

# XXIV Convenio Colectivo de Telefónica de España 2011-2013

Extracto del nuevo Convenio y comentarios de UGT

## Coherencia Responsabilidad Compromiso

*Coherencia*, porque mantenemos inalterables nuestras reivindicaciones.

*Responsabilidad*, como primer sindicato en Telefónica hemos potenciado por todos los medios el consenso, hemos promovido el diálogo y hemos trasladado nuestras demandas a la empresa, para conseguir las garantías y el marco adecuado para que tengamos -todos los trabajadores de Telefónica- un nuevo período de estabilidad.

*Compromiso*, porque prometimos un convenio y lo tenemos, porque exigíamos creación de empleo y la conseguimos, porque necesitábamos más derechos sociales y están amparados muchos de ellos en nuestro convenio.

*Este Convenio nos va a garantizar estabilidad, mantenimiento de poder adquisitivo, garantía de empleo y actividad, interlocución y mejora de derechos sociales en los próximos tres años en un entorno socioeconómico desfavorable.*



PLATAFORMA COMITÉ INTERCENTROS		Obtenido por UGT para CONVENIO
DURACION	Lo más amplia posible, para dotar de estabilidad a la plantilla.	3 años + prórroga dos más
GARANTIAS	Garantía No Movilidad Geográfica Interprovincial Forzosa e interinsular.	<b>Cláusula 7.</b> Mantenimiento de la cláusula 4.2 del CC 2003/2007 en materia de movilidad geográfica y de la NL en materia de cambios de acoplamiento.
	Garantía al art. 52 d (despido obj. por absentismo.)	<b>Creación de la Comisión de Absentismo</b> , como foro donde abordar consensuadamente planes de acción destinados a minimizar el impacto del absentismo desde el punto de vista de la salud laboral y el compromiso de <b>tratar las situaciones individuales</b> en el seno de la misma, para evitar el uso del 52d en la totalidad de su articulado.
	Garantía No Segregaciones y externalizaciones forzosas.	Obtenidas en <b>Cláusula 4</b> <b>Las garantías</b> reiteradamente demandadas por UGT en materia de <b>empleo, no movilidades geográficas y no segregaciones o externalizaciones forzosas.</b>
EMPLEO	Priorizar personal propio en las actividades tecnológicas, estratégicas y de futuro. Recuperar actividades.	<b>Cláusula 4.</b> La empresa renuncia de emplear mecanismos traumáticos, en caso de adaptación a nuevas tendencias tecnológicas
	Creación de nuevo empleo.	Contemplado en <b>Cláusula 4. Creación de empleo</b> hasta un 7% del número de quienes se acojan al ERE , así como la <b>formalización de un Plan de Becas</b> , para todo tipo de colectivos de jóvenes, que sirva para paliar el impacto que la crisis económica y laboral está teniendo sobre quienes se encuentren en su primer empleo. También como compromiso derivado del CC 2008-2010 se sumaran a dichas contrataciones los 226 puestos pendientes de cobertura, subiendo al <b>11% la creación de empleo</b>
	Traslados voluntarios que permitan corregir desajustes de plantilla.	Obtenidas en <b>Cláusula 7.1 Amplio concurso de traslados</b> , basado en el actual sistema de categorías, igualmente <b>de forma previa a la adscripción</b> de ningún trabajador/a al nuevo sistema de clasificación profesional.
ASPECTOS ECONOMICOS	Incremento de la Masa Salarial por encima del IPC, mantenimiento de la estructura salarial, con cláusula de Revisión salarial.	<b>Cláusula 3.</b> Garantía para los años 2011,2012, 2013, incremento <b>1%</b> adicional sobre Masa Salarial <b>consolidable</b> . En cada año de vigencia, si el IPC real es superior al 1%, se aplicaría una cláusula de revisión salarial, nunca si el IPC fuera inferior al 1%, estableciéndose dos tramos. <ul style="list-style-type: none"> <li>OIBDA entre el <b>97% y el 98,49%</b> el importe de la actualización salarial vendrá dado por la mitad de la diferencia entre el 1% y el IPC real de ese año</li> <li>OIBDA entre el <b>98,50% y el 100%</b> el importe de la actualización salarial vendrá por la diferencia entre el referido <b>1%</b> a cuenta y el IPC real.</li> </ul> Como garantía adicional, caso que algún año no se llegase al <b>98,50%</b> del OIBDA, y no se produjese la revisión salarial, se establece una cláusula de revisión salarial en base a la media aritmética entre los tres grados de cumplimiento del OIBDA que garantice al final de la vigencia del CC el incremento de masa salarial. Se establece un Plus de productividad <b>NO consolidable de 425 , 525 y 630</b> , en cada uno de los tres tramos de cumplimiento por encima del <b>OIBDA</b> .
	Mantenimiento del actual concepto de Paga de Productividad.	
	Incorporación al sueldo base de las gratificaciones por mando	
	Participación, seguimiento y control sindical de los planes de incentivos.	
	Incremento del resto de conceptos económicos (pluses, dietas, gratificaciones, kilometraje, etc), al margen de la Masa Salarial.	<b>Subida Kilometraje</b> a 0,28 /Km (Canarias 0,27 ), desde la firma para el 2011 y subida a 0,30 /km para el 2012 y 2013 (Canarias 0,29 ) <b>Dieta interprovincial a 53,55</b>
FUERA DE C.C.		Compromiso de la empresa que a 31 de diciembre del 2013 no aumente del 14% la plantilla <b>Fuera de Convenio</b> (mismo % que a fecha de hoy).
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Desarrollo de Clasificación Profesional. Sin pérdidas respecto al actual modelo, proporcionando estabilidad, empleabilidad, promoción y desarrollo profesional, facilitando la movilidad voluntaria (Traslados, etc.)	<b>Cláusula 6: simplificación del modelo de clasificación profesional</b> , de forma que se permite abordar su complejidad desde una nueva perspectiva constructiva. Valoramos <b>la desaparición del Grupo VI</b> . En el seno de la Comisión de Clasificación Profesional se abordará el nuevo modelo de Grupos Profesionales.
	Avanzar en el desarrollo y control de condiciones de trabajo en los diferentes colectivos (Comercial, I+M, Centros de operación y supervisión, O+M, etc.)	En tanto se desarrolla el referido trabajo en el desarrollo de la Clasificación profesional, <b>se mantendrá el contenido funcional de las categorías laborales</b> contemplado en la Normativa Laboral y acuerdos colectivos que la desarrollan. Igualmente se mantendrá el actual esquema de movilidad geográfica y funcional en los términos recogidos en el presente convenio. Se garantiza que la adscripción al nuevo nivel <b>no suponga una merma</b> en el conjunto de sus retribuciones fijas.
JORNADA HOARIO Y VACACIONES	Mantenimiento y consolidación de los días adicionales pactados en el anterior convenio. Ampliación del tiempo designado al descanso diario	<b>Un día adicional de convenio</b> que se suma a los <b>TRES</b> , provenientes de acuerdos posteriores, recogidos en convenios anteriores y Normativa Laboral
	Mayor flexibilidad en turnos y horarios.	Recogido en <b>Cláusula 8.1.</b> Para los empleados adscritos a centros de trabajo singulares, con carácter general, se mantienen los Artículos 106,108 y 109 de Normativa Laboral
		<b>Cláusula 8.3.</b> Consideración de la demanda de UGT para la <b>mejora del disfrute de los permisos retribuidos por enfermedad grave u hospitalización de un familiar</b> , facilitando el inicio de este derecho de forma independiente al día del inicio de la enfermedad.
	Extensión del acuerdo de teletrabajo, potenciando el seguimiento y control por la RR.TT	Recogido en <b>cláusula 12.1</b> Compromiso de seguir potenciando la implementación del <b>Teletrabajo</b> con medida de conciliación de la vida laboral y personal.
	Avances sobre la jornada de 35h.semanales de lunes a viernes	Recogido en <b>Cláusula 8.</b> Para los empleados adscritos a centros de trabajo singulares <b>para periodos estivales (más el día adicional de convenio obtenido)</b>
	Vacaciones rotativas, implementado las herramientas informáticas correspondientes para su gestión, con acuerdo sobre criterios de adjudicación con fórmulas de seguimiento y control, etc.)	Recogido en <b>cláusula 8.2.</b> Se elaborará una propuesta donde se concreten los criterios que garanticen la rotación de vacaciones entre todos los empleados adscritos a la misma Unidad de trabajo, que se elevará para su debate y , en su caso, acuerdo en la <b>Comisión Paritaria de Negociación Permanente.</b>
	Seguimiento y control de horas extras y limitación del nº de guardias, estableciendo fórmulas de acumulación y libranzas.	
	Implantación y/o extensión del turno europeo de forma voluntaria.	<b>Cláusula 8.</b> Creación de <b>una jornada específica voluntaria para Distrito C y Diagonal 00</b> , equivalente a la que sindicalmente hemos denominado jornada europea.

PLATAFORMA COMITÉ INTERCENTROS		Obtenido por UGT para CONVENIO
COMERCIAL	Criterios claros y objetivos en la asignación de carteras y segmentos.	Potenciación de la <b>Comisión de Comercial</b> , declarando vigentes la cláusula 5 del convenio 2008/2010 y los acuerdos de carrera comercial de 19 de diciembre de 2006.
	Movilidad en Carrera C. con circularidad inter-segmentos.	Recogido en Cláusula 5. Compromiso de potenciar la <b>movilidad entre segmentos de Comercial</b> .
	Flexibilidad de turnos y extensión de teletrabajo en todos segmentos.	Recogido en Cláusula 5. El compromiso de adoptar <b>fórmulas de flexibilidad horaria para los vendedores presenciales</b> , donde se tratará en el foro correspondiente de Mesa Comercial, el favorecer la jornada intensiva de mañanas durante los meses de julio y agosto
	Consolidación de las gratificaciones de los niveles base de Carrera Comercial.	Compromiso de <b>potenciación de la Carrera Comercial</b> , adaptada a la nueva organización territorial y a la segmentación del mercado
	Mantenimiento cláusula 5º del C.C 2008-2010	Recogido en <b>Cláusula 5</b> . Especial relevancia a la Comisión de Comercial
OPERACIONES	Potenciar un foro de Operaciones similar al establecido para Comercial, en el que analizar, debatir, proponer y acordar soluciones que minimicen el impacto derivado de la introducción de nuevas tecnologías, y en el que se pueda debatir la implementación de una carrera profesional dentro de Operaciones.	La creación de la tan solicitada por nuestra parte <b>Mesa de Operaciones</b> donde compartir información sobre el desarrollo y ejecución de los proyectos operativos de esa área. La respuesta positiva a la solicitud de <b>UGT</b> para que <b>a todos los OTPI se les acredite un complemento equivalente al de la actual gratificación de conducir</b> .
FORMACION	Atender las necesidades formativas, permitiendo adaptación a los cambios y nuevas tecnologías, favoreciendo el desarrollo profesional	El mantenimiento de la <b>cláusula 9</b> en materia de <b>Formación. Plan de Formación y desarrollo (PFD)</b> , se mantiene como eje fundamental. Mantenimiento y actualización de las instalaciones una vez finalizado la homologación de espacios y aulas de formación
	Aproximación de la formación al puesto de trabajo	
SEG. Y SALUD	Mejorar en calidad e idoneidad, avanzar en la mejora de contenidos de los cursos, con más formación técnica de utilidad al puesto trabajo.	Reconocimiento a la petición de <b>UGT</b> para mejorar las condiciones de asistencia a los cursos de formación fuera de la provincia, posibilitando que los trabajadores que opten por el sistema de alojamiento concertado a través del procedimiento habilitado con agencia de viajes, puedan <b>concertar la estancia en hotel en régimen de alojamiento y desayuno o en régimen de media pensión</b> .
	Mantenimiento de la cláusula 10; 10.1; 10.2; y 10.3 del CC 2008/2010 con las siguientes incorporaciones.	Mantenimiento de la <b>cláusula 10</b> . Prevención de Riesgos Laborales en Empresas Colaboradoras, Salud Laboral, Medioambiente...
	Incorporación al Convenio, como anexo, reglamento de funcionamiento del Comité Central de Seguridad y Salud de TdE	
	Incremento de horas mensuales a los Delegados de Prevención para control y vigilancia de las medidas de prevención., así como acceso a la formación necesaria.	
FONDOS SOCIALES	Mantenimiento del grupo de trabajo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.	<b>Cláusula 10</b> . Se mantiene el grupo de trabajo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dependiente del Comité Central de Seguridad y Salud y el compromiso de mantener la vigilancia y garantía del cumplimiento de la Reglamentación de Prevención de Riesgos Laborales por parte de las empresas colaboradoras.
	Compromiso de estudiar un plan de movilidad sostenible, creando el agente de movilidad para control de recursos.	
	Mantenimiento de la cláusula "Fondos Sociales", con el incremento que se pacte en el C.C, incrementando durante su vigencia, en la misma proporción que la masa salarial, así como una partida especial, a cargo de la empresa, destinada a un Plan de Vacaciones para el personal acogido a cualquiera de los planes de adecuación de plantilla en las mismas condiciones de los activos.	Se mantiene la cláusula de fondos sociales en la cuantía del Año 1010. <b>Recuperación de la partida económica de Fondos Sociales</b> , retornando a la existente el diciembre de 2010, y con garantía de no disminuirla a pesar del descenso del número de empleados con ocasión del ERE
ANTARES	Mantenimiento de las cláusulas 11.7; 11.8; y 11.9 del C.C 2008/2010	Se mantienen las cláusulas 11.7, 11.8; y 11.9 y <b>se amplía el aval para la adquisición de vivienda habitual hasta los 70.000</b>
	Mejora y desarrollo del seguro médico, ampliando conciertos con hospitales, clínicas, etc., para permitir mejor atención de la asistencia médica.	<b>Se incorporarán nuevas prestaciones</b> como psicología, podología o preparación para el parto y se continuara trabajando para ir incorporando otras mejoras.
ATAM	Mejora de la cobertura de los desplazamientos forzados, tratamientos especiales, etc.	
	Aumentar las competencias de la comisión de seguimiento.	
FONDO DE PENSIONES	Establecimiento de nuevos procesos que faciliten la gestión.	Se recoge.
	Mantenimiento de la cláusula 12.7 del convenio 2008/2010.	Recogida la cláusula 12.7 <b>Compromiso</b> de impulsar aquellas actuaciones que permitan la <b>continuidad en la consolidación y estabilidad</b> de esta Asociación
NORMATIVA LABORAL	Trabajar por la armonización de las diferentes prestaciones empresariales al Plan de pensiones.	
INCAPACIDAD	Mantenimiento del Grupo de Trabajo que aborde la refundición de la Normativa Laboral, para su posterior ratificación en la Comisión de Interpretación y Vigilancia.	Ambas partes acuerdan la constitución e impulso del Grupo de trabajo, dependiente de la Comisión de Negociación Permanente.
	Mantenimiento de los compromisos recogidos para la incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual.	Mantenimiento expreso de la cláusula 11.1 del anterior CC

PLATAFORMA COMITÉ INTERCENTROS		Obtenido por <b>UGT</b> para CONVENIO
SEGUROS	Mantener la vigencia de la cláusula 11.4 del convenio 2008/10, con objeto de dar una solución definitiva.	Recogido en la cláusula 11. 3 Hemos logrado un compromiso para crear <b>una Fundación Laboral y una reglamentación</b> definitiva para mantener las prestaciones <b>del Seguro de Sueldo</b> .
		<b>Cláusula 12.5</b> Apertura de un <b>nuevo plazo extraordinario de tres meses para la de adhesión voluntaria al Seguro Colectivo de Riesgo</b> en las contingencias de incapacidad absoluta y fallecimiento.
		<b>Cláusula 11.3</b> Compromiso de <b>poner en marcha una Fundación Laboral y una reglamentación</b> definitiva para mantener las prestaciones <b>del Seguro de Sueldo</b>
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL	Conciliación de la vida laboral y personal, sistematizando herramientas como el teletrabajo, posibilitar cambios de turno, flexibilización de horario de entrada/salida...etc., y priorizando la jornada europea sobre la jornada partida.	Se acuerda la <b>constitución de un Grupo de Trabajo</b> dependiente de la Comisión de Negociación Permanente, denominado de <b>Ordenación del Tiempo de Trabajo</b> .
	Priorizar la finalización de un Plan de Igualdad (según establecido en la Ley 3/2007 de 22 de marzo)	<b>Plan de igualdad</b> para TdE, se recoge en el Anexo 1
	Finalizar protocolo de Acoso laboral y sexual.	<b>Cláusula 12.3</b> Procedimiento en el Anexo 2º
	Aumentar el margen de edad del menor para la concesión de jornadas reducidas.	Se aumenta hasta los 9 años. A partir del 1 de enero del 2012 se ampliará la <b>posibilidad de acogerse a la reducción de jornada por guarda legal</b> , hasta que el menor que de derecho a la reducción cumpla 10 años en el 2012 y hasta que el menor que da derecho a ella cumpla 12 años en el 2013.
	Posibilidad de disfrutar las vacaciones en 3 periodos de 10 días.	Pendiente para desarrollar en el seno del Grupo de Ordenación del Tiempo de Trabajo.
	Ampliar periodo de lactancia.	Cláusula 8.3. Mantenimiento expreso del artículo 133 de la Normativa Laboral respecto de la acumulación del <b>permiso de lactancia</b> y su extensión a aquellos trabajadores, en los que el otro progenitor sea trabajador <b>por cuenta propia o autónomo</b> .
	Implantar medidas preventivas que impidan situaciones de discriminación, violencia y acoso.	<b>Cláusula 12.3.</b> Se recoge en el Anexo 2, el Procedimiento de Actuación.
VARIOS	Opción del trabajador a elegir ante un despido improcedente.	<b>Cláusula 13.</b> Derechos de Información y participación de la RR.TT, recogidos en las comisiones de trabajo.
	Buscar soluciones respecto a la problemática de retirada del carné de conducir	<b>Cláusula 12.6</b> Atención a la demanda de <b>UGT</b> para el <b>reconocimiento a todos los efectos las parejas de hecho, con independencia de su opción sexual</b>
	Nuevas ofertas comerciales adaptadas al mercado.	<b>Cláusula 12.4.</b> Se articularan los mecanismos necesarios que permitan mejorar las actuales ofertas en telefonía fija, móvil, ADSL y televisión con descuentos sobre los precios de comercialización. Se retira la cláusula <b>12.6</b> del Convenio Colectivo 2001-2002 sobre la bonificación del servicio telefónico.
		Se contempla la petición de <b>UGT</b> para el adelanto de <b>la paga extra de julio al mes de junio</b> .

PROPUESTAS DE LA EMPRESA		ACCIÓN SINDICAL DE <b>UGT</b>
VARIOS	Propuesta marco del anterior CC en Clasificación Profesional, basado en 3 grupos	Retirado
	Recortes drásticos en fondos sociales.	Retirado
	Externalización y Segregaciones.	Retirado
	<b>redactado incluido para adaptarnos a la nueva legislación</b> , en materia de negociación colectiva	<b>Cláusula 2. Redactado incluido, para adaptarnos a la nueva legislación</b> sobre denuncia del convenio, plazos de negociación, arbitraje y comisión paritaria en base al Real Decreto Ley 7/2011.
Aplicación del <b>art. 52d</b> del Estatuto de los Trabajadores, en materia de absentismo, al amparo de <b>la legalidad vigente</b> .	RETIRADO. Compromiso por parte de la empresa de no aplicación del art.52d. de <b>forma unilateral</b> , hasta la composición y creación de la Comisión de Absentismo. <b>Creación de la Comisión de Absentismo</b> , como foro donde abordar consensuadamente planes de acción destinados a minimizar el impacto del absentismo desde el punto de vista de la salud laboral y el compromiso de <b>tratar las situaciones individuales</b> en el seno de la misma, para evitar el uso del <b>52d</b> en la totalidad de su articulado.	
Incremento del personal fuera de CC	RETIRADO. Compromiso de la empresa que a 31 de diciembre del 2013 no aumente el personal fuera de Convenio, por encima del 14%.	
ASPECTOS ECONÓMICOS	<b>Incremento salarial 0</b> y congelación salarial con la consiguiente pérdida de poder adquisitivo. Todo ligado a productividad.	RETIRADO
	<b>Extinguir, anular y borrar</b> en cualquier contenido escrito en el CC, del <b>concepto de IPC</b> , en cuanto a la revisión salarial y en materia de subida salarial	RETIRADO. <b>UGT</b> ha considerado de vital trascendencia el tener un índice de referencia real y justo, como el <b>IPC</b> , para mantener el poder adquisitivo.



**UGT**  
*primera fuerza sindical*  
 en el Sector de Comunicaciones  
 en el Grupo Telefónica  
 en Telefónica de España

**Coherencia**  
**Responsabilidad**  
**Compromiso**