

*Telefónica*

---

**PLATAFORMA  
CONJUNTA  
PARA LA  
NEGOCIACIÓN  
DEL  
CONVENIO COLECTIVO  
DE  
TELEFÓNICA DE  
ESPAÑA S.A.U.  
AÑO 2003**

<b><u>ÍNDICE:</u></b>	<b>Página</b>
1. ÁMBITO.....	3
2. VIGENCIA.....	3
3. ASPECTOS ECONÓMICOS.....	3
4. GRATIFICACIONES.....	4
5. PREMIO SERVICIOS PRESTADOS.....	4
6. EMPLEO.....	4
7. CONTRATAS.....	5
8. TRASLADOS.....	5
9. CAMBIOS DE ACOPLAMIENTO.....	6
10. JORNADA, TURNOS Y HORARIOS.....	6
11. VACACIONES.....	7
12. CLASIFICACION PROFESIONAL.....	7
13. CATEGORÍAS LABORALES.....	8
14. COMERCIAL.....	8
15. FORMACIÓN, PROMOCION Y SELECCIÓN.....	9
16. PERSONAL FUERA DE CONVENIO.....	10
17. SEGURIDAD Y SALUD.....	10
18. MEDIO AMBIENTE.....	12
19. ASPECTOS SOCIALES.....	12
20. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.....	13
21. IGUALDAD DE GENERO Y NO-DISCRIMINACIÓN.....	14
22. ACOSO SEXUAL Y MORAL.....	14
23. RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA.....	15
24. PARTICIPACIÓN SINDICAL.....	15
25. CONVENIO DE GRUPO.....	16
26. CONVENIO DEL SECTOR.....	16
27. NORMATIVA LABORAL.....	16

## **ÁMBITO**

Continuar con la delimitación y clarificación al máximo del ámbito del personal "fuera de convenio", reduciendo su número y porcentaje, estableciendo mecanismos y condiciones, tanto de salida como de inclusión en el ámbito del Convenio, que eviten la utilización abusiva que viene haciendo la Empresa para desregular condiciones económicas y laborales de amplios colectivos.

## **VIGENCIA**

Dos años. En todo caso podrá tener una vigencia diferente dependiendo del contenido y desarrollo de la negociación.

## **ASPECTOS ECONÓMICOS**

Seguimos apostando por un modelo de negociación salarial que tome como referencia los valores de crecimiento de la inflación y del crecimiento de la productividad, manteniendo la actual estructura salarial.

### **✓ Masa Salarial.**

Crecimiento de la Masa Salarial en 2 puntos por encima de la inflación prevista cada año de vigencia del Convenio.

### **✓ Revisión Salarial.**

Cláusula de Revisión Salarial para cada año de vigencia del Convenio sobre el IPC previsto, que garantice el incremento real del poder adquisitivo, en los mismos términos del C.C. 2001/2002.

### **✓ Resto de aspectos económicos.**

- Incremento del resto de los conceptos, como mínimo en el IPC previsto, al margen del incremento pactado en la masa salarial.
- Consolidación de la actual paga de productividad, participación en los beneficios de la empresa, en función del EBITDA, de forma que el incremento repercuta linealmente en el conjunto de la Plantilla.
- Participación y negociación de los incentivos individuales y colectivos que existen en la actualidad en las diferentes Áreas de Negocio, debiendo primar los sistemas colectivos sobre los individuales, y su implantación, desarrollo y modificación debe ser negociado con la representación de los trabajadores.

## **GRATIFICACIONES**

Inclusión en el Sueldo Base, de todas gratificaciones inherentes a la categoría y/o función.

## **PREMIO DE SERVICIOS PRESTADOS**

Anticipo en cinco años la percepción del mismo.

Establecimiento de la posibilidad del percibo de dicho premio, en proporción al tiempo trabajado, finalizada la relación laboral con la empresa.

## **EMPLEO**

### **➤ Garantía de empleo**

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

### **➤ Garantía de no Movilidad Geográfica**

*“Durante la vigencia del Convenio, la empresa no utilizará procesos de movilidad geográfica interprovincial e interinsular, con carácter forzoso. Las situaciones que no hubieran podido ser resueltas por ninguna de las formulas previstas en este Convenio, será estudiado en la Comisión de Empleo, acordando la solución más idónea al problema que se pueda plantear.”*

Para ello, exigiremos el aprovechamiento al máximo de las posibilidades que de la tecnología para rescatar actividades hoy contratadas, la creación de otras que demanda la atención personalizada y de calidad, y en general, para llevar la actividad a donde tiene residencia la plantilla.

Antes de proceder a cualquier proceso de externalización, que obligatoriamente deberá ser negociado con la RR.TT. , todo el personal de plantilla debe tener una ocupación plena y efectiva, priorizando la utilización del personal propio en las actividades más tecnológicas, estratégicas y de futuro.

### **➤ Otras medidas**

La Cláusula de Empleo, en los términos que estaba redactada en el precedente Convenio Colectivo necesita de una redefinición, que potencie la necesidad de acordar y concertar las medidas necesarias eliminando la posibilidad de adopción de medidas unilaterales por parte de la empresa, así como que las decisiones acordadas se implanten uniformemente, salvo adaptaciones concretas y particularizadas acordadas en el seno de las Comisiones de Gestión Provinciales.

La Comisión de Empleo es el órgano decisorio en la adopción de las líneas generales que en materia de empleo pudieran acordarse, remitiéndose a las Comisiones de Gestión Provinciales la aplicación concreta de las medidas acordadas. En cualquier supuesto de discrepancias, se asumirá la obligación de someter las diferencias a sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

Ante la continua centralización de actividades, ha de concretarse con la empresa, la creación o implantación de actividades en las provincias de menor actividad, por así permitirlo el desarrollo tecnológico.

Ningún trabajador se le podrá encomendar funciones distintas de su categoría profesional, mientras que en su propia residencia, esas funciones estén siendo desarrolladas por trabajadores de otras categorías profesionales, o por personal de contratadas (empresas colaboradoras).

Compromiso de negociación previa con los Representantes de los Trabajadores de cuantos planes de la empresa puedan afectar al volumen de empleo o a las condiciones de trabajo, garantizando, en todo caso, las mismas condiciones laborales, económicas, sociales y sindicales, para todos los actuales trabajadores de Telefónica de España S.A.U.

Cumplimiento de la LISMI (Ley para la Integración Social de Minusválidos) en las contrataciones laborales.

Control y oposición a la utilización abusiva que la Empresa haga de las horas extras, disponibilidad, prolongación de jornada, etc.

## **CONTRATAS**

En relación las empresas contratistas y colaboradoras exigencia de fijar las bases para garantizar las condiciones salariales y laborales de los trabajadores de estas empresas sobre las siguientes premisas:

- Cumplimiento pleno de los compromisos contraídos en los pliegos de condiciones en todas las materias: nivel de empleo estable, seguridad social, jornada, seguridad y salud laboral, exigiendo el cumplimiento de las Normas de Seg. E Hig., vigentes en Telefónica.
- Promover y apoyar un proceso tendente a la equiparación entre las empresas mencionadas (salario, jornada, formación,...) que permita poner freno al deterioro de sus condiciones.

## **TRASLADOS**

Reabrir todo el proceso de traslados y permutas, y en conjunción con las necesidades de plantilla, con las actividades a desarrollar y las facilidades que permiten las nuevas tecnologías, proceder a la concesión del mayor número de traslados solicitados, en función de los deseos de reubicación de los trabajadores.

Para ello planteamos desarrollar las siguientes líneas:

- Concesión de todas las permutas posibles, respetando el orden de preferencia, pero sin que sea necesario estar los primeros para ambas localidades.
- Reforzar los mecanismos de incentivación por traslados.
- Flexibilización de los criterios que utiliza la Empresa para determinar el número de traslados a conceder, teniendo en cuenta las posibilidades que da la tecnología y la coexistencia de personal propio y de contratados.
- En cualquier caso y una vez al año, como mínimo, se publicará una Resolución de traslados para cada categoría.
- El artículo 179 de la Normativa Laboral será la fuente reguladora de los procesos de traslados.
- Los artículos 189 y 190 de la Normativa Laboral constituirán la norma a aplicar en las permutas.
- Las compensaciones económicas por traslado les corresponderán a todas las personas con independencia de las cargas familiares o estado civil.

### **CAMBIOS DE ACOPLAMIENTO**

Durante el mes de noviembre de cada año, la empresa deberá publicar los acoplamientos existentes en cada localidad donde exista plantilla, con identificación de los mismos hasta el nivel de Coordinación.

### **JORNADA TURNOS Y HORARIOS**

Como medida generadora de empleo, se deben buscar mecanismos que tengan como objetivo la consecución de la jornada semanal de 35 horas, de lunes a viernes, en compensación del incremento de productividad que se ha producido en los últimos años..

Control por la R. de los TT. de las horas extraordinarias, con el objetivo de reducción de las mismas y tender a su eliminación.

Control por parte de la R. de los TT. sobre turnos y porcentajes a establecer, de forma que el de mañana supere a la suma del resto de turnos, limitando el máximo número de guardias y fórmulas para la acumulación y el establecimiento de libranzas, así como la concesión de todos los cambios que se soliciten.

Jornada reducida por custodia legal de menores hasta los 8 años de edad, con elección de turno y franja horaria por el trabajador o trabajadora.

Incremento de los permisos formativos retribuidos.  
Establecer en 18 semanas el permiso de maternidad.

## **VACACIONES**

- Consideración de los Sábados como festivos a efectos de vacaciones.
- Consolidación del actual día adicional de descanso establecido en la Cláusula 12.7 del Convenio; pasando a ser dos, los días de Asuntos Propios.
- Manteniendo, como principal reivindicación, el garantizar la posibilidad de su disfrute para todo el colectivo, incluido Operación, en el periodo estival (15 de junio al 15 de septiembre). Se hace necesario seguir impulsando el consenso para establecer un nuevo sistema de disfrute de las vacaciones en el que toda la plantilla tenga los mismos derechos.
- Permiso retribuido por el tiempo indispensable para acompañamiento de hijos menores de hasta 8 años a la asistencia sanitaria.

## **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

El C.C. 2001/2002 establecía la creación de un Grupo de Trabajo para acometer la elaboración y desarrollo de un nuevo modelo de Clasificación Profesional en función de que los cambios tecnológicos y organizativos que se están produciendo en telefónica y en el Sector. Por ello se plantea la conveniencia de abordar la estructura de los actuales Grupos Profesionales, actualizando sus líneas de promoción, su adaptación a las nuevas actividades y negocios emergentes, debiéndose tener en cuenta: Procesos de acceso, promoción, formación, consolidación de categorías, retribución económica, garantía y estabilidad, etc.

La reordenación de los grupos y categorías profesionales, al poder conllevar una movilidad funcional implícita, debe llevar aparejada una contraprestación necesaria y basada en:

- estabilidad en el empleo.
  - estabilidad de permanencia en la residencia.
  - compensación económica.
- **Medidas a adoptar en materia de clasificación profesional.**
- Definición clara y con carácter de permanencia en el futuro, de las actividades a desarrollar y las necesidades que de empleo conllevan.
  - Determinación de las categorías profesionales y número de trabajadores y trabajadoras adscritos a las mismas por territorios y provincias.

- Un marco de Grupos Profesionales que permita redefinir y potenciar las líneas de promoción, realización de actividades emergentes y de futuro, las garantías de empleo y la estabilidad de este, abordando el estudio y discusión de actividades a realizar en Telefónica y plantillas necesarias.
- Negociación del nuevo marco sobre la base de criterios objetivos, justificación y compensación adecuada de los cambios que se produzcan.
- Potenciación de la formación como elemento fundamental para llenar de contenido y posibilidades dicha estructura de Grupos Profesionales.

## **CATEGORÍAS LABORALES**

Como consecuencia de los distintos planes de adecuación de plantilla, las nuevas necesidades funcionales producidas por la introducción de las nuevas tecnologías y los nuevos servicios emergentes, hacen necesario una revisión de la escala funcional y retributiva del conjunto de grupos y categorías laborales. La necesaria revisión se realizará con los siguientes criterios:

- Cualquier medida que pudiera acordarse, tiene que ir acompañada de una incentivación económica, un compromiso de actividad y de empleabilidad lo más extenso posible y una determinación de planes de formación acorde con las necesidades que se planteen.
- Identificación de necesidades para cada unidad organizativa, con definición funcional del puesto e indicación de los recursos a emplear: categorías, titulaciones, etc.
- Optimización de los recursos humanos, estableciendo prioridades para las actividades más estratégicas, y/o de mayor valor añadido.
- La formación necesaria para desarrollar y cumplir estos objetivos, deberá ser acordada con la Representación de los Trabajadores.
- A ningún trabajador se le encomendarán funciones distintas de su categoría, mientras en su residencia laboral existan funciones de dicha categoría desempeñadas por trabajadores de otras categorías.

## **COMERCIAL**

Se deben incrementar las competencias de la Representación de los Trabajadores en la Comisión de Comercial, con la participación y control, sobre la base de la necesidad de acordar en el seno de la misma los temas relacionados con: Objetivos, Incentivos, segmentación de clientes, turnos, guardias, vacaciones, carrera comercial, terceros canales, Atento, etc.;

- Limitación y control de la cobertura de puestos de trabajo con personal Fuera de Convenio.

- Potenciación de los recursos necesarios para una adecuada y competitiva política comercial. Recurriendo para ello tanto a las convocatorias y mecanismos internos, como a las convocatorias externas.
- Solución a la problemática existente en el colectivo de Red Presencial: Jornadas, desplazamientos, vehículos etc.

## **FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y SELECCIÓN**

La Formación de calidad y para todos es uno de los objetivos prioritarios, debiendo llegar a todos los trabajadores con contenidos dirigidos a su formación personal y profesional, de forma que facilite la promoción garantizando el principio de igualdad de oportunidades.

- Reforzar los medios y facilidades para el cumplimiento del PAF, OFA, mayor accesibilidad a la formación no específica para el puesto de trabajo dentro del PAF, mayor extensión a la RTD, e incremento de los "rincones de formación" para potenciar la formación Tele didáctica dentro de la jornada laboral, e extendiendo el acceso a los medios informáticos a todos los trabajadores que aún carecen de ellos.
- Establecimiento del Estatuto del Alumno donde, entre otros, se regule: La asistencia a los diferentes cursos formativos, desplazamientos, alojamientos, pluses, dietas y horarios lectivos.
- La regulación, con participación en los mismos de la Representación de los Trabajadores, de los procesos de selección e ingreso de personal becario y/o en prácticas, así como su posible incorporación en plantilla.
- La implantación sectorial de un catálogo de perfiles profesionales, que posibilite el acceso profesional a las distintas empresas del Grupo y del Sector de las Telecomunicaciones; regulando y legalizando el posible acuerdo mediante su inclusión en el Instituto Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Informatizar el EFE de cada empleado anterior al 1992.
- Los cursos de RTD necesarios para el manejo de herramientas informáticas para el puesto de trabajo deberán ser del PAF.
- Corrección en los grandes desequilibrios en horas de formación recibidas por los trabajadores y/o localidades. Para ello debería establecerse en la Comisión de Formación un cupo mínimo de horas y cursos de formación anual por empleado, responsabilizándose los distintos servicios y el Departamento de Formación de su cumplimiento.
- Exigencia de formación específica para el puesto de trabajo dentro de jornada laboral, tendiendo a homogeneizar la formación de toda la plantilla de la unidad de trabajo.

- Adhesión al Acuerdo Nacional de Formación Continua. Potenciación de la Comisión Paritaria Sectorial.
- Establecer programas específicos para la enseñanza de las distintas lenguas oficiales del estado.
- La Representación de la Empresa en el seno de la Comisión de Gestión o de la Comisión Provincial de Formación, en aquellas provincias en las que se mantenga, estará obligada a informar a la Representación Legal de los TT. de las solicitudes concedidas y denegadas, cursos programados y realizados, así como de sus motivaciones.
- Acometer el estudio y definición de las líneas de promoción de las distintas categorías, reforzando los derechos y garantías de los opositores, la potenciación de las pruebas objetivas, y la limitación del peso de las entrevistas que no deben suponer más del 25% y en ningún caso ser eliminatorias.

### **PERSONAL FUERA DE CONVENIO**

Además de continuar con la tendencia de reducción del número de personas de fuera de Convenio, se establecen los siguientes objetivos:

- El horario de referencia para este personal será el del personal dentro de Convenio.
- La jornada laboral será de 37,5 horas semanales, o en su caso la que se pueda pactar para el personal dentro de Convenio.
  - La naturaleza del salario se distribuirá en una parte fija coincidente con la categoría laboral y de otra variable en función del puesto que desempeña.

### **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

La prevención de riesgos laborales es un derecho inalienable del trabajador, la salud física y síquica ha de garantizarse como elemento prioritario, por lo que debe planificarse e integrarse dentro de la actividad de la Empresa.

- Se mantendrá vigente las cláusulas 10 del C.C. 2001/2002 y la 9 del c.c. del 1999/2000, salvo en lo modificado por la presente cláusula.
- Se incorpora al presente Convenio Colectivo, como anexo, el Reglamento de Funcionamiento de los Comités de Seguridad Salud de Telefónica de España S.A.U., aprobado por el Comité Central de Seguridad y Salud el 18 de junio de 1997.
- Con el objeto de realizar una prevención integral en TESA U, la empresa proporcionará los medios necesarios para vigilar y hacer cumplir las Normas que rijan en materia de prevención de riesgos laborales, tanto el seno de la

Telefónica de España, como en las empresas colaboradoras directas o subcontratas.

- Se incorporará, en los contratos de las empresas colaboradoras externas, las cláusulas de obligatoriedad del cumplimiento de las Normas de Seguridad e Higiene en el trabajo de Telefónica de España S.A.U.
- Los CPSS de las provincias conocerán y analizarán las circunstancias de los accidentes de trabajo de las empresas colaboradoras cuando se producen por el desarrollo de la actividad del contrato, con el fin de adoptar las medidas de prevención oportunas.
- Telefónica de España S.A.U. facilitará a las empresas colaboradoras todas aquellas certificaciones y procedimientos acordados en el CCSS de TESAU, encaminados a erradicar los accidentes de trabajo
- La Empresa potenciará nuestro servicio de prevención propio, por lo que mantendrá y/o completará las unidades básicas de salud de los servicios de prevención, compuestas al menos con un médico del trabajo, dotando de recursos necesarios, materiales y humanos, para garantizar la realización de las actividades preventivas en todas las empresas adheridas.
- Se incorporará, en su totalidad, el estudio, planificación y puesta en marcha de los planes de autoprotección de los edificios, adoptando las medidas necesarias que garanticen la seguridad de los trabajadores / ras.
- En la mejora de la formación de los delegados de prevención, se les facilitará la formación necesaria anualmente para instruirse en las normativas emanadas desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como las actualizaciones y acuerdos emanados desde el Comité Central. Todo Delegado de Prevención, dispondrá del tiempo necesario a cargo de la Empresa para asistir a cursos y seminarios impartidos por los Gabinetes de Seguridad y Salud, Ministerio de Educación, o cualquier otra entidad homologada para la formación en PRL.
- Como consecuencia de la responsabilidad en el terreno laboral y civil, se formará de forma presencial, en la extinción de incendios, a los componentes de los equipos de emergencia de los edificios.

Se mantendrá el Grupo de Trabajo de Prevención de Riesgos Laborales, dependiente del CCSS, facilitando los trabajos, conclusiones y estudios necesarios para que el CCSS determine y/o apruebe todas las instrucciones precisas en el campo de la PRL. Este Grupo de Trabajo de Prevención de Riesgos Laborales, estará compuesto por un representante de cada fuerza sindical presente en el CCSS, no teniendo que ser coincidente en los dos foros.

El Grupo de Trabajo de Prevención de Riesgos Laborales, continuará con el estudio y evaluación de todas las nuevas tecnologías, metodologías y herramientas que afecten o pudiesen afectar a la salud y seguridad de los trabajadores

- Como principal objetivo, se analizará y estudiará el estrés psicológico al que pueden estar sometidos los trabajadores / as de los centros de llamadas, CAC, CALL CENTER, etc., así como en todas aquellas áreas de trabajo donde pueda aparecer.
- Especial atención prestará, a las posibles repercusiones derivadas de las emisiones electromagnéticas, siguiendo de cerca los estudios iniciados por la Unión Europea.
- La revisión de la evaluación de riesgos en los puestos de trabajo donde cambien los equipos, métodos o condiciones de trabajo.
- La utilización de los protocolos médicos y programas de vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras, adecuados a la actividad, para detectar precozmente posibles daños y mejorar la adaptación del trabajo a la persona.
- La implantación de procedimientos de información de los riesgos y formación en materia de prevención para toda la plantilla.

El Grupo de trabajo para la Prevención de Riesgos Laborales, tendrá como una de sus funciones el analizar las modificaciones surgidas o que puedan surgir en la Legislación Española y Europea para actualizar las Normas de Prevención de Riesgos Laborales.

### **MEDIO AMBIENTE**

Se desarrollará el reglamento de funcionamiento del equipo de Gestión Medioambiental.

También se realizarán cursos básicos medioambientales específicos para Telefónica de España SAU, o se incorporará en los cursos de PRL una sección de Medio Ambiente.

Incorporación de criterios medioambientales en la gestión de la Empresa defendiendo propuestas y actuaciones que tiendan a la adopción de una política preventiva, favoreciendo la eliminación, sustitución o reducción de sustancias, productos o procesos que puedan implicar un deterioro ambiental

### **ASPECTOS SOCIALES:**

#### **➤ ASISTENCIA SANITARIA:**

Desarrollar y concretar el preacuerdo alcanzado, y su inclusión en Convenio.

Además de esto, en el ámbito de la próxima negociación colectiva, mantenemos nuestro irrenunciable compromiso, tal como recoge el mencionado preacuerdo, a negociar y acordar formulas o alternativas que

permitan la incorporación de todos los hijos beneficiarios, independientemente de su edad, sin que ello suponga coste alguno para el trabajador.

➤ **ATAM**

- Aplicación de fórmulas que, tras los amplios procesos de adecuación de plantillas, permitan la sostenibilidad económica de este proyecto, siendo para ello necesario la implicación de la Empresa.
- Debe reconocerse el derecho que asiste a las Personas con discapacidad a su Integración Laboral y Social. A tal fin se debe asumir el compromiso de impulsar este derecho y para ello se debe acordar que en las convocatorias de nuevo ingreso en Telefónica de España S.A.U., así como en los pliegos de contratación con las empresas contratistas, se reserve un número determinado de plazas a las personas que, a la fecha de la celebración de la convocatoria, se encuentren censadas en ATAM.
- Para este año de 2.003, en el capítulo de prestaciones y una vez superado el primer año de vigencia del Libro de Ayudas Reglamentarias, deberá impulsarse una revisión del mismo, fundamentalmente en el quantum de las Ayudas, por entender que estamos en disposición de aumentarlas sin peligro de la estabilidad deseada para la Asociación.
- Así mismo, realizada la base de datos de todos nuestros censados en edad de trabajar a fin de conocer sus aptitudes y preferencias, se buscará el puesto de trabajo que mejor se adapte a sus condiciones para una integración social plena.

➤ **FONDOS SOCIALES**

- Para la eficaz gestión y control de los Fondos Sociales, se facilitarán, por parte de la Empresa, los medios, tanto materiales como humanos, necesarios.
- Si bien, en los últimos años se ha producido un descenso en el número de empleados de la empresa, es notorio que para el mantenimiento de la calidad de las prestaciones, y para poder asumir las continuas subidas de las instalaciones (IPC's, adaptación al Euro, etc.), es necesario incrementar la cuantía de los Fondos Sociales, en la misma proporción, al menos, que el incremento que se pacte para la Masa Salarial.
- El establecimiento de una partida especial, a cargo de la Empresa, destinada a un Plan de Vacaciones para el personal que se haya acogido a cualquiera de los planes de adecuación de plantilla, en las mismas condiciones de los activos.

## **PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA**

- Mantenimiento de la Cláusula 11.1 del Convenio 2001/2002 "Incapacidad permanente total para la profesión habitual", extendiendo la reserva de puesto de trabajo mas allá de la establecida en la normativa vigente.
- Consolidación y mejora de los acuerdos de jubilación a partir de los 60 años que se han alcanzado a partir de la cláusula 11.2 del Convenio 2001/2002.
- Exigencia de voluntariedad, negociación y garantías, ante cualquier posibilidad de prejubilaciones que pudiera plantear la Empresa.

### **➤ SEGURO COLECTIVO DE RIESGO**

- Revisión de las prestaciones que se otorgan actualmente, adecuándolas a las cuotas que se aportan y a la actual disminución de los riesgos laborales.
- Mantener nuestra reivindicación de desligar la complementariedad de las prestaciones que otorga el Seguro de Riesgo de las del Plan de Pensiones.

### **➤ SEGURO COLECTIVO DE SUPERVIVENCIA**

- Posibilidad de rescatar la percepción de las prestaciones, con criterios similares a los contemplados en el sistema complementario de pensiones.

### **➤ SEGURO DE SUELDO**

- Mantener la actual cláusula al respecto
- Impulsar las gestiones necesarias, tanto por parte de la Empresa como el C.I., para la constitución de la Fundación y contratación de las pólizas correspondientes, para la administración de los fondos del Seguro de Sueldo.

## **IGUALDAD DE GENERO Y NO-DISCRIMINACIÓN**

- Potenciación del Grupo de Igualdad de Oportunidades con el compromiso de abordar el desarrollo de un trabajo que evite cualquier tipo de discriminación normativa en razón del estado civil, sexo, etc.
- Equiparación de derechos en Normativa Laboral, a todos los efectos, de las parejas de hecho con las de derecho, tanto heterosexuales como homosexuales.

## **ACOSO SEXUAL Y MORAL**

El acoso sexual es un problema que puede afectar gravemente a la persona acosada, tanto de manera física como mental; por lo que se establecerán las medidas necesarias encaminadas a proteger y desarrollar derechos fundamentales en esta materia.

En cuanto al acoso moral, es un fenómeno cada vez más importante en cuanto al número de afectados que se van produciendo y en cuanto a los efectos que produce sobre la dignidad y salud de los trabajadores. Es por ello que, se deberá determinar la consideración del acoso moral y psicológico como falta grave.

Teniendo en cuenta lo anterior, exigimos a la empresa:

- El compromiso de mejora de la calidad de las relaciones sociales en el trabajo, para ayudar a prevenir estos hechos.
- El desarrollo de la información y la formación de: trabajadores, cargos directivos, interlocutores sociales y médicos laborales.
- Planes para luchar contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.
- Creación de una comisión que analice investigue los posibles casos de acoso, con emisión de informes a los efectos de depurarse las responsabilidades legales oportunas, en los distintos ámbitos.
- El análisis del clima laboral en todas las áreas de la empresa, para determinar los departamentos de riesgo.
- Mayor interrelación entre las áreas implicadas en la Salud Laboral: Áreas médicas, Relaciones Laborales y Asistencia Social; dando cuenta de las conclusiones, medidas y actuaciones al Comité de Seguridad y Salud.
- Un plan de comunicación con actuaciones de Prevención y con Procedimientos de Actuación.

## **RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA**

Cada día hay sectores más amplios de la opinión pública y la ciudadanía europea que piensan que las grandes empresas y corporaciones privadas deben actuar como actores socialmente responsables. En sintonía con dicha opinión, pensamos que los empresarios no deben ser responsables únicamente ante sus accionistas, sino que su responsabilidad debe extenderse, en primer lugar, a sus trabajadores y a sus representantes; y también ante los consumidores, proveedores, medio ambiente y ciudadanos en general.

Por tanto exigimos a Telefónica que su compromiso de responsabilidad social debe ir enfocado en el conjunto del Grupo a los siguientes temas: Creación de empleo de calidad, garantía de la formación cualitativa y cuantitativamente necesaria, mejora de las condiciones de trabajo, consulta y participación de los Representantes de los Trabajadores.

## **PARTICIPACIÓN SINDICAL**

La Carta Social Europea del Consejo de Europa y la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales, establecen los derechos de información,

consulta y negociación de los trabajadores y sus representantes, con el carácter de BÁSICOS.

Para ello es necesario combinar la eficacia económica, con la democratización de la vida laboral, para lo cual, entre otras, proponemos:

- Regular los periodos de Información y Consulta, reforzando sus posibilidades y su eficacia; con la exigencia de la buena fe en la negociación y la necesidad de llegar a acuerdos.
- El Convenio Colectivo debe establecer contenidos precisos en materia de información, consulta y negociación respecto a: Plazos, tramitación, etc., fijando aspectos clave de lo que hay que informar y consultar periódicamente, y fundamentalmente en lo relativo al empleo y en materias relacionadas con el mismo.

### **CONVENIO DE GRUPO**

Creación de un Comité o Foro Sindical del Grupo Telefónica, con la constitución de un órgano estable de Representación Sindical ante la Alta Dirección del Holding, cuyas funciones sean las de regular, con carácter general, un marco sobre las cuestiones de empleo y garantías contractuales de todos los trabajadores del Grupo Telefónica; así como establecer las líneas básicas de lo que en el futuro debe ser el Convenio Colectivo del Grupo Telefónica.

### **CONVENIO DE SECTOR**

A partir de la firma de protocolo con **REHUTELCO** en enero del 2002. reclamamos a Telefónica un compromiso claro en el impulso y conclusión de un Convenio del SECTOR de las Telecomunicaciones, como instrumento necesario para luchar contra la temporalidad y precariedad en el empleo, la desregulación laboral y la competencia desleal entre empresas.

### **NORMATIVA LABORAL:**

- Ratificación expresa de la normativa laboral, así como de las Normas de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Creación de un grupo de trabajo que aborde la refundición de la misma para su posterior aprobación en la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

**Madrid abril de 2003**