaluar los procedimientos médicos y las reclamaciones existentes o presiones para darse de alta.

Eliminación de pagos extras (IRPF) por tener cobertura de Antares, asumiendo la empresa la repercusión en impuestos por asistencia sanitaria.

La parte social podrá plantear cuadros médicos específicos de medicina alternativa o natural.

Gestión de **ATAM** por partícipes, socios/as y beneficiarios/as, elección directa por estos y estas de los órganos rectores.

### **Salud laboral.**

Mejora del mantenimiento de los edificios de Telefónica. Control de las empresas contratadas para la limpieza y mantenimiento de los mismos.

Evaluación de riesgos de la turnicidad nocturna.

Eliminación del control del absentismo laboral por parte de la mutua

Estudio para detectar posibles edificios enfermos.

## Plataforma conjunta para la negociación del convenio 2008

Dotación de técnicos/as de prevención en todas las provincias, asegurando la incorporación de especialistas de nivel superior en psicología en aquellas donde la actividad sea susceptible de estar expuesta a una mayor carga mental (comercial) y no los hubiere.

Servicio Médico propio constituido mediante un mapa de médicos/as y ATS o diplomados/as de enfermería a nivel estatal, con una dotación suficiente y en proporción a la plantilla que exista en cada provincia, para poder atender plenamente las funciones preventivas de cada centro de trabajo.

Los comités provinciales de seguridad y salud deben tener capacidad decisoria sobre las unidades que existan en su provincia y deben tener presencia de todas las fuerzas sindicales que estén en los comités de empresa provinciales.

Elaboración de planes de prevención reales, con lista de medidas, tiempos, dotaciones presupuestarias, responsables y objetivos con el fin de minimizar los riesgos físicos y psicosociales.

Las evaluaciones de riesgos serán cada 2 años como máximo, y habrá realización de reevaluaciones en los casos de asumir actividades nuevas en la unidad de trabajo.

Mayor perfeccionamiento en la aplicación y resolución de incidencias de los planes de autoprotección y de actuación.

Mejor coordinación, para asegurar la seguridad y salud de los trabajadores/as, en cada movimiento de plantilla de un edificio a otro.

Presencia por parte de los delegados de prevención en las reuniones sobre salud laboral de Telefónica con empresas del grupo y con las contratadas.

Aquellos trabajos que estén determinados que conllevan riesgo (baterías, rutas, equipos, escaleras), que sean sin luz

diurna, trabajos en Estaciones Base y trabajos en zonas alejadas, conflictivas de inseguridad o de condiciones de acceso, se realizarán siempre acompañados/as.

Estudio y solución de las condiciones del carné por puntos para que no repercuta la nueva ley. Cobertura del seguro de vehículos de Telefónica de todos los daños y de la responsabilidad civil.

Equiparación del cómputo de horas de los delegados y delegadas de prevención con el resto, sin detraerlas al compaginar con otros nombramientos de delegado/a de comité, o de personal...

Formación de grado medio para los delegados y delegadas de prevención.

Todos los sindicatos con representación en los comités provinciales tendrán como mínimo un Delegado de Prevención en los comités de seguridad y salud laboral de su provincia y los sindicatos con representación en el CI en el CCSS.

Análisis continuado y controles adecuados para evitar cualquier deterioro que afecte a la salud de los y las trabajadoras en lo que respecta a torres de refrigeración (legionela...), sistemas de ventilación, calefacción y climatización, indicadores del índice de humedad, electricidad estática, etc... Establecimiento de medidas de prevención necesarias para que no se produzcan más casos de lipoatrofia muscular. Atención adecuada para los ya existentes.

Garantizar la ventilación e iluminación natural y reemplazar los sistemas de calefacción por aire debido a las consecuencias en el índice de humedad y la propagación de contaminación por los conductos de aire.

Información inmediata, veraz y completa sobre cualquier problema de salud laboral, así como de las medidas que se establezcan en su caso para solucionarlo

## **Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras y derechos sindicales.**

Eliminación de cualquier tipo de Liberado/a Sindical, recuperación de delegados y delegadas perdidos en grandes provincias.

Retirada de las "Instrucciones de Relaciones Laborales" que limitan y restringen los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

### **El CI**

La composición del Comité Intercentros será proporcional a los votos obtenidos por cada Organización Sindical y no por el número de delegados y delegadas elegidas.

En todas las comisiones del C.I. y en las que se constituyan con la empresa, estarán representadas, con la ponderación correspondiente, todas las organizaciones sindicales con presencia en el C.I.

### **Comités de empresa provinciales.**

Realización de asambleas convocadas por los comités de empresa provinciales al menos una por mes.

Los comités de empresa estarán ubicados en los centros más representativos de la provincia, con medios suficientes. En todas las comisiones del comité de empresa estarán representadas todas las organizaciones sindicales con presencia en el mismo.

A los comités de empresa se les reconocerá competencias para negociar todo lo que tenga que ver con la plantilla, su actividad y condiciones, en el ámbito y circunstancias de su provincia (volumen de plantilla, actividad, ubicación, sistema rotativo de vacaciones, etc)

Atribuciones de las comisiones de gestión provinciales: Cualquier modificación que

afecte a las cuestiones referidas a las competencias de los comités provinciales deberá ser acordado con la parte social en el ámbito de la provincia, modificando para ello cuantos artículos de la Normativa Laboral sean precisos.

Negociación e interlocución provincial: En ningún caso y bajo ningún concepto la Empresa, mediante sus representantes en cada provincia o Territorio, si fuera el caso, podrá denegar la negociación a los Comités Provinciales que lo solicitaran. La Empresa facilitará todos los medios precisos para la convocatoria de asambleas cuando así lo solicite el Comité, siendo deber de éste el de convocarlas, al menos, una vez al mes.

Obligación de la empresa de comunicar a los Comités Provinciales todas las sentencias judiciales y resoluciones de la Inspección de Trabajo, que se produzcan en el ámbito de cada Comité.

### **Derechos de los y las trabajadoras.**

Todas las parejas de hecho tendrán todos los mismos derechos que las parejas de derecho.

En cualquier despido declarado improcedente el trabajador o trabajadora decidirá entre la readmisión inmediata o la indemnización.

El trabajador o trabajadora mantendrá la gratificación por función en caso de reestructuración.

A aquellas personas que fueran privadas de libertad por cumplimiento de condena, la empresa se compromete por el presente convenio a readmitirlas, siempre que así lo soliciten, en las mismas condiciones contractuales existentes al producirse la detención.

Ayudas para la adquisición de vivienda habitual.

Establecer cláusula de prohibición de tratamiento discriminatorio por razón de

## Plataforma conjunta para la negociación del convenio 2008

sexo en toda la relación laboral: acceso, promoción, condiciones de trabajo, retribución, acceso igualitario a todos los grupos y categorías, etc...

La empresa se compromete a la retirada de carteles, soportes informáticos, etc, que induzcan a considerar a la mujer como un objeto. La empresa se compromete a la utilización del lenguaje no sexista (denominación de las categorías laborales en masculino y femenino, comunicaciones externas e internas de la empresa, cartas, formación, cursos, publicidad...), así como al no uso de imágenes ni contenidos sexistas en los cursos de formación ni en la publicidad.

**ACOSO SEXUAL.** Establecimiento de medidas destinadas a prevenir y combatir el acoso sexual. El acoso sexual será considerado falta muy grave.

Adecuación del concepto de acoso sexual a lo establecido en la Directiva europea 2002/73/CE

**ACOSO MORAL.** Establecimiento de medidas destinadas a prevenir y combatir el acoso moral. El acoso moral será considerado falta muy grave.

La empresa se compromete a hacer una declaración manifestando que las conductas de acoso están prohibidas. La empresa adquiere el compromiso de divulgar el protocolo. La empresa se compromete a proporcionar formación para identificar, prevenir y denunciar cualquier tipo de acoso. Se constituirá una comisión paritaria formada por la representación de los trabajadores y trabajadoras y la empresa para concretar los criterios sobre los cuales se elaborará el procedimiento/protocolo de actuación ante una situación de acoso.

Elaboración y aprobación de un plan de igualdad entre hombres y mujeres, según ley 3/2007 de 22 de Marzo, que contemple diagnósticos y planes de actuación provinciales con criterios de participación activa de la plantilla, de los Comités y de todos los sindicatos.

