



TCM
Comunicaciones

Telefónica Móviles

Adherida a



Informe

Resumen V Convenio Colectivo

Madrid, 9 de junio de 2009

El pasado 4 de Junio, **UGT** firmó el **V Convenio Colectivo de Telefónica Móviles**, a lo que se sumó la mayoría de la Representación Social. Os anexamos un completo resumen del V Convenio Colectivo, esperando su publicación definitiva en el BOE.

CONCEPTO	PROPUESTAS DE UGT Y RECOGIDO EN V CONVENIO COLECTIVO
ART. 2 ÁMBITO PERSONAL	-Salen de convenio los Comerciales de GG. CC. a semejanza de Tde. Parte de los Expertos Especiales vuelven a Convenio. Compromiso de la empresa de reducir el nº de personas fuera de convenio. Por cese se vuelve a las condiciones dentro del C.C.
ART.3 VIGENCIA	-Vigencia de 2 años + 2 de prórroga como máximo. Durante su vigencia se concluirá el marco que facilite la integración laboral.
ART. 10 FACULTAD ORGANIZACIÓN	-En caso de reestructuraciones la empresa informara previamente al CI
ART.11 GARANTÍA EMPLEO	-Se concreta, y en la que se hace referencia a los procesos de convergencia buscando empleabilidad y estabilidad del empleo, estableciendo premisas para futuras integraciones derivadas de procesos de convergencia respetando los derechos de los trabajadores
ART. 13 CLASIFICACION PROFESIONAL	-Esquema de la nueva clasificación profesional análoga a la presentada en CC de Tde, pendiente por desarrollar posteriormente, y como necesidad para preparar la Organización a procesos convergentes
ART.14 ADMISIÓN Y CONTRATACIÓN	-Se incluye el parámetro de la antigüedad para cubrir vacantes. -Se mejora la transparencia en el proceso de cobertura de vacantes

ART. 17 ADSCRIPCIÓN A GRUPOS PROFESIONALES	
GRUPOS	4 Grupos Laborales
NIVELES	Grupo II: 8 niveles Grupos III, IV y V: 7 niveles. -Se añade la permanencia en los nuevos niveles. En el nivel 5 del grupo II, y el nivel 4 del resto de grupos, la permanencia será de 4 años para poder saltar al siguiente nivel. -En los dos niveles siguientes la permanencia será de 5 años.



Resumen V Convenio Colectivo

DESNIVELADOS	-Resuelto con la propuesta de redactado del artículo 17.
TOPADOS	-Se les computa la antigüedad y quedan encuadrados dentro del nivel 6 (si son del grupo II), o del nivel 5 (sin pertenecen a alguno de los otros tres grupos), siempre y cuando su salario se encuentre encuadrado ya en dicho nivel desde al menos cuatro años.
SUPERSENIOR	-Quedan regularizados dentro de la clasificación profesional con los nuevos niveles.
EXTRASENIOR	-Se mantiene el mismo criterio.
PROMOCIONES	-Para coberturas de vacantes que conlleven cambio de grupo profesional, se garantiza un incremento salarial del 2%, a no ser que corresponda una subida superior, en cuyo será la que se aplique.

ART.21 FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- Criterio de igualdad para una formación equitativa a todos los empleados.- Se incorpora el compromiso de regular los PIF, y la figura del profesor colaborador.-Se incluyen medidas formativas para aquellos trabajadores que conduzcan vehículos de la empresa o propios para realizar su trabajo, encaminados a la recuperación de puntos.
ART 24 JORNADA Y HORARIO	<ul style="list-style-type: none">-El cómputo de la jornada es semanal.-Derivado de los avances del proceso de convergencia se evaluará la adaptación del marco de ordenación del tiempo de trabajo
ART. 26 JORNADA INTENSIVA DE VERANO	-Se consolida la jornada intensiva de verano, desde el 1 de julio al 31 de agosto, para todo el personal excepto los Comerciales de Grupo IV ó superior a los que se les consigue flexibilidad, y el personal a turnos.
ART. 28 VACACIONES Y ASUNTOS PROPIOS	<ul style="list-style-type: none">-Reducción de jornada por fiestas locales de 10 horas-Se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones, aunque haya terminado el año al que correspondan, cuando no se hayan podido disfrutar en el transcurso del mismo por razones de IT, embarazo, periodo de maternidad o adopción.- Los calendarios de vacaciones se confeccionarán en el mes de diciembre del año anterior.



Resumen V Convenio Colectivo

ART. 29 PERMISOS RETRIBUIDOS	<ul style="list-style-type: none">- Se equiparan las parejas de hecho a los matrimonios a todos los efectos.- <u>Se incluyen los siguientes permisos:</u><ol style="list-style-type: none">1.- Por intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario.2.- Atención de hijos prematuros.3.- Preparación al parto: exámenes prenatales y cursos de preparación al parto.4.- Permisos para acciones de voluntariado de la Fundación Telefónica
ART. 30 LACTANCIA JORNADA REDUCIDA, PATERNIDAD	<ul style="list-style-type: none">-Se regula la duración del permiso por acumulación de horas a 15 días laborables. Si bien estos se ajustarán al periodo de prestación efectiva durante los meses siguientes a la finalización del descanso por maternidad.-Se amplía a cuidado de hijos menores de 8 años, tal y como indica la ley.- Suspensión del contrato por paternidad conforme a lo fijado por Ley,
ART 30. PERMISO SIN SUELDO	<ul style="list-style-type: none">- Se podrá solicitar una o dos veces al año, no pudiendo superar el cómputo total los 30 días naturales.- El tiempo de permiso sin sueldo será computable a todos los efectos como de servicio efectivo.
ART. 31 EXCEDENCIA ESPECIAL	<ul style="list-style-type: none">- Desaparece el mínimo para atender al cuidado de hijos, manteniéndose el tope de 6 años, a contar desde la fecha de nacimiento, o en caso de adopción, de la resolución administrativa o judicial- Para el resto de supuestos, la duración mínima de la excedencia queda reducida a un año.
ART.39 INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none">- Se especifica que los objetivos a tomar en cuenta son tanto los de empresa como los individuales.-Se indica que en la Comisión de Grupos Profesionales se estudiará la racionalización del sistema de retribución variable del colectivo de vendedores, garantizándose en cualquier caso la retribución total que vengam percibiendo.- Se pasa a 12% variable y el restante en conceptos fijos
ART.40 COMISIONES SOBRE VENTAS	<ul style="list-style-type: none">-Se indica que se evolucionará el actual modelo hacia uno que unifique el sistema de retribución variable para el colectivo de vendedores, garantizándose en cualquier caso la retribución total que vengam percibiendo.
ART.42 HORAS EXTRAORDINARIAS	<ul style="list-style-type: none">-Se añade el compromiso por ambas partes para buscar las medidas necesarias para reducir al máximo las mismas.



Resumen V Convenio Colectivo

ART.47 ALOJAMIENTOS Y DIETAS	<ul style="list-style-type: none">- Se establece el importe de la dieta diaria en 41,83€ para 2009 y 42,25€ para 2010.- Se incluye el concepto de dieta internacional.- Se regula la media dieta a desplazamientos a una distancia superior a 50 Km., dejando abierta la posibilidad de estudiar aquellas circunstancias excepcionales que puedan darse.
ART.49 AYUDA INFANTIL	<ul style="list-style-type: none">- Ayuda escolar en el año 2009 hasta los 15 años, y en el año 2010 hasta los 16.- Ayuda extraordinaria escolar hasta los 18 años desde la edad de finalización de la ayuda escolar.
ART.51 MOVILIDAD	<ul style="list-style-type: none">-Se estudia en Comisión de Grupos
ART.52 CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none">-Se consigue la circulación de trabajadores por empresas del Grupo con garantías de retorno
ART.65 TELETRABAJO	<ul style="list-style-type: none">-Dotación de un procedimiento similar al de TdE y con participación de la RRTT, con voluntariedad y reversibilidad
ART.66 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	<ul style="list-style-type: none">-Establecer planes de igualdad para evitar discriminaciones entre hombres y mujeres
ART.66 PROTOCOLO PREV. ACOSO LABORAL Y SEXUAL	<ul style="list-style-type: none">-Vigilancia de las situaciones que puedan suponer acoso laboral o sexual y protección para las víctimas de violencias de género
ART.67 PRESTACIONES INCAPACIDAD TEMPORAL	<ul style="list-style-type: none">-Definir criterios para avanzar en mejora prestaciones complementarias durante la vigencia del Convenio.
ART.71 PRESTACIONES SOCIALES	<ul style="list-style-type: none">-Avales para adquisición vivienda de 60.000€-Guardería en Distrito C-Aumento de Fondos Sociales a 320.000€
ART.74 AL 77 PRL y MEDIOAMBIENTE	<ul style="list-style-type: none">-Desarrollo de la prevención de riesgos laborales, incluyendo empresas colaboradoras, y mayor desarrollo de la protección del medio ambiente
ART.86 COMISION DE NEGOCIACION PERMANENTE	<ul style="list-style-type: none">-Grupo de trabajo para avanzar en el proceso de convergencia, así como desarrollar Grupos Profesionales, teletrabajo, formación y ordenación del tiempo de trabajo, siempre bajo acuerdo de las partes.
ART.87 OFERTAS PRODUCTOS GRUPO TELEFÓNICA	<ul style="list-style-type: none">-Disfrute de ofertas de ADSL e Imagenio



Resumen V Convenio Colectivo

ASPECTOS ECONÓMICOS	
DISPOSICIONES ADICIONALES. IPC	-Incremento del 0,5% y ajuste a IPC real si es mayor.
ART.39 INCENTIVOS	-Paso del 3% del variable a salario fijo
DISPOSICIONES TRANSITORIAS. PLUS DE PRODUCTIVIDAD	-Se consolidan 100 € en salario, con posibilidad de ir consolidando más en concordancia con el OIBDA.

Con este análisis, se pueden comprobar todos los avances conseguidos a lo largo de la negociación. **UGT** desde el principio, se marcó como objetivo inicial abordar una integración dentro de la vigencia del Convenio Colectivo.

En consecuencia, este V Convenio Colectivo que desde UGT hemos firmado, da un paso hacia delante, con responsabilidad en cuanto al conocimiento de la situación económico financiera mundial, y a su vez en un mercado de un calado competitivo como es el sector de comunicaciones, incluyendo demandas que desde UGT hemos trasladado para despejar las inquietudes de todos/as los compañeros/as. El acuerdo refleja importantes componentes laborales que profundizan en aspectos que contribuyen en generar una mejora de los conceptos económicos y con instrumentos que preservan de los condicionantes del mercado, así como un importante componente social que satisface las necesidades legítimas del conjunto de los compañeros/as. En definitiva, este convenio colectivo es una herramienta para conseguir el objetivo que nos hemos marcado desde el principio de la Negociación Colectiva.