

La Negociación Colectiva en el Sector de las Telecomunicaciones

Actualización 2005 *

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

NIPO: 201-06-099-0

* Actualización del estudio publicado en el año 2003, en papel.

**La Negociación Colectiva en el Sector de las
Telecomunicaciones**
(Actualización 2005)

Autores:

Javier Gárate Castro
*Catedrático de Derecho del Trabajo de la
Universidad de Santiago de Compostela*

Jaime Cabeza Pereiro
*Catedrático de Derecho del Trabajo de la
Universidad de Vigo*

ÍNDICE

	<u>Págs.</u>
Capítulo I. CARACTERES GENERALES LA NEGOCIACIÓN	4
1. Cobertura.....	4
2. Estructura.....	5
3. Sujetos negociadores	6
4. Vigencias, denuncia y prórrogas	7
Capítulo II. INGRESO, SELECCIÓN Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	11
1. Período de prueba y modalidades contractuales.....	11
2. Selección y preferencias de empleo	12
Capítulo III. TIEMPO DE TRABAJO	15
1. Jornada de trabajo	15
2. Horas extraordinarias	21
3. Descansos legales.....	22
4. Descansos convencionales.....	29
5. Calendarios.....	29
6. Permisos.....	30
Capítulo IV. LA REMUNERACIÓN.....	40
1. La estructura salarial	40
2. La compensación económica de las horas extraordinarias	47
3. Abono de salarios y anticipos	47
4. Cláusula de descuelgue salarial.....	48
5. Percepciones extrasalariales.....	48
6. Revisión salarial y cláusulas de garantía	49
Capítulo V. CLASIFICACIÓN Y CUESTIONES CONEXAS.....	53
1. Clasificación profesional.....	53
2. Polivalencia funcional	55
3. Ascensos	56
Capítulo VI. MODALIDAD FUNCIONAL	59
1. En interés de la empresa.....	59
2. En interés del trabajador	61
Capítulo VII MOVILIDAD GEOGRÁFICA.....	62
Capítulo VIII. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	67

Capítulo IX. FORMACIÓN	68
Capítulo X. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	71
Capítulo XI. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	77
Capítulo XII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. POTESTAD PREMIAS	79
1. Sobre las faltas laborales y su graduación	79
2. Sanciones	80
3. Régimen de Premios	82
Capítulo XIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	84
Capítulo XIV. ACCIÓN SINDICAL Y SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA	89
1. Mediación de acción social	89
2. Cláusulas de asesoramiento	91
3. Mejora de prestaciones	93
4. Planes y fondos de pensiones	94
Capítulo XV. REPRESENTACIÓN UNITARIA Y SINDICAL	96
1. Regulación de la representación unitaria.....	96
2. Derechos sindicales.....	98
Capítulo XVI. ADMINISTRACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	104
Capítulo XVII. VALORACIÓN DEL SEGUIMIENTO DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2005	107
Capítulo XVIII. VALORACIÓN CRITICA	108
ANEXO. RELACION DE CONVENIOS EXAMINADOS	110

I. CARACTERES GENERALES DE LA NEGOCIACIÓN

1. COBERTURA

Entendido el sector en la forma en que se hizo en el informe inicial, realizado en 2002¹, el número de convenios colectivos negociados hasta la fecha sigue siendo discreto y no parece guardar correspondencia con el peso que tiene aquél dentro del conjunto de la economía española, ni tampoco con su evolución, caracterizada por una fuerte expansión y desarrollo. Sin embargo, tal apreciación queda desvirtuada cuando se descubre que la mayor parte del volumen de negocio o de la cuota de mercado se concentra en muy pocas empresas y que éstas son las de mayor tamaño, las que ocupan a la mayoría de los trabajadores y las que suelen contar con convenio colectivo.

En el año 2003, la Comisión del Mercado de las Telecomunicaciones consideró que tenían la condición de "operadores principales"², por poseer cada uno de ellos una de las cinco mayores cuotas de mercado³:

1) En el mercado nacional de "telefonía fija", los grupos **TELEFÓNICA** (TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.; TELEFÓNICA CABLE, S. A. U.; TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. U. y TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. U.), **AUNA** (AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A.), **UNI2-FRANCE TELECOM** (UNI2 TELECOMUNICACIONES, S. A. U. y CATALANA DE TELECOMUNICACIONES, SOCIETAT OPERADORA DE XARXES, S. A.), **ONO-CABLEUROP**A (CABLEUROP, S. A.; MEDITERRÁNEA NORTE SISTEMAS DE CABLE, S. A.; MEDITERRÁNEA SUR SISTEMAS DE CABLE, S. A.; ONONET COMUNICACIONES, S. A. U.; REGIÓN DE MURCIA DEL CABLE, S. A. y VALENCIA DEL CABLE, S. A.) y **JAZZTEL** (JAZZ TELECOM, S. A. U.).

2) En el mercado nacional de la "telefonía portátil" (móvil), los grupos **TELEFÓNICA** (TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. U.), **VODAFONE** (VODAFONE ESPAÑA, S. A.), **AUNA** (RETEVISIÓN MÓVIL, S. A.) y **XFERA** (XFERA MÓVILES, S. A.).

De las empresas que forman parte de tales grupos, tres del grupo TELEFÓNICA (TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.; TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. U. y TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. U.) disponen, como otras de sus filiales, de convenio estatutario propio, dándose la circunstancia de que controlan el grueso de la actividad del sector. Asimismo, disponen de convenio estatutario propio las empresas del grupo AUNA (AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. y RETEVISIÓN MÓVIL, S. A.). Por último, en el grupo VODAFONE se viene desarrollando, desde hace tiempo, una negociación que ha desembocado en la conclusión de diversos acuerdos

¹ *La negociación colectiva en el sector de las telecomunicaciones*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones (Madrid, 2003), págs. 13 y 14.

² Resolución de 26 junio 2003 (BOE 12 julio).

³ Medida por la facturación total obtenida por la prestación de servicios de telefonía fija y móvil. Cfr. art. 34.Dos, párrafo segundo, RD-ley 6/2000, de 23 junio, de medidas urgentes de intensificación de la competencia en mercados de bienes y servicios.

colectivos "extraestatutarios", objeto de una "recopilación normativa laboral" de igual naturaleza, cuya última versión es la suscrita el 9 junio 2004.

Ciertamente, el hecho de tener en cuenta el ámbito personal de los convenios de las empresas de los grupos TELEFÓNICA, AUNA y VODAFONE permite mantener que la cobertura de la negociación colectiva en el sector de las telecomunicaciones es notable; ahora bien, la conclusión es otra si el criterio manejado para determinar la intensidad de esa cobertura es el de las empresas afectadas por algún convenio, cualquiera que sea el número de trabajadores que ocupen. Aparece entonces un importante número de empresas sin convenio colectivo, aunque la situación se ha visto paliada de forma considerable por la suscripción de un convenio sectorial y estatal para las **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, que incluye en su ámbito de aplicación a empresas en las que hubiera sido difícil llegar a concluir convenios propios. En el subsector de los servicios de telecomunicaciones por cable se ha alcanzado así una regulación convencional que llega a todos los trabajadores (y empresas), bien a través de los convenios de empresa concluidos en unidades de negociación de igual ámbito constituidas con anterioridad al citado convenio sectorial, bien a través de este último. Fuera del indicado subsector, los déficits de cobertura continuarían definidos, más que por el número de trabajadores sin convenio, por el de empresas carentes de éste.

2. ESTRUCTURA

La negociación sectorial sigue estando presente sólo en la actividad correspondiente a los servicios de telecomunicaciones por cable, donde se ha suscrito ya, el 1 julio 2004, el "II" convenio colectivo de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, de ámbito nacional, igual que el "I". Todos los demás convenios son de empresa, lo que permite manifestar que la estructura o el ámbito en el que se desarrolla la negociación en el sector de las telecomunicaciones continúa obedeciendo, en gran medida, a los parámetros típicos de la atomización y máxima descentralización. Asimismo, se sigue apreciando la práctica inexistencia de relaciones entre los convenios que definen la referida estructura. En efecto, por lo que respecta al convenio sectorial y estatal de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, el mismo no contiene ninguna cláusula que excluya de su aplicación a las posibles empresas que cuenten ya con convenio propio vigente, lo cual, ciertamente, no es preciso para que opere tal exclusión o respeto del espacio normativo correspondiente a cada uno de esos convenios empresariales preexistentes, pues ello viene impuesto por la prohibición de concurrencia de convenios que establece el párrafo primero del art. 84 ET. Aun así, conviene recordar que cualquiera de los convenios "estatutarios" de empresa aquí considerados podría haber previsto y admitido su afectación por otro sectorial posterior, si llegara a negociarse; esto sólo sucede en el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. y en relación con una materia concreta: la duración de la jornada pactada, que se indica que se adaptará a la que pudiera establecer un convenio sectorial posterior ⁴. Más amplia es la admisión de la afectación por otro convenio o acuerdo que aparece en el convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. ⁵, o en la "recopilación

⁴ Art. 26, párrafo segundo: "si durante la vigencia del presente convenio colectivo se pactase un convenio colectivo para el sector de las telecomunicaciones, la jornada del personal de Telefónica Móviles España se adecuará a la que recogiese el expresado convenio colectivo sectorial".

⁵ Art. 4: "si durante la vigencia del presente convenio colectivo se produjeran acuerdos globales entre sindicatos y Gobierno u otros agentes sociales que pudieran afectar favorablemente a los

de la normativa laboral” de VODAFONE ESPAÑA, S. A., que establece que sus disposiciones mantendrán su vigencia “hasta su derogación o sustitución por otras” (art. 3), lo que podría tener lugar, se sobrentiende, por la consecución de un convenio colectivo sectorial o de empresa "estatutario".

Además de esa general -no total- ausencia en los convenios estudiados de previsiones relacionadas con su afectación a otros o por otros de ámbito distinto, no hay ningún acuerdo o convenio que haga uso de la posibilidad de definición convencional y sectorial de la estructura de la negociación, abierta por el art. 83.2 ET. La conclusión a que llevan las anteriores premisas es obvia: dejando a un lado la única y muy limitada excepción a la que se ha hecho referencia, representada por el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., el espacio en el que se desarrolla la negociación no queda sometido, en el sector de las telecomunicaciones, a ningún tipo de directrices de coordinación y articulación fruto del ejercicio de la autonomía colectiva. Cada unidad de negociación funciona de forma autónoma e independiente y se ha configurado o constituido sin atender a más limitaciones que las que derivan de las reglas del ET reguladoras de la concurrencia de convenios; esto es, reparando en si aquella ya se encontraba afectada, total o parcialmente, por un convenio colectivo todavía vigente. Los convenios de empresa se presentan como autosuficientes, en el sentido de que la regulación de condiciones de trabajo que incorporan no necesita del complemento de lo que pueda disponer al respecto un convenio sectorial. Ello no es óbice para que en algún caso se siga manifestando el propósito de las partes negociadoras de impulsar la negociación de un convenio o acuerdo marco del sector⁶.

3. SUJETOS NEGOCIADORES

Sólo el convenio sectorial y estatal de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** identifica claramente en su propio texto quienes lo han negociado, que resultan ser los mismos sujetos participantes en la negociación del anterior, de 1999: la *Federación estatal de transportes, comunicaciones y mar de U.G.T*, la *Federación de comunicación y transporte de CC.OO* y la *Asociación de empresas concesionarias de cable de fibra óptica*.

Por lo que respecta a los convenios “estatutarios” de empresa, la identificación de que se trata únicamente es imposible en el convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS

trabajadores sobre lo regulado en este convenio, serán incorporados al mismo previo estudio y deliberación de la CPIV" (Comisión paritaria de interpretación y vigilancia).

⁶ Cláusula 12.4 convenio vigente de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.: "se proseguirán los contactos dentro de la Asociación para la ordenación y desarrollo de los recursos humanos de las empresas operadoras de telecomunicaciones (REHUTELCO) para avanzar en la posible negociación de un convenio o acuerdo marco de sector. A tal efecto, y teniendo en cuenta lo previsto en el protocolo para la cooperación en la regulación del sector de las telecomunicaciones, suscrito en enero de 2002 por REHUTELCO y las organizaciones sindicales de CC.OO. y U.G.T., la empresa realizará las gestiones oportunas ante los órganos rectores de dicha Asociación para la constitución de una mesa de negociación que pueda profundizar en la consecución de un convenio o acuerdo marco de sector que posibilite una regulación homogénea de las condiciones de trabajo de las mencionadas empresas". La voluntad de actuar en la dirección indicada aparece ya expresada en los convenios de igual empresa de 1997 (cláusula 10.8), 1999 (cláusula 10.2) y 2001 (cláusula 12.1). La falta de resultados en este terreno da una idea de los fuertes obstáculos que deben existir para llevar a término una negociación como la propugnada.

AUDIOVISUALES, S. A. U., debido a que tanto su texto como el de la resolución administrativa que ordena su registro y publicación omiten toda precisión al respecto ⁷. En los demás, aunque tal identificación no aparezca en el texto del convenio, al menos figura en el de la resolución administrativa que dispone el registro y la publicación. De ellos, es singular el convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A., cuyas partes, si son las que señala de forma un tanto imprecisa su art. 1 ("el presente convenio se suscribe por los representantes de los trabajadores, los sindicatos y representantes de la empresa") y precisa el texto de la resolución que ordena el registro y la publicación ("el comité intercentros y las secciones sindicales de UGT y CC.OO"), han desconocido que las reglas del ET (art. 87 y 88) reguladoras de la legitimación para negociar son de orden público e impiden, en este sentido, que la negociación se lleve a cabo, de modo simultánea, por los órganos de representación unitaria y sindical. La negociación por uno u otro tipo de órganos está ya presente en los restantes convenios, de los cuales el único negociado por secciones sindicales es el de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U.; los demás aparecen suscritos, aparte de por la correspondiente empresa, por la representación unitaria de los trabajadores, actuando como tal el comité intercentros en los convenios de TELEFÓNICA DE ESPAÑA. S. A. U., TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. y RETEVISIÓN I, S. A. U.⁸.

4. VIGENCIAS, DENUNCIA Y PRÓRROGAS

No ha habido grandes novedades en este campo. La cláusula 14 del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. reincide en el mantenimiento en vigor, como contenido normativo, del texto refundido de la normativa laboral incluido como anexo III del convenio para los años 1993-95, con las modificaciones introducidas por los convenios de los años 1996, 1997-1998, 1999-2000 y 2001-2002, en todo aquello no modificado por el propio convenio. No obstante, su cláusula 4 al regular la movilidad geográfica voluntaria, se ve en la obligación de aclarar que se mantiene la vigencia de los arts. 179 (traslados voluntarios, éste inaplicable, al amparo de la cláusula 5 *in fine*, a la incorporación a la categoría ASC de los empleados adscritos al área comercial) y 189 y 190 (permutas) de dicha normativa, "en todo aquello que no haya sido modificado por el presente convenio". Además, la misma cláusula regula las indemnizaciones por traslado y establece que "sustituirán, durante la vigencia del convenio, a las previstas en el artículo 184 de la normativa laboral". De modo que, aunque este precepto no está formalmente derogado, sí muy condicionada su vigencia futura. Y, al contemplar los derechos de las parejas de hecho en la cláusula 12.2, extiende a ellas las licencias reguladas en el art. 131, letras a), b) y c); tales parejas, además, tendrán la misma consideración que los cónyuges a los efectos previstos en los arts. 47, 64, 96, 117, 182, 184, 185, 188, 189, 192, 198 y 203.

Al margen de todo ello, se sustituye -cláusula 13.6- el apartado relativo a los delegados sindicales para Madrid y Barcelona del art. 26.2 de la normativa laboral, con una redacción que se incorpora a dicho apartado. Consecuentemente, se deja sin efecto el art. 256.d), párrafo segundo y el art. 262.4 de dicha normativa. Adicionalmente, el apartado 7 de la cláusula 13 da nueva redacción al art. 263 de la

⁷ A diferencia de lo que sucedía en el texto de la resolución ordenando el registro y publicación del anterior convenio de esta empresa, que hacía referencia a la suscripción "por los delegados de personal, en representación de los trabajadores".

⁸ La negociación del anterior convenio de esta última empresa estuvo a cargo de los comités de empresa.

normativa laboral -“delegados sindicales estatales”-. Del mismo modo, el apartado 8 de la propia cláusula 13 modifica la redacción del art. 265, relativa a delegados sindicales, que ya había sido modificado por la cláusula 11.6 del convenio de los años 1999-2000.

El excesivo grado de complejidad de las vigencias y derogaciones de la normativa laboral no pasa desapercibido. En este sentido, la citada cláusula 14 expresa que “ambas partes son conscientes de la necesidad de proceder a una actualización y adaptación de [aquella] a las actuales circunstancias de la empresa, por lo que acuerda la creación de un grupo de trabajo, dependiente de la comisión negociadora permanente, que abordará la actualización y adecuación de la normativa laboral”. Dicho sea de paso, esa comisión negociadora permanente se configura en la cláusula 13.3 “teniendo en cuenta el dinamismo de los cambios que se producen en el sector, que obligan a una continua adaptación de la empresa a los requerimientos cada vez más complejos de la actividad de la misma”.

En cuanto a preceptos aislados de convenios anteriores, la cláusula 4 salva, del convenio de los años 2001-2002, la vigencia de las cláusulas 4.3 -provisión de vacantes en supuestos especiales- y 4.4 -circulación de trabajadores de Telefónica de España por el grupo-. Asimismo, la cláusula 5 mantiene la vigencia de la cláusula 5.1 de igual convenio, en todos los aspectos relacionados con la carrera comercial no modificados por el mismo. Por su parte, el apartado 1 -“logística”- de la cláusula 8, al regular los cambios de turnos, declara de aplicación lo previsto en el apartado de “condiciones de trabajo.- Jornada y horarios”, del Acuerdo para la cobertura de RR.HH. en el Nuevo modelo de logística, incluido como anexo 2 del convenio de los años 1999-2000. De nuevo en relación con el convenio de los años 2001-2002, se mantiene la vigencia de su cláusula 9 en las cuestiones relativas a formación que no colisionen con la también cláusula 9 del vigente. Además, de conformidad con la cláusula 10 se mantiene el grupo de trabajo dependiente del comité central de seguridad y salud regulado en la correlativa cláusula del citado convenio de 2001-2002. También, la cláusula 10-2 del convenio de los años 1997-1998, relativa al seguro de sueldo. Y la cláusula 13.4 del convenio de 2001-2002, en relación con las comisiones provinciales de gestión.

En cuanto a la vigencia del convenio actual, su cláusula 2 retrotrajo el inicio de la misma al 1 enero 2003 -salvo las materias para las que expresamente establece plazos distintos-, disponiendo su conclusión el 31 diciembre 2005. Pero esto último “salvo que la comisión de negociación permanente ... acuerde expresamente la prórroga de su contenido”, con el límite máximo de 31 diciembre 2007. Por cierto, si no se hubiera prorrogado, la misma cláusula prevía una denuncia automática: “de no ser posible alcanzar un acuerdo sobre la prórroga del presente convenio colectivo, se entenderá desde este momento denunciado con efectos del día 1 de enero de 2006”. Sin embargo, semejante posibilidad no se produjo porque en el BOE de 15 septiembre 2005 se publicó dicho acuerdo de prórroga, suscrito el 12 julio 2005, hasta el límite máximo de 31 diciembre 2007. Con dicho acuerdo se modificaron las cláusulas 3 “aspectos económicos”, 11.4 -“fondos sociales”- y 12.6 -“día adicional de descanso”. La descripción de sus contenidos concretos se realizará en el apartado correspondiente. Por lo demás, en el caso de que esta prórroga no sea objeto de denuncia, el convenio se prorrogaría a su vez anualmente, en los términos del art. 86.2 ET.

Los demás convenios del sector continúan con las tendencias de sus precedentes. Así, sigue predominando la vigencia bianual ⁹, aunque determinadas normas convencionales mantienen su tradición de vigencia trianual ¹⁰. Llama la atención que algún convenio retrotrae notablemente sus efectos, probablemente a causa del retraso en las negociaciones ¹¹, en contraste con la regla general que se acoge al uso de situar el inicio de la vigencia el primero de enero del año de su publicación en el diario oficial correspondiente ¹². Hay convenios que no establecen retroactividad, sino que entran en vigor al día siguiente de su firma, con independencia de la fecha de publicación en el diario oficial correspondiente ¹³.

El convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. opta por un sistema de prórroga próximo al previsto en el de TELEFÓNICA DE ESPAÑA S. A. U: prevista su vigencia inicialmente hasta el 31 diciembre 2006, la comisión negociadora puede acordar expresamente la prórroga hasta el 31 diciembre de 2008. En este sentido, la comisión de interpretación y vigilancia, durante el transcurso del segundo semestre de 2006, estudiará y elaborará una propuesta sobre la prórroga del convenio que deberá ser negociada y aprobada en su caso por la comisión negociadora, sin que el término final de la vigencia pueda superar, en tal supuesto, el 31 diciembre 2008 ¹⁴.

En cuanto a las cláusulas de denuncia, era de cierto interés la del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U, que preveía, para el caso -no sucedido- de que no se alcanzara acuerdo de prórroga en el seno de la comisión de negociación permanente, que aquél se entendería "desde este momento denunciado con efectos del día 1 de enero de 2006". Si esta cláusula se interpretara en su literalidad estricta, podría concluirse que desde el inicio de su vigencia sólo estaba vigente el convenio en su contenido normativo. Conclusión que, desde luego, parece difícil sostener en una aplicación lógica de la normativa convencional. Más tradicional es la cláusula de denuncia de la prórroga pactada hasta el año 2007, con preaviso cifrado en tres meses anteriores a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Menos problemas suscita la cláusula de denuncia del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. : si no se logra el acuerdo de prórroga previsto en su art. 3, se entenderá tácitamente denunciado con efectos de 1 enero 2007.

⁹ Vg., en el art. 3 del convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. y en la cláusula III del convenio colectivo de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.

¹⁰ Art. 3 del convenio colectivo de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. y art. 4 del convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U. El convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, cuya versión anterior alcanzaba una vigencia de poco más de tres años, se acoge ahora a esta duración de tres años -art. 4-.

¹¹ Vg., art. 3 del convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U: el convenio, publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid el 7 marzo 2005 entra en vigor el 1 enero 2004.

¹² Por ejemplo, cláusula III del convenio colectivo de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.; art. 3 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. y art. 4 del convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

¹³ Es el caso del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A., art.

8. Aunque su "Acuerdo económico" anexo regula el régimen salarial desde el 1 enero 2003.

¹⁴ Art. 3.

Por lo demás, los convenios continúan con el plazo de preaviso previsto en sus precedentes, de un mes ¹⁵, dos meses ¹⁶; o con la denuncia dentro de los tres últimos meses antes de su vencimiento ¹⁷, o con una antelación máxima de tres meses ¹⁸. Llama la atención que algún convenio prevea expresamente el mantenimiento en vigor de “su contenido normativo hasta que se sustituya por un nuevo convenio de empresa de eficacia general” ¹⁹. U otro que, en inciso de nueva redacción, establece que “cuando exista denuncia ambas partes se comprometen de manera inmediata a la negociación de un nuevo convenio colectivo” ²⁰, en una línea desde luego muy atenta a las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional para la negociación colectiva de 2005 y de 2003.

En un espectro distinto, el acuerdo de empresa de VODAFONE, firmado el 9 junio 2004, se dota de vigencia, en principio, para el ejercicio económico 2004-2005, "manteniendo su desarrollo normativo hasta su derogación o sustitución por otras".

¹⁵ Cláusula III del convenio colectivo de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.

¹⁶ Vg., art. 3 del convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. y art. 8 del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A.

¹⁷ Art. 4 del convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

¹⁸ Art. 4 del convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U.

¹⁹ Art. 8 del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A.

²⁰ Art. 4 del convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

II. INGRESO, SELECCIÓN Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

1. PERÍODO DE PRUEBA Y MODALIDADES CONTRACTUALES

En cuanto al período de prueba, los vigentes convenios no establecen novedades apreciables en relación con sus precedentes. Cabe destacar, en el art. 10 del convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, la referencia, entre las situaciones que suspenden su cómputo, a las causas derivadas de responsabilidades familiares. Quiere decirse, con toda probabilidad, las situaciones de excedencia por cuidado de familiares. Y añade, *in fine*, una regla de muy difícil interpretación, pero que pretende enfrentarse a los desistimientos empresariales producidos con ocasión del embarazo, de la maternidad o del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral: "nunca se podrá producir la extinción del contrato por alguno de esos motivos pudiendo afectar a empleados en situación de embarazo, maternidad, responsabilidades familiares o situación de incapacidad temporal siempre que no sea esta circunstancia la causa de la extinción laboral".

Por su parte, el art. 13 del I Convenio Colectivo de AUNA TELECOMUNICACIONES establece también el sometimiento de todo el personal que ingrese a prestar servicios en la empresa a un período de prueba, extensible a quienes por ascenso u otra circunstancia pasen a desempeñar funciones en otro puesto de trabajo, de forma que, si no superan la prueba, vuelven a su puesto de origen.

El vigente convenio colectivo de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. reitera, en su cláusula primera, al describir su ámbito de aplicación, la expresa inclusión de los trabajadores temporales y contratados a tiempo parcial, en idénticos términos que su antecesor. Y añade la inclusión de "los trabajadores contratados al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores [en prácticas y para la formación] ..., con las salvedades especificadas en su contrato y en las disposiciones legales que les sean de aplicación".

Asimismo, regula con un poco más de detalle el plan piloto sobre la implantación y ampliación del teletrabajo previsto en el convenio anterior, con específica referencia al Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo. De 16 julio 2002. Expresa, en su cláusula 12.1 que la empresa se compromete a poner en marcha, durante la vigencia del presente convenio, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, un "plan piloto", desarrollado con carácter experimental, en las localidades y para las actividades más adecuadas, a fin de ponderar la conveniencia de su implantación generalizada. Lo más sustantivo consiste en que se prevé la suscripción por el empleado de un acuerdo previo de teletrabajo, donde se habrán de detallar las condiciones aplicables, bajo los principios de voluntariedad y de reversibilidad, e incorporando garantías de equiparación de derechos y mantenimiento de las condiciones de empleo y derechos colectivos de los trabajadores participantes. En cuanto sea posible, inicialmente se abordarán las tareas identificadas como de tipo administrativo-comercial, así como otros posibles destinatarios que por el tipo de actividad que realizan puedan encuadrarse en el teletrabajo. Ello sin perjuicio de que puedan incorporarse voluntariamente otros empleados, a propuesta de las direcciones generales cuyas tareas puedan desarrollarse por medio del teletrabajo.

En líneas generales, debe destacarse que la regulación del actual convenio se inspira claramente en las reglas del Acuerdo Marco sobre el teletrabajo. Con toda probabilidad, su inclusión en el Acuerdo interconfederal de negociación colectiva de

2003 constituyó una aportación decisiva para que se redactara en los términos descritos la cláusula 12.1 del vigente convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.

En cuanto al contrato de trabajo a tiempo parcial, el convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** contiene, al igual que el anterior, muy detalladas reglas. Como novedades, después de que el vigente se adapte al art. 12 ET en su redacción dada por Ley 12/2001, de 9 julio, debe destacarse que se fija un máximo de horas complementarias en el 20 por 100 de las ordinarias objeto del contrato y que se prevé una distribución proporcional en cómputo trimestral, pareja a la que establecía el art. 12 antes del Real Decreto-ley 5/2001, de 2 marzo.

2. SELECCIÓN Y PREFERENCIAS DE EMPLEO

La cláusula de "empleo" -cláusula 4- del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. no contiene grandes novedades en esta materia. Expresamente mantiene la vigencia de la cláusula 4.3 y 4.4 del convenio para los años 2001-2002 -provisión de vacantes en supuestos especiales y circulación de trabajadores por empresas del grupo, respectivamente-.

Por su parte, el convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. modifica ligeramente su aproximación al tema del empleo, previéndose ahora, en su cláusula XXXIII, que, en caso de no ser necesarios algunos trabajadores en las funciones que vinieran desempeñando por necesidades de índole técnica, económica u organizativa, se facilitará su incorporación en vacantes disponibles a cubrir en otros puestos y se fomentará, mediante un plan de formación, que adquieran la capacidad de realizar las funciones de otros puestos, adaptándose hacia otras necesidades de la empresa.

El convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. se refiere, en su art. 13, a ciertas preferencias de empleo: quienes con anterioridad a su firma hubieran trabajado más de un total de tres meses dentro de los últimos años con carácter eventual, fijos o periódicos de carácter discontinuo, en prácticas o a tiempo parcial, mantendrán el derecho preferente, en igualdad de condiciones, en las oportunas convocatorias respecto de otros candidatos. No obstante, ello no implica la obligación de la empresa de informar a todos y cada uno de los afectados.

Y reglas especiales rigen en este convenio en los centros Navegaweb. Su anexo 2 parte del reconocimiento de que el número de centros, su dispersión, los requerimientos de los puestos y el índice de rotación esperado, entre otros factores, hacen necesario un "sistema liviano y eficiente de selección e ingreso" que, de una parte, garantice la transparencia y objetividad de los procedimientos y, de otra, dé una respuesta ágil y dinámica a las necesidades de la empresa. A partir de estas premisas, dispone el convenio que cuando sea necesario cubrir puestos de trabajo de estos centros con personal de nuevo ingreso, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores y a las secciones sindicales de ámbito estatal acerca del número de puestos de trabajo y localidades de los mismos. Aunque, antes de recurrir a la contratación exterior se tendrán en cuenta, de haberlas, las solicitudes internas de cambio de acoplamiento, traslados y excedencias, por este orden. En su defecto, al proceso de selección externa asistirá un miembro de la Comisión de convocatoria y, en su defecto, un delegado de personal designado por el comité intercentros. Finalizado el período de formación, los interesados serán informados sobre el comienzo y la duración de los períodos formativos, durante los cuales no ostentan la condición de empleados, pero se hallan cubiertos por un seguro de accidentes.

En cuanto al convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., reitera, en sus líneas maestras, las reglas del art. 14 del anterior convenio, con algún que otro matiz: la cobertura de personal de nuevo ingreso -cuya contratación se enmarca en el compromiso de empleo que se describe en el párrafo siguiente-, una vez que se incorpore al personal procedente de otras empresas del grupo Telefónica, se realizará priorizando a los becarios que estén o hayan estado, en los últimos doce meses desde la publicación de la vacante, realizando prácticas, como mínimo durante seis meses, en la empresa, en virtud de acuerdos de colaboración suscritos por ésta con centros educativos públicos o privados. A continuación, se tendrá en cuenta al personal de empresas de trabajo temporal o de prestación de servicios que se encuentren realizando su actividad laboral para ella. Y sólo a continuación se considerará al resto de los solicitantes.

También merece comentario, del convenio vigente de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., su art. 11, rubricado "garantía de empleo", que reconoce, como circunstancia del momento actual, y teniendo en cuenta todos los factores que concurren en un entorno complejo como es el que rodea a la empresa, la conveniencia de crear empleo estable para hacer frente a los retos planteados. En esta línea de actuación, se compromete a contratar, cuando menos, a 75 trabajadores durante el período comprendido entre los años 2004 y 2006. Además, intensificará las labores formativas que faciliten la estabilidad en el empleo y el desarrollo profesional de los trabajadores, con el objetivo adicional de sentar las bases que garanticen el mantenimiento del buen clima laboral en el seno de la empresa. Y, en el marco de las políticas corporativas del grupo Telefónica, cuando éstas afecten a la empresa, en materia de reorganización del trabajo, de mejora de la productividad y de optimización de costes, se abordarán con base en el principio de voluntariedad de los empleados, de tal modo que no serán causa de baja forzosa.

El convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U. reitera, en su art. 11, la regla del anterior convenio, que da preferencia a los traslados solicitados en el banco de datos, para atender luego a la promoción interna y, finalmente, recurrir a la contratación externa. Pero se antepone a toda preferencia una nueva, consistente en asumir las solicitudes derivadas de anteriores traslados forzados, en los supuestos de vacante en la provincia, provincia limítrofe o comunidad autónoma del afectado, dentro de un período de tres años. Por lo demás, la comisión de de empleo, que se configura en el art. 7 del convenio, tiene atribuidas fundamentalmente competencias consultivas, de deliberación y búsqueda de acuerdos²¹.

Por su parte, el art. 31 del acuerdo de empresa de VODAFONE ESPAÑA, S. A., después de manifestar la disposición de la parte empresarial a utilizar todos los medios a su alcance para hacer posible que la adecuación de plantilla se consiga con el menor impacto para los trabajadores y a habilitar los medios formativos que permitan la readaptación de los mismos a otras funciones correspondientes a otro puesto de trabajo, alude a ciertos criterios para esta recolocación interna: la dotación de mecanismos ágiles y eficaces, la consecución de la mayor correlación funcional y

²¹ Más en concreto, le atribuye las siguientes competencias: a) recibir información sobre lo concerniente al empleo en la empresa; b) participar y recibir información en materia de traslados, comisiones de servicio y permutas; c) recibir información en materia de cambios estructurales en la organización interna de la empresa que impliquen alguna alteración en el volumen o distribución del empleo en RETEVISIÓN I, S. A. U.; d) recibir información actualizada sobre el banco de traslados; y e) otras que la propia comisión establezca por acuerdo entre las partes.

geográfica de los afectados en otras áreas de la empresa y la participación de los representantes de los trabajadores. Asimismo, se expresa el compromiso de recuperar el máximo de actividades para garantizar la estabilidad de la plantilla priorizando el desarrollo de aquéllas con personal propio y se garantiza que la reestructuración de actividades con consecuencias sobre el empleo no implicará ninguna adscripción de trabajadores con carácter forzoso, sin previa consulta y negociación con los representantes legales de los trabajadores. Todo ello con el objetivo de garantizar unos niveles de empleo por lo menos hasta 2005. Y, de modo instrumental, la dirección de la empresa se compromete a facilitar a la representación de los trabajadores un documento en el que se detalle el plan de empleo anual, con indicación expresa de la distribución a nivel de área funcional, con el fin de posibilitar la creación de empleo.

Por último, el convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U., cuyo art. 8 establece una comisión de empleo con unas competencias muy similares a las del convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U., regula, en su art. 12, el sistema de provisión de puestos de trabajo vacantes. Corresponde a la empresa determinar, según sus necesidades organizativas, la existencia de dichas vacantes, en cuya cobertura se atenderá a los siguientes criterios y procedimiento: a) se difundirá la existencia de la vacante a cubrir especificando las condiciones generales del puesto. El personal interesado dirigirá sus solicitudes a la Dirección de recursos humanos, en el plazo que se especifique para cada caso; b) entre las solicitudes recibidas, la Dirección determinará la idoneidad o no de los solicitantes en función de las características del puesto que se debe cubrir. En cuanto al procedimiento, se atenderán, en primer lugar, las solicitudes de traslados; en segundo lugar, se atenderá a la promoción interna y, finalmente, se acudirá a la contratación externa. En esta línea, la Dirección podrá cubrir la vacante con personal de nuevo ingreso en el supuesto de que ninguna de las solicitudes se haya considerado idónea. También, en casos de urgencia o de carácter coyuntural.

III. TIEMPO DE TRABAJO

Las modificaciones y adiciones que afectan a la exposición realizada en el informe inicial son objeto de los apartados que figuran a continuación.

1. JORNADA DE TRABAJO

A) Duración. Cómputo

1) Sigue predominando el cómputo anual, al que recurren siete e los nueve convenios analizados; en concreto, los de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (art. 24), TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. (art. 26), TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. (arts. 23, 24 y 25), AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. (art. 30), RETEVISIÓN I, S. A. U. (art. 32.1), TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. (art. 22) y recopilación de la normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A. (art.4).

2) Es poco frecuente la consideración como trabajo efectivo del tiempo de descanso correspondiente a la jornada diaria continuada superior a las seis horas. Además de mantenerse en el vigente convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. (art. 27, párrafo último), aparece también ahora en el convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U. [art. 32.2.c)] y TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. (arts. 22 y 26), en el que se aplica tanto a la jornada continuada como a la partida (al “período más largo de permanencia ininterrumpida” que exista en ella).

3) De los siete convenios que recurren a la fijación de la jornada en cómputo anual, sólo dos la disminuyen progresivamente a lo largo su vigencia: los de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. (art. 30) y **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (art. 24).

4) La jornada general más reducida es la del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. (1665 horas anuales); le sigue la del convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U. (1690 horas anuales). Este último (art. 32.1) y el de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. (art. 30, párrafo último) respetan la jornada inferior a la general de ciertos grupos de trabajadores, fijada en acuerdos anteriores en 1575 horas anuales. Partiendo de la situación descrita en el informe inicial, se comprueba que la negociación colectiva desarrollada desde entonces ha continuado avanzando en el procedo de reducción de la jornada; sin embargo, parece que se ha alcanzado una situación en la que ya no hay mucho margen para continuar negociando nuevas reducciones.

La duración de la jornada es, en los convenios que la fijan en cómputo anual, la que muestra el siguiente cuadro.

Cuadro número 1: Duración de la jornada en los convenios que la fijan en cómputo anual

CONVENIO		JORNADA ANUAL EN HORAS		
		Año 2004	Año 2005	Año 2006
TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U.	técnicos, administrativos y subalternos	1760	1760	
	operadores	1784	1784	
	producción externa	1784	1784	
TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A.	Con carácter general	1665	1665	
	Para el personal de plantilla de los centros "Navegaweb"	1776	1776	
TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A.		1766	1766	1766
AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U.		1760	1740	1720
RETEVISIÓN I, S. A. U.		1690	1690	1690
Empresas concesionarias de cable de fibra óptica		1759	1751	1751
VODAFONE ESPAÑA, S. A.		1760		

B) Distribución

Se mantiene la valoración general con la que comienza la exposición de esta parte en el informe inicial ²².

a) Horarios de trabajo y materias conexas

a') Ordenación general de los horarios

La exposición realizada en el informe inicial ²³ queda actualizada con los siguientes cambios:

1) La referencia al art. 18 del anterior convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, de 1999, ha de sustituirse por la del art. 24 del vigente.

2) El importante grado de detalle y complejidad que se atribuyó al convenio de RETEVISIÓN I, S. A. ²⁴ es, en el vigente, general (art. 32); esto es, deja de estar limitado al personal técnico al que se refería el anexo de aquél ("condiciones de trabajo en la explotación"). El régimen de horarios de éste personal sigue siendo objeto de tratamiento específico en el anexo 1 del vigente convenio, el cual, por cierto, pasa a formar parte de los convenios en los que cabe apreciar una ordenación completa de la materia. Integrarían este grupo, aparte del mencionado, los convenios

²² Véase pág. 46.

²³ Págs. 47 a 51, ambas incluidas.

²⁴ Véase pág. 48 del infome inicial.

de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. y TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A.

Los restantes convenios empresariales, aunque contienen reglas directas y bastante completas sobre horarios, no restringen la competencia de la empresa tanto como lo hacen los tres a los que se acaba de hacer referencia, principalmente porque los horarios que detallan no se extienden a toda la plantilla ²⁵. En efecto, siempre aparecen determinados grupos de trabajadores, incluso encargados de las tareas más típicas o nucleares de la actividad, que están o pueden llegar a estar sometidos a otros horarios, para cuyo establecimiento la empresa se reserva las más amplias facultades ²⁶, que el propio convenio suele cuidar en preservar con fundamento en conceptos indeterminados (las necesidades del servicio, las características del puesto de trabajo, la evolución de la demanda) y sin perjuicio de prever, en ocasiones, una intervención de la representación unitaria, como sucede cuando se dispone que ésta sea informada del horario que acuerde aquélla, previamente a su aplicación ²⁷, y hasta una posterior disponibilidad horaria de los afectados ²⁸. Pero, además, se sigue observando que, incluso allí donde se llega a fijar convencionalmente y con exactitud el horario de un determinado grupo de trabajadores, la concesión que ello representa no es absoluta, en el sentido de que no comporta la aplicación inflexible. No lo es, entre otras razones, porque, en primer lugar, existe la posibilidad general de la modificación del mismo acordada con los representantes legales de los trabajadores (art. 41.2 ET); en segundo lugar, por el juego de la posibilidad de una distribución irregular de la jornada ordinaria mediante la compensación con descanso de la horas extraordinarias (art. 35.2, párrafo segundo, ET); por último, porque la indicada concesión tiende a atenuarse en el convenio que la incorpora mediante la previsión expresa de excepciones que permiten a la empresa, si lo exigiesen las necesidades de la actividad a cubrir por algunos de los aludidos trabajadores, hacer uso de una disponibilidad horaria preestablecida ²⁹, adaptar el horario convenido con carácter

²⁵ Por ejemplo, en el convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U., la precisión de horarios se limita al personal de los grupos de técnicos, administrativos y subalternos (art. 23.2); en el de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., al personal de ingeniería y oficinas (art. 27.1).

²⁶ Se descubren casos de la naturaleza indicada en los convenios de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U., en relación con el personal de los grupos de operadores (art. 24.2: “el horario de trabajo será el que corresponda, según la tabla de turnos que se establezca”) y de producción externa (art. 25.2: “el horario de trabajo será el fijado en cada momento, en función de las necesidades del servicio, en jornada semanal de lunes a domingo, incluidos festivos y períodos nocturnos”); en el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., en relación con los horarios del personal de ventas (art. 27.3: realizará la jornada “de 40 horas semanales en el horario normal de establecimientos comerciales”) y de recepción y servicios auxiliares (art. 27.4: realizará la jornada “en el horario adecuado a las necesidades existentes en los servicios a atender, que se fijará en cada caso, según las características del puesto, informando previamente al trabajador afectado y al comité de empresa o delegados de personal”); en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.; y en la recopilación normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A., en relación con los horarios del personal de las unidades de atención al cliente, tecnología, de negocio (tanto de empresas como particulares) y tiendas.

²⁷ Art. 27.4 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., horario del personal de recepción y servicios auxiliares.

²⁸ Así, art. 17 convenio TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. y art. 43 convenio TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A.

²⁹ Recurre a esta solución el convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U., en su anexo 1, en relación con el personal de algunos de los centros y unidades de los que se ocupa.

general ³⁰ o sustituirlo por otro, aunque esa sustitución precise el acuerdo de los afectados ³¹. En suma, se comprueba que los convenios examinados no se apartan de la pauta que preside la negociación colectiva en otros sectores, consistente en la búsqueda del equilibrio entre la regulación convencional de los horarios y las exigencias organizativas y productivas especiales cuya atención precisa que la fijación de éstos permanezca, con las menores interferencias, dentro de las facultades de la empresa o, incluso, en algún supuesto extremo, no pueda realizarse de antemano ³².

3) Las menores limitaciones convencionales de las facultades de la empresa aparecen en el convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. En él, las aludidas limitaciones versan sobre la publicidad de los horarios (art. 32) y la necesidad de que la empresa tenga en cuenta, al confeccionar éstos, la existencia de las jornadas intensivas de los viernes y de verano (art. 34).

4) Nada se añade a lo dicho en el informe inicial sobre las pautas seguidas por los convenios de empresa en relación con el condicionamiento de la determinación patronal de los horarios ³³. Las referencias a los convenios manejados en aquél han de sustituirse convenientemente por las correspondientes a los preceptos de los convenios vigentes.

5) Actualmente, se ocupan de la cuestión del control del cumplimiento de los horarios, además de los convenios de RETEVISIÓN I, S. A. U. y TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., los de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. y TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. La regulación de este punto no ha mejorado, sigue como estaba en el informe inicial ³⁴. Los pobres términos del art. 32.2 del convenio de RETEVISIÓN de 2001 pasan al art. 34.2 del vigente y son reproducidos también, literalmente, por el art. 31.2 del convenio de AUNA: “el personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio, deberá someterse a los sistemas de control de asistencia y puntualidad de la empresa”. Los también pobres y, además, parcialmente incorrectos términos del art. 26 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA de 2001 pasan al art. 29 del convenio vigente y son reproducidos también, literalmente, por el art. 27 del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. Se mantiene, referida ahora a los convenios vigentes, la crítica que se hizo en el informe inicial sobre esos términos.

b') Jornadas continuadas y partidas, de invierno y de verano

Se mantiene sin variación la indicación con la que comienza este apartado en el informe inicial ³⁵.

Al igual que la jornada partida, la sujeción a una jornada continuada también opera, en ocasiones, como única modalidad posible de jornada del grupo de trabajadores

³⁰ Cfr. art. 27.1 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., en relación con el horario del personal de ingeniería y oficinas); también cláusula 5.1 del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. de 2001, en relación con los horarios del personal dedicado a *telemarketing* (mantiene la vigencia de dicha cláusula la misma del convenio vigente).

³¹ Así, art. 23.2 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U., en relación con el horario de los técnicos, administrativos y subalternos.

³² Se contempla esta posibilidad en el art.109.4 del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. Véase informe inicial, pág. 50, nota 24.

³³ Véanse págs. 50 y 51.

³⁴ Véase pág. 51.

³⁵ Véase págs. 51 y 52.

afectado ³⁶. En cambio, alguna vez se circunscribe al último día de trabajo de la semana (el viernes) ³⁷, aunque lo normal es que comprenda éste, durante todo el año, más los restantes días durante la jornada de verano (o "intensiva") ³⁸ y también, en algún caso excepcional, las dos semanas comprendidas entre Navidad y Reyes ³⁹; o hasta se deja abierta la posibilidad de intercalar algunos días de jornada partida dentro del período inicialmente previsto para la jornada continuada ⁴⁰ o de que la jornada establecida con carácter general para un grupo de trabajadores, comprensiva de períodos en los que la ejecución de la prestación de trabajo se desarrollará de forma continuada a lo largo del día, pueda convivir con otro tipo de jornada definitoria de horarios especiales, justificados por las necesidades del servicio ⁴¹, los cuales se sobreentiende que pueden implicar una variación del aludido tipo de jornada. Por otra parte, no falta algún convenio que contempla casos en que se condiciona la introducción de la jornada partida a su aceptación voluntaria por el trabajador ⁴², o que muestran una preferencia por la jornada continuada, compensándose económicamente la partida con un complemento ⁴³. Todo ello contribuye a obtener una cabal idea de hasta qué punto la regulación del tiempo de trabajo que acomete el convenio de empresa se diversifica buscando el mayor acomodo a las peculiaridades de ésta. El grado más intenso de atomización o diversidad de supuestos de jornadas continuadas y partidas, con presencia de jornadas continuadas todos los días de la semana, sólo los viernes o durante el período estival (julio y agosto), así como de jornadas partidas obligatorias o voluntarias, se descubre en el texto refundido de la

³⁶ Se descubren supuestos de esta naturaleza entre las jornadas de los trabajadores de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U., en la regulación de la materia que resulta del texto refundido de la normativa laboral y de las modificaciones introducidas en el mismo por los sucesivos convenios de dicha empresa, incluido el de 2003, prorrogado hasta el 2007. Con carácter general, la jornada continuada es propia de los trabajadores sujetos a turnos.

³⁷ Así, en relación con el personal de ingeniería y oficinas, art. 27.1 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. No obstante, se prevé la constitución de un grupo de trabajo que evalúe la viabilidad de la implantación general de una jornada intensiva de verano (art. 28).

³⁸ Así, en relación con el personal no sujeto a turnos, cláusula XII convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.; en relación con el personal que trabaje a jornada partida y no sujeto a régimen de turnos, art. 34 convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U.; en relación con los grupos de técnicos, administrativos y subalternos, art. 23.2 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U.; en relación con el "personal de acción comercial mediante visita a clientes", art. 23. A.1 convenio TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A.; con carácter general, sin perjuicio de determinadas excepciones aplicables a ciertos grupos de trabajadores, art. 4 de la recopilación normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A.

³⁹ Art. 33 convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U.

⁴⁰ Es lo previsto, en relación con el personal no sujeto a turnos, en la cláusula XII del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.: no más de cuatro días al mes durante el período comprendido por la jornada intensiva de verano.

⁴¹ Art. 23.2 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U., grupos de técnicos, administrativos y subalternos. La previsión convencional es la de la posibilidad de pactar los referidos horarios especiales con los trabajadores afectados. Véase también art. 4 recopilación normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A.

⁴² Cláusula 8.2 convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U., jornada del personal técnico y administrativo no sujeto a turnos y que desarrolle actividades relacionadas con suministradores, proveedores y/o clientes.

⁴³ Art. 25 convenio TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. Dispone el art. 24 de dicho convenio que para los trabajadores ocupados en labores de "comercial", "planta y operaciones" y "actividades de apoyo y servicios comunes" "se ofrecerán, cuando sea posible, la realización de jornadas partidas de forma voluntaria".

normativa laboral (art. 106) que forma parte del contenido normativo del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.

El período de tiempo que media entre las dos fracciones en que se divide la jornada partida oscila, según el convenio, entre una y dos horas. Unas veces, ese período de tiempo es fijo ⁴⁴; otras, puede variar en función del mayor o menor uso que haga el trabajador de la flexibilidad en la entrada al trabajo que pueda permitir el convenio ⁴⁵.

c') Trabajo a turnos

Los convenios que han sustituido a los manejados en el informe inicial reproducen, en general sin variaciones, los criterios seguidos por estos últimos. Por lo tanto, valen las indicaciones hechas en aquél ⁴⁶, con la cautela de que ahora han de entenderse realizadas a los correspondientes preceptos de los convenios vigentes.

El convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. se situaría entre los que incluyen una regulación amplia. El de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. entre los que se prevén la existencia de turnos acompañada, si acaso, de alguna o algunas reglas muy generales o básicas, a las que deberá atenerse la empresa a la hora de implantar y organizar aquéllos ⁴⁷. Este grupo de convenios sigue siendo el más numeroso.

d') Trabajo nocturno

Valen las indicaciones hechas en el informe inicial ⁴⁸, con la cautela de que ahora han de entenderse realizadas a los correspondientes preceptos de los convenios vigentes.

El convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. contempla la realización de trabajo nocturno por parte del "personal técnico de control de fraude", al prever que su actividad "exige una atención permanente las 24 horas del día y los 365 días del año" [art. 23.b)], así como por parte del personal de plantilla que preste sus servicios en "centros de Navegaweb", respecto al cual se establece, en el anexo 2.2, que "se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22'00 horas y las 6'00 horas del día siguiente" y que dicho trabajo "se retribuirá con un incremento del 25 por ciento sobre el salario base de la hora ordinaria de trabajo". Igual regla sobre el concepto de trabajo nocturno, puramente declarativa, aparece en el convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. (art. 35.1), que también se ocupa de la retribución de éste (art. 44.II y anexo II).

b) Valoración de la posibilidad de distribución irregular de la jornada

⁴⁴ Cláusula XII convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. (una hora y cuarto). También, en relación con el personal que preste servicios en "unidades de TLC de 4 o menos técnicos" y "antenas", anexo convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U. (una hora).

⁴⁵ Tal es la situación apreciable en el convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. (art. 23.2), en relación con la jornada de los grupos de técnicos, administrativos y subalternos; también, con carácter general, en la recopilación normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A. (art. 4).

⁴⁶ Véanse págs. 53 y 54 del mismo.

⁴⁷ Cfr. arts. 35 y 44.II del convenio cit.

⁴⁸ Véanse págs. 54 y 55.

Las indicaciones hechas en el informe inicial ⁴⁹ han de entenderse realizadas a los correspondientes preceptos de los convenios vigentes y, por otra parte:

1) Aparece ya un convenio que cuenta con una previsión general expresa de distribución irregular: el de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. En efecto, su art. 28 faculta a los representantes unitarios para negociar “acuerdos puntuales, en cada centro, para flexibilidad en la distribución de la jornada anual pactada con un tope máximo semanal de 40 horas”; tales acuerdos “deberán reflejarse en el calendario laboral”, a publicar en el respectivo tablón de anuncios antes del 31 de enero de cada año”.

2) Del grupo de convenios que cuentan con reglas de “disponibilidad” horaria cuyo uso permite cierta distribución irregular de la jornada pasan a formar parte los de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. (cláusula 7.2) y AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. (ART. 45.3º).

3) La distribución regular y rígida de la jornada a lo largo de las distintas semanas laborales del año convenio pasa a ser general en el convenio de RETEVISIÓN I. S. A. U. (art. 32). Esto es, deja de ceñirse al personal incluido en su anexo ⁵⁰.

C) Previsiones sobre reducciones de jornada

Valen las indicaciones hechas en el informe inicial ⁵¹, con la cautela de que ahora han de entenderse realizadas a los correspondientes preceptos de los convenios vigentes. Además, de la reducción de jornada por **cuidado directo de menor, minusválido o familiar** que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo se ocupa también ahora el convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. (art. 38).

2. HORAS EXTRAORDINARIAS

La actualización de la exposición realizada en el informe inicial ⁵² requiere, además de la sustitución de las referencias a los convenios entonces manejados por las correspondientes a los que rigen en la actualidad: 1) la inclusión del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. entre los que contienen una manifestación expresa a favor de la reducción de la realización de horas extraordinarias ⁵³. Y 2) tener en cuenta que deja de hacer mención al control de las horas extraordinarias por la representación de los trabajadores el convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**. Hoy esa mención aparece en los convenios de RETEVISIÓN I, S. A. U. [art. 47.2.f)], AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. (art. 45.1º.6), TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. (art. 44, párrafo último), TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. (art. 29, párrafo último) y texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. (art. 85). Este último sigue siendo el único que contiene estipulaciones de interés. Los tres primeros no muestran la mínima imaginación en

⁴⁹ Véanse págs. 56 y 58.

⁵⁰ Cfr. pág. 58 del informe inicial.

⁵¹ Véanse págs. 58 y 59.

⁵² Véanse págs. 59 y 60.

⁵³ Art. 29, párrafo tercero: “Se cuidará especialmente la promoción de empleo, restringiendo al máximo la realización de horas extraordinarias a favor del mismo”.

este punto y se limitan a establecer, en términos que no van más allá de lo que ordena la disposición adicional tercera, b) del Real Decreto 1561/1995, de 21 septiembre, de jornadas especiales de trabajo, que la empresa debe facilitar a dicha representación información mensual sobre las horas extraordinarias realizadas. Por lo que se refiere al convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A., la previsión es de que la información de hará “trimestralmente”, lo que contradice lo dispuesto por la citada disposición adicional tercera b) del Real Decreto 1561/1995.

El excepcional el pacto en virtud del cual el trabajador queda obligado a realizar determinadas horas extraordinarias que no obedecen a fuerza mayor aparece ahora, además de en el convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U. [art. 47.2).b)], en el de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. (art. 45.1º.2).

3. DESCANSOS LEGALES

Se mantiene la valoración general con la que comienza la exposición de esta parte en el informe inicial ⁵⁴.

A) Dentro de la jornada

Han aumentado los convenios que incluyen previsiones sobre el particular. No han variado las del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., contenidas en el art. 27.4 del vigente; ni tampoco las del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U., contenidas en sus arts. 107 y 109.1. Sobre unas y otras se remite a lo expuesto en el informe inicial ⁵⁵. Aparte de ellos, también se refiere ahora a los descansos considerados, considerando su duración como trabajo efectivo, los convenios de RETEVISIÓN I, S. A. U. [art. 32.2.c)] y TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. [arts. 22 y 26, así como anexo 2 (“condiciones de trabajo de trabajo en los centros navegaweb”), apartado 2.3], en el que se aplica tanto a la jornada continuada como a la partida (al “período más largo de permanencia ininterrumpida” que exista en ella; art. 22).

B) Entre jornadas

Actualmente, son cinco los convenios en los que se descubre alguna prescripción al respecto. Siguen sin añadir nada a lo establecido por la normativa estatal el sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** y el de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. El primero, porque continúa manifestando, únicamente, que “se respetarán los períodos mínimos de descanso diario ... previstos en la Ley” (art. 24); el segundo, porque continúa limitándose a incorporar [art. 24.2.a)] una declaración similar en relación con la jornada del grupo de operadores, así como a disponer que el descanso de que se trata nunca podrá ser inferior, “en casos de razones extraordinarias del servicio, a un período de siete horas ... en el día de cambio de turno”, lo cual coincide con la regla del art. 19.2 del Real Decreto 1561/1995. Tampoco aporta nada la previsión del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. según la cual el horario flexible establecido para el “personal de acción comercial” [art. 23.A)] respetará, “en todo caso, el descanso entre jornadas”. Tienen interés, en cambio, los convenios de RETEVISIÓN I, S. A. U. y AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U., por la razón

⁵⁴ Véase pág. 61 del mismo.

⁵⁵ En las págs. 61 y 62.

apuntada en el informe inicial a propósito de igual previsión que figuraba en el anterior convenio de la primera empresa; ambos convenios ocupan de articular una solución que permita compaginar la necesidad de retrasar la salida o término de la jornada con el respeto al descanso mínimo legal: "con carácter general, se retrasará [en lo que sea preciso] la entrada al trabajo el siguiente día laborable ..., manteniéndose el [horario] de salida" (art. 37 convenio de RETEVISIÓN y art. 36 convenio de AUNA).

C) Semanal

Aparte, claro está, de la sustitución de las referencias a los convenios entonces manejados por las correspondientes a los que rigen en la actualidad, la actualización de la exposición realizada en el informe inicial ⁵⁶ requiere tener en cuenta: 1) que la sujeción general al disfrute continuado del descanso en sábado y domingo y con una duración de dos días aparece también en los convenios de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. (art. 22, párrafo segundo) y AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. (art. 37.1); y 2) que el primero de esos convenios dedica alguna referencia a la acumulación de una parte del descanso semanal. Su previsión no es de carácter general, sino limitada al personal adscrito a los "centros navegaweb", respecto al cual se dispone que, "dadas las peculiaridades del sistema de organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas uno" de los dos días de descanso semanal (anexo 2, apartado 2.3); estando sujeto dicho personal a turnos, la regla no se aparta de lo permitido por el art. 19.1 del Real Decreto 1561/1995, de 21 septiembre.

D) En festivos

No existen novedades en cuanto al contenido de las reglas convencionales sobre esta materia. Los convenios con estipulaciones expresas que añadan algo a la regulación legal de las fiestas laborales son hoy cinco. Se suman a los convenios que se limitan, prácticamente, a dejar constancia, directa o indirecta, de la posibilidad de que deba trabajarse durante ellas y, al tiempo, fijan algunas de las pautas rectoras del desarrollo de ese trabajo, como las relativas a su compensación económica o al disfrute de los correspondientes descansos en otro día, los convenios de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. y AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. El tratamiento de este último (arts. 37.2 y 44.II) coincide con el de RETEVISIÓN I, S. A. U. [arts. 38.2 y 46.2]. Por lo que se refiere al convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A., dispone (art. 26 y anexo 2, apartado 2, relativo al personal que trabaje en "centros navegaweb"), con carácter general, que el trabajador que realice su actividad en festivos pueda optar entre recibir una compensación económica o disfrutar de un descanso alternativo. La cuantía de la compensación económica ("plus festivo"; art. 48) es la que figura en el punto 4 de la cláusula denominada "acuerdo económico"; en cuanto al descanso compensatorio, se fija en dos días por cada jornada trabajada en festivo, a disfrutar dentro del período que al efecto se establece.

E) Vacaciones

Se mantiene, sin variaciones respecto a los convenios anteriores, el tratamiento de la materia por parte de los convenios vigentes de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. (art. 30), TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. (cláusula XIII), TELEFÓNICA

⁵⁶ Véanse págs. 62 y 63.

SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. (art. 26), RETEVISIÓN I, S. A. U. (art. 39) y TELEFÓNICA DE ESPAÑA S. A. U. (texto refundido de la normativa laboral).

Todos los convenios continúan ocupándose de la duración de las vacaciones y de la determinación del momento de su disfrute, incluido su posible fraccionamiento. Su retribución sigue siendo cuestión a la que sólo excepcionalmente se le dedica alguna atención.

a) *Duración*

En todos los convenios figura como unidad de cómputo de la duración el día *laborable* o *hábil*. En cuanto a la determinación de lo que se considera día laborable, merece ahora la atención de sólo cuatro convenios; en concreto, deja de ocuparse de este extremo el convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**. Resultan ser claramente superiores a la duración legal (treinta días naturales) las duraciones generales de treinta, veintiséis y veinticinco días laborables, estipuladas, la primera, en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. (art. 119); la segunda, en el convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. (cláusula XIII) y la tercera en el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. (art. 30.1) y en la recopilación normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A. (art. 5)⁵⁷.

b) *Disfrute*

Las pautas comunes o de uso generalizado que aparecen en los convenios y que se describen en el informe inicial⁵⁸ no experimentan cambios sustanciales. Dicha exposición quedaría como sigue:

1) Todos los convenios prevén, expresa o implícitamente⁵⁹, la posibilidad del fraccionamiento del período de disfrute de las vacaciones. Ninguno manifiesta que tal fraccionamiento se haya de ceñir a dos partes; pero sí son mayoría los que limitan éstas a tres⁶⁰. Cualquiera que sea el número de partes o fracciones posibles o admitidas, se establecen reglas sobre la duración de las mismas, disponiéndose, al menos, que una de ellas no podrá ser inferior a un determinado número de días⁶¹. En

⁵⁷ En ésta, la indicada duración ordinaria de veinticinco días laborables se amplía en cuatro días más en el caso de los empleados que no puedan disfrutar de jornada intensiva y también, con carácter excepcional y hasta el 31 diciembre 2005, en el caso de los trabajadores adscritos al "área de gestión de clientes".

⁵⁸ En las págs. 66 a 68, ambas incluidas.

⁵⁹ Esto último en los convenios de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. (cláusula XIII), **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (art. 26.3) y en la recopilación normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A. (art. 5, párrafo segundo).

⁶⁰ Convenios de RETEVISIÓN I, S. A. U. (art. 39.2); AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. (art. 38.2); TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. (art. 26.2); TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. (art. 30.3).

⁶¹ Veinte o quince días naturales, en el caso del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. (art. 119, párrafo primero, en redacción dada por la cláusula 13.1 del convenio de 1996); veinte o quince días laborales, en el caso del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. (art. 30.2); quince días naturales, en el caso de la recopilación normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A. (art. 5); once días (sin otra especificación), en el caso del convenio TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. (art. 26.2) y diez días laborables o hábiles, en los casos de los convenios de TELEFÓNICA

algunas ocasiones se acuerda, además, que el disfrute de esa parte de las vacaciones habrá de tener lugar dentro del período que al efecto se señala, comprendido en los meses de verano ⁶².

2) Existe una clara tendencia a favorecer, desde el propio convenio, que el disfrute tenga lugar, al menos en parte, en el período de verano ⁶³. El convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, que omitía cualquier indicación al respecto, ha dejado de hacerlo ⁶⁴. El único caso de convenio que muestra una general preferencia contraria, a favor del disfrute en otros períodos del año, es el de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A., el cual, "con objeto de desestacionalizar las vacaciones" (art. 31, párrafo tercero), dispone el pago de una "bolsa de vacaciones" al trabajador que las disfrute en esos otros períodos ⁶⁵.

3) La posibilidad del trabajador elegir el período o períodos de disfrute no es, ni mucho menos, absoluta. Por lo pronto, figura supeditada, en mayor o menor medida, incluso dentro de la tendencia a que ese disfrute se produzca en los meses de verano, a circunstancias que guardan relación con el interés de la empresa, a las que se hace referencia recurriendo a conceptos jurídicos indeterminados tales como las "necesidades del servicio" ⁶⁶, las "necesidades organizativas y productivas de la empresa" ⁶⁷, las "necesidades de organización" ⁶⁸ o la garantía del "servicio de cada

DATA ESPAÑA, S. A. (cláusula XIII), RETEVISIÓN I, S. A. U. (art. 39.2) y AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. (art. 38.2).

⁶² Así, durante julio y agosto (cláusula XIII convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.), entre junio y septiembre (art. 30.4 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A.) o entre el 15 de junio y el 30 de septiembre (art. 5 recopilación normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A.).

⁶³ Así, art. 39.2 convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U. y art. 38.2 convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. ("las vacaciones se disfrutarán en cualquier época del año, preferentemente desde el 1 de junio al 30 de septiembre"); cláusula XIII convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.; art. 30.4 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A.; art. 26.2 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. ("el 75 por 100 de las vacaciones se deberá disfrutar entre el 1 de julio y el 31 de agosto"); art. 124 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. ("se procurará que el disfrute de las vacaciones anuales se realice por todos los trabajadores en los meses de junio a septiembre, siempre que así lo solicite el interesado") y art. 5 recopilación normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A. ("el período normal de disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre").

⁶⁴ Según el art. 26.2 del vigente, "las vacaciones se disfrutarán en cualquier época del año, preferentemente desde el 1 de junio al 30 de septiembre".

⁶⁵ El importe máximo de la bolsa (300'51 euros) se reserva para los casos de vacaciones disfrutadas en enero y febrero (véase cláusula "acuerdo económico"). La preferencia indicada no se extiende a los trabajadores de los "centros navegaweb", respecto al cual se dispone que se procurará "que todo el personal disfrute uno de los períodos de vacaciones en época estival (de junio a septiembre), en función de las necesidades del servicio y teniendo en cuenta la diferente estacionalidad que afecta a los centros" (anexo 2, apartado 2.3).

⁶⁶ Convenios de RETEVISIÓN I, S. A. U. (art. 39.2); AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. (art. 38.2); TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. (art. 26.2); TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. (cláusula XIII); art. 26.3 convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** y anexo 2, apartado 2.3 convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, en relación con el personal de los "centros navegaweb".

⁶⁷ Art. 30.4 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A.

⁶⁸ Art. 119 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.

centro”⁶⁹. El acomodo del disfrute a semejante tipo de necesidades habrá de comportar, como se indica en alguna ocasión, que aquél deba ser simultáneo para todos los trabajadores de una determinada unidad⁷⁰. Por descontado, sobre la empresa pesa la carga de probar, en caso de litigio, la realidad y entidad de las necesidades justificativas de dicha decisión.

4) El ajuste de la propuesta del trabajador a las necesidades antes indicadas es condición necesaria, pero no suficiente. Lo normal es que la elección de aquél figure también supeditada a ciertos criterios que tratan de compatibilizar su preferencia con las preferencias de los demás trabajadores. La forma más sencilla de resolver el conflicto que puede presentarse en esta materia es la definida por la *rotación periódica* (anual) de la preferencia en la elección, solución a la que recurre el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. (art. 30.5). Sin embargo, no faltan casos en que esa solución se emplea en combinación con otras, como las *cargas familiares* y la *antigüedad*, o se sustituye por ellas. Lo primero sucede en los convenios de RETEVISIÓN I, S. A. U. y AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U., según los cuales (arts. 39.5 y 38.2, respectivamente) la elección por rotación se efectuará "entre los trabajadores del mismo grupo, atendiendo a las cargas familiares y, en especial, a [que se tengan] hijos en edad escolar", así como a la antigüedad, cuando tales cargas familiares resulten equivalentes. También en el convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A., el cual, al tiempo que dispone que "los trabajadores con hijos en edad escolar obligatoria tendrán preferencia para el disfrute de las vacaciones en el período de vacaciones escolares", prevé también que "en caso de falta de acuerdo entre quienes deben turnarse, se establecerá un sistema rotativo" (art. 32, párrafo segundo). Lo segundo se presenta en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U., en el que, con carácter general, la inclusión de una preferencia que figuraba en la versión inicial del art. 38 ET, como es la de los trabajadores con hijos en edad de escolaridad obligatoria para que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares de éstos, se articula con las preferencias que puedan resultar de la aplicación, por este orden, de los criterios de la antigüedad en la empresa, la mayor categoría, la antigüedad en la categoría y la mayor edad (art. 125).

Y 5) todos los convenios, incluido ahora el de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, que antes guardaba silencio sobre el particular, parten de que el disfrute de las vacaciones debe tener lugar dentro o a lo largo del año natural correspondiente a su devengo, en proporción al tiempo trabajado en él⁷¹.

⁶⁹ Art. 31, párrafo segundo, convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A.

⁷⁰ Art. 124.3 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.

⁷¹ Art. 30.2 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A.; art. 39.1 y 2 convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U.; art. 38.1 y 2 convenio AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U.; cláusula XIII convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.; art. 26.3 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U.; art. 31 convenio TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A.; arts. 121 y 122 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.; art. 5 recopilación normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A.; y art. 26.1 y 2 convenio **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

Menos comunes, aunque no por ello menos interesantes e importantes, son otras previsiones, como las relativas: 1) A la posibilidad de que surjan obstáculos que impidan que el disfrute de las vacaciones pueda producirse, en todo o en parte, dentro del año natural. La solución a la que recurren los cuatro convenios que reparan en la cuestión, que no admite reproche en la medida en que consienta una interpretación ajustada a lo permitido por el art. 9 del convenio 132 OIT, consiste en establecer que la parte de las vacaciones afectada pueda disfrutarse a comienzos del siguiente año natural ⁷² o acumulada a las vacaciones propias de éste ⁷³. 2) Al calendario de vacaciones, con indicación de la forma de elaboración de éste ⁷⁴ y del momento en que debe producirse la misma ⁷⁵. 3) Al carácter excepcional que reviste la posibilidad de cambiar el turno de vacaciones ⁷⁶. 4) Al comienzo del período de disfrute de las vacaciones en día laborable ⁷⁷. 5) A la interrupción o posibilidad interrupción del período de vacaciones por bajas motivadas por enfermedad ⁷⁸ o maternidad ⁷⁹. Y 6) al

⁷² Hasta el 31 de marzo, en el convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (art. 26.4) y en la recopilación normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A. (art. 5); hasta el 31 de enero, en el convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. (cláusula XIII). Respecto a este último, no parece que se ajuste al art. 9 del convenio 132 OIT el dar alcance general o absoluto a la pérdida de los días de vacaciones no disfrutados al término de dicho mes.

⁷³ Art. 122 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.

⁷⁴ Comprensiva, por ejemplo, de la audiencia a los representantes de los trabajadores (art. 123 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.).

⁷⁵ En el primer trimestre de cada año (art. 30.4 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. y art. 32 convenio TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A.), antes del veinte de abril (art. 38.3 convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. y art. 39.3 convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U.) o durante la primera quincena del mes de diciembre del anterior al del devengo (art. 123 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.).

⁷⁶ Art. 39.4 convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U. y art. 38.4 convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. ("por necesidades ineludibles del servicio o por circunstancias especiales suficientemente justificadas del trabajador"); art. 125 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. ("a petición del empleado, ... en casos justificados y siempre que no se produzca trastorno grave a los compañeros o para el servicio"; "por imperiosas necesidades del servicio").

⁷⁷ Art. 30.2 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. y art. 122 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.

⁷⁸ Art. 26.4 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. ("la enfermedad, debidamente justificada, interrumpe el disfrute de vacaciones"); art. 119 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. ("las vacaciones se consideran interrumpidas en los supuestos de baja por incapacidad laboral transitoria [actualmente sería incapacidad temporal], dentro de cada año natural); cláusula XIII convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. ("en los casos de baja por enfermedad, la comisión de salud laboral estudiará si se interrumpe el disfrute de vacaciones"); y art. 33 convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. ("si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador padeciera IT, dictaminada por la seguridad social, no se computarán, a efectos de duración de las vacaciones, los días que hubiera durado esa situación, descontando los cuatro primeros. Será condición inexcusable la comunicación a la empresa de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten, en el momento en que ésta se produzca. El trabajador deberá incorporarse al puesto de trabajo en la fecha prevista como fin de sus vacaciones, de no continuar en situación de IT. Los días que hubiera durado la IT, descontados los cuatro primeros, se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezcan empresa y trabajador").

⁷⁹ Art. 26.2 convenio **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**: "En los casos en que coincida la suspensión de maternidad con el período de vacaciones, éstas podrán ser disfrutadas en momento distinto".

cálculo de los días de vacaciones que corresponden a los trabajadores que ingresen o cesen durante el año natural ⁸⁰.

c) *Retribución*

La actualización de lo dicho en el informe inicial ⁸¹ sólo requiere tener en cuenta que la referencia al art. 27.1 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. debe entenderse realizada al art. 30.1 del vigente y que también regula hoy la concesión de una "bolsa de vacaciones" el convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. (art. 31, párrafo último, y cláusula denominada "acuerdo económico"). Como en el caso de la bolsa que contempla el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U., cabe postular su carácter salarial.

F) Compensatorios de la realización de horas extraordinarias y de trabajo nocturno

Aunque la compensación de las horas extraordinarias o del trabajo nocturno con tiempo de descanso en lugar de con el pago de un complemento salarial puede venir impuesto por los convenios colectivos ⁸², ninguno de los examinados ahora hace uso de tal posibilidad, igual que sucedía con los manejados en el informe inicial. Por lo que respecta a las horas extraordinarias, todo lo más se llega a manifestar, en el convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (art. 25) y en el convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. (arts. 29 y 47), una preferencia por la referida compensación, lo que no significa que quede excluida la económica. El resto de los convenios que dan cuenta del posible empleo de la compensación con descanso (cuatro) siguen haciéndolo en la forma indicada en el informe inicial; esto es, no incentivan su empleo y la configuran como algo a lo que cabe recurrir cuando lo decida la empresa ⁸³, cuando lo acuerden ésta y los trabajadores afectados ⁸⁴ o, ya con mayor limitación, si lo permiten las necesidades del servicio y sólo en relación con la mitad de las horas extraordinarias trabajadas, siempre que no sean nocturnas o "festivas" (se sobreentiende que tal expresión comprende las horas extraordinarias realizadas en día festivo o en el período correspondiente al descanso semanal) ⁸⁵.

Coinciden los aludidos cuatro convenios y el de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. en el tiempo de descanso que debe

⁸⁰ Art. 26.1 convenio **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** ("Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de semanas trabajadas ...A efectos del cálculo del período de vacaciones, cuando el número de días de vacaciones devengados arroje decimales, se computará un día más cuando el decimal sea igual o superior a 0'50) y art. 31 convenio TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. ("El personal que cese, ingrese o [se] reintegre en el transcurso del año, disfrutará antes de que éste termine la parte proporcional que le corresponda, según el número de meses trabajados, computándose a estos efectos como meses completos las fracciones del mismo").

⁸¹ Véanse sus págs. 69 y 70.

⁸² Cfr. arts. 35.1 y 36.2 ET.

⁸³ Art. 44 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A.

⁸⁴ Art. 85 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.

⁸⁵ Art. 47 convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U. y art. 45 convenio AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U.

concederse, con carácter general, como compensación de las horas extraordinarias. La compensación no es a la par, sino a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada o, si se prefiere, es un setenta y cinco por ciento superior al tiempo trabajado. Sigue permitiendo la compensación con descanso de las horas extraordinarias nocturnas, en festivos o en domingos (en rigor, en el período de descanso semanal)⁸⁶, el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., aunque aquélla tendrá lugar, en tal caso, a razón de dos horas por cada hora extraordinaria trabajada.

No añade nada a lo dispuesto en el art. 35.2, párrafo segundo, ET la previsión de algunos convenios según la cual no se computarán a efectos del límite máximo legal de horas extraordinarias las "compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización"⁸⁷.

Por lo que respecta al trabajo nocturno, la única referencia a la posibilidad de su compensación con descanso se encuentra ahora en el art. 11 de la recopilación normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A. Dicha referencia no varía en relación con la que figuraba en la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S. A.⁸⁸. Se mantiene la valoración hecha en el informe inicial acerca del silencio general de los convenios sobre la posibilidad de que se trata.

4. DESCANSOS CONVENCIONALES

Además de la sustitución de las referencias a los convenios entonces manejados por las correspondientes a los que rigen en la actualidad, la actualización de la exposición realizada en el informe inicial requiere: 1) incluir el convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (art. 24) entre los que atribuyen la consideración de no laborables al 24 y al 31 de diciembre. Y 2) reparar en los que el convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. denomina "días libres" o "de convenio" (art. 34. Cinco días, con carácter general; uno más si el trabajador "no acumula faltas de asistencia por encima del 1% sobre el cómputo de horas anuales referido al año anterior"), así como en el que el convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. denomina, en su cláusula 12.6, párrafo tercero, "día adicional de descanso", que "se disfrutará cada año por el empleado en la fecha que acuerde con su jefe inmediato".

5. CALENDARIOS

Se mantiene la exposición realizada en el informe inicial, debiéndose entender sustituidas las referencias a los convenios entonces manejados por las correspondientes a los vigentes. De lo más destacable del tratamiento que hacen los convenios pasa también a formar parte la indicación de que "los calendarios se confeccionarán procurando el consenso con los trabajadores o su representación social", que aparece en el art. 35 del vigente convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U., así como la de que el calendario para cada centro "deberá estar pactado y expuesto en el

⁸⁶ Tal posibilidad se excluye expresamente por los convenios de RETEVISIÓN I, S. A. U. y AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. Por su parte, el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. (art. 85) dispone la no realización de horas extraordinarias en jornada nocturna.

⁸⁷ Art. 47 convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U. y art. 45 convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U.

⁸⁸ Véase pág. 71 del informe inicial.

respectivo tablón de anuncios antes del 31 de enero de cada año”, que figura en el art. 28 del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A.

6. PERMISOS

Todos los convenios contemplados dedican a la materia una atención que, aunque considerable, no agota el amplio catálogo de cuestiones asociadas al disfrute de los permisos y hasta da lugar a nuevos problemas que quedan sin solución. Esa atención se materializa en prescripciones que suponen, por lo general, una mejora de la regulación proporcionada por la normativa estatal, principalmente por el art. 37 ET; y también, con frecuencia, un desarrollo, una concreción o un complemento de diversos supuestos que, según aquélla, confieren derecho al disfrute de un permiso. Tratándose de los permisos legales, se recuerda que el trabajador tiene derecho, no a solicitarlos, como indica incorrectamente algún convenio ⁸⁹, sino a obtenerlos, sin perjuicio de la general obligación de preavisar de su ausencia y justificar la realidad del motivo en que se apoya el permiso.

La mayoría de los aludidos convenios distinguen entre permisos retribuidos y no retribuidos. En general, se han producido bastantes cambios respecto a la situación descrita en el informe inicial; por esta razón, se procede a la sustitución del texto anterior por el ofrecido a continuación.

A) Retribuidos

La asunción por todos los convenios colectivos de una función de mejora y complementariedad respecto de la regulación legal de los permisos se hace ya patente en el tratamiento que dispensan a los que tienen el carácter de retribuidos y da lugar a la inclusión entre ellos, junto con los que poseen tal carácter en virtud de una expresa determinación legal, de permisos que no aparecen previstos en la normativa estatal o que ésta contempla pero no dispone que deban ser retribuidos. Pertenecen al primero de esos grupos los permisos otorgados en dichos convenios, con sujeción a las condiciones en ellos establecidas: 1) por asuntos propios ⁹⁰; 2) por asistencia a consulta médica del propio trabajador ⁹¹; 3) por acompañamiento de determinados

⁸⁹ Art. 131 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.

⁹⁰ Convenios de RETEVISIÓN I, S. A. U. [art. 30.e): cinco días, "siempre que las necesidades del servicio lo permitan, no pudiendo[se] disfrutar más de tres días consecutivos"; el permiso se puede disfrutar ahora "hasta el 31 de enero del año siguiente", lo que mejora la regulación establecida en el convenio de 2001], TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. [art. 31.a): tres días al año, a disfrutar "en las fechas que se acuerden con los respectivos mandos"]; AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. [art. 29.e): tres días al año, pero sólo para el personal procedente de RETEVISIÓN, "como condición ad personam" y "siempre que las necesidades del servicio lo permitan"], TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. (cláusula XIV: dos días y uno más durante cada uno de los años de vigencia del convenio (2004 y 2005), "con carácter excepcional"), TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. (art. 28.1: dos días al año no acumulables a los períodos de vacaciones y con obligación por parte del trabajador, si las circunstancias lo hicieran posible, de advertir con suficiente antelación sobre su intención de disfrutar el permiso) y texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. [arts. 131.h) y 132: un día al año no acumulable al período de vacaciones y a disfrutar en la fecha que se pacte "con el jefe inmediato en función de las necesidades del trabajo"].

⁹¹ Convenios de RETEVISIÓN I, S. A. U. [art. 30.h): "por el tiempo estrictamente necesario"]; AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. [art. 29.h): "por el tiempo estrictamente necesario"]; TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. [art. 31.j): "por el tiempo estrictamente necesario"; mientras que el convenio de 2001 indicaba que el permiso era para "consulta de especialidades

familiares a consulta médica⁹²; 4) por matrimonio de ciertos familiares de parentesco próximo⁹³; 5) por embarazo y para disfrutar en un período inmediatamente anterior a la fecha prevista para el parto⁹⁴; 6) por asistencia a tratamientos médicos y comparecencias judiciales del trabajador víctima de “violencia doméstica”⁹⁵; y 7) por asistencia a asambleas convocadas por los sindicatos más representativos a los que se esté afiliado⁹⁶. En cambio, se concede el derecho a su disfrute por la norma estatal (el art. 23.1 ET), aunque adquieren la condición de retribuidos por expresa determinación del correspondiente convenio, los vinculados a la realización de exámenes necesarios para la obtención de un título académico o profesional (u “oficial”, como se indica en algunas ocasiones)⁹⁷, a la asistencia a ciertos cursos de formación⁹⁸ o, sin más, a la “formación o perfeccionamiento profesional”⁹⁹; la atribución a tales permisos del carácter de retribuidos, igual que las mayores o menores indicaciones que se hacen acerca de su duración y condiciones de disfrute, forman parte de “los términos del ejercicio” del derecho a éste, que el art. 23.2 ET remite, precisamente, a los convenios colectivos. Un caso particular es el del permiso por lactancia del art. 37.4 ET, cuyo carácter retribuido, aunque no aparece mencionado en el referido precepto, ha sido admitido por los Tribunales laborales y cuenta con apoyo en el convenio 103 OIT, cuyo art. 5.2 dispone que “las interrupciones de trabajo, a los efectos de lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional”; desde luego, la negociación colectiva puede contribuir de forma decidida a eliminar cualquier duda que pueda surgir al respecto, como hacen, en concreto, cinco de los convenios aquí considerados, que tratan del permiso ahora contemplado dentro de los permisos retribuidos¹⁰⁰.

médicas”, el vigente lo amplía a las “operaciones e intervenciones ambulatorias sin ingreso”], TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. (art. 35: por el “tiempo necesario si coincide con la jornada de trabajo”), TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. [art. 28.3.a): “por el tiempo necesario”] y **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

⁹² Art. 35 convenio TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A.

⁹³ Conceden este permiso con la duración de un día, “que habrá de coincidir con la fecha de celebración de la ceremonia”, los convenios de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. y TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S.A., en relación, respectivamente, con el matrimonio de familiar de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad [art. 31.d)] y el matrimonio de “hijos, hermanos y padres” (art. 35).

⁹⁴ Conceden este permiso el art. 30.k) del convenio de RETEVISIÓN I. S. A. U. y el art. 6 de recopilación normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A. Los términos empleados coinciden sustancialmente: “las empleadas ... podrán solicitar permiso retribuido con una antelación de quince días a la fecha prevista de alumbramiento”; para su disfrute se precisa que esta fecha figure confirmada por el correspondiente médico ginecólogo.

⁹⁵ Art. 16.i) convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

⁹⁶ Art. 265 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.

⁹⁷ Art. 30.i) convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U.; art. 29.i) convenio AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U.; art. 31.i) convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A.; cláusula XIV convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.; art. 131.e) y f) texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.; art. 35 convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A.; y art. 16.g) convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

⁹⁸ Es el caso del art. 28.3.e) del convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U., que vincula el permiso a los “cursos de carácter profesional en centros oficialmente reconocidos, cuyo contenido se relacione con la categoría y las tareas que el trabajador desempeña en la empresa”.

⁹⁹ Art. 6, *in fine*, recopilación normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A.

¹⁰⁰ Cláusula XIV convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.; art. 28.2 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U.; arts. 35 y 37 convenio de

Aparte de que configuran con mayor detalle o precisión muchos de los permisos retribuidos del art. 37 ET ¹⁰¹, coinciden también todos los convenios de empresa, mejorando, de nuevo, la regulación que proporciona aquél, en aumentar la duración legal de algunos de esos permisos. Ello se completa, en algunos casos, con la ampliación del supuesto de hecho del que depende legalmente el derecho a obtenerlos, como ocurre cuando se equipara la adopción o el acogimiento al nacimiento de hijos, a efectos del correspondiente permiso ¹⁰²; cuando se estipula que también procede el disfrute de permiso por enfermedad grave o fallecimiento de familiares cuando se tenga con el enfermo o fallecido un determinado parentesco que resulta ser más lejano que el de segundo grado ¹⁰³; o cuando se equipara la constitución de una pareja de hecho al matrimonio, a efectos del disfrute de un

TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A.; art. 133 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.; y art. 6 recopilación normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A.

¹⁰¹ Ciertamente, ello ocurre cuando se despejan las dudas acerca del carácter retribuido del permiso por lactancia; pero también, por ejemplo, cuando se aclara que este permiso procede igualmente cuando el lactante es adoptado (art. 133 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.; cláusula XIV convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.); cuando se dispone, a efectos del permiso por enfermedad grave de parientes, que "todas las intervenciones quirúrgicas se considerarán potencialmente graves" (art. 131 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.); cuando se indica que el cómputo de la duración del permiso por matrimonio ha de iniciarse en el primer día laborable siguiente a la celebración de éste y que el disfrute de tal permiso puede comenzar "con una antelación de dos días respecto a la fecha ... de la ceremonia" [art. 31.b) convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. y art. 35 convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A.]; o cuando se vincula a la necesidad de hacer un desplazamiento superior a cien kilómetros la ampliación de la duración del permiso por nacimiento de hijo o por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de familiar de hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad [art. 31.c), e) y f) convenio TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. y art. 30.b), c) y d) convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U.; también, en relación con el fallecimiento o enfermedad grave de familiares, art. 29.b) y c) convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U.].

¹⁰² Art. 31.c) convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. (adopción); art. 30.d) convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U. (adopción); art. 29.d) convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. (adopción); art. 131.d) texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. (adopción; el beneficio se condiciona a que el adoptado tenga menos de cinco años); cláusula XIV convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. (adopción o acogimiento "de menores de hasta seis años o menores discapacitados o minusválidos"); art. 16. c) convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (adopción o acogimiento de menores) y art. 6 recopilación normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A. (adopción).

¹⁰³ Cónyuges de hermanos y, en cualquier grado, ascendientes o descendientes por consanguinidad [art. 131.b) y c) texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.]; de tercer grado, pero sólo en el caso de fallecimiento y concediendo el derecho a un permiso de menor duración, de un día (cláusula XIV convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.).

permiso por dicha constitución ¹⁰⁴ o de los permisos vinculados a las situaciones de fallecimiento, accidente, enfermedad u hospitalización ¹⁰⁵.

Queda puesto de relieve el aumento de la duración legal de ciertos permisos en el cuadro número 2, que se completa con las siguientes precisiones relacionadas con ellos:

1) La inercia negociadora o automatismo en la copia y reiteración de los contenidos de convenios anteriores puede servir para explicar que los suscritos con posterioridad a la modificación del art. 37.3.b) ET, que incluyó como motivos de obtención de permiso, junto con la enfermedad grave de familiares, el accidente también grave y la hospitalización de los mismos, no hagan referencia a éstos ¹⁰⁶. Mientras que los convenios de RETEVISIÓN I, S. A. U. [art. 30.c)], AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. [art. 29.c)], TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. (cláusula XIV) y TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. [art. 28.3.h)] incurrían en la omisión de la referencia a los permisos por ambos conceptos, los convenios de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. [art. 31.e)] y TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. (art. 35) únicamente dejan de mencionar el permiso por accidente grave. De entenderse que el silencio es deliberado, los permisos por accidente grave y hospitalización se registrarían en estos casos, directa y exclusivamente, por las reglas generales del art. 37.3.b) ET, de modo que habría de rechazarse la pretensión de extender a ellos de la aplicación de las reglas convencionales del permiso por enfermedad grave de familiares, entre ellas las relativas a la duración superior a la legal que le asignan los convenios de RETEVISIÓN I, S. A. U., AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U., TELEFÓNICA

¹⁰⁴ Cláusula XIV convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.; cláusula 12.2 convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.; art. 31.b) en conexión con el art. 66 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A.; art. 35 convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. y art. 16.a) y j) convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**. También convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U. [art. 30.a) en relación con el art. 31 (“las parejas de hecho así constituidas tendrán la misma consideración que los cónyuges a todos los efectos previstos en el convenio”).

¹⁰⁵ Así, art. 30.b) y c), en conexión con el art. 31, convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U. (permiso retribuido por fallecimiento o enfermedad grave del “conviviente reconocido” y de los familiares de éste de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad), art. 29.b) y c) convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. (permiso retribuido por fallecimiento o enfermedad grave del “conviviente reconocido”), cláusula XIV convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. (permiso retribuido por enfermedad grave o fallecimiento de la “pareja de hecho” o de sus familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad), art. 16.b) y j) convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (permiso retribuido por “fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización” del “conviviente reconocido” o de sus ascendientes o descendientes hasta segundo grado), cláusula 12.2 convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. (permiso retribuido por “fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de la pareja de hecho o de sus parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad”), art. 31.e) y f), en conexión con el art. 66 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. (permiso retribuido por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de la “pareja de hecho” o de sus familiares “de primero o segundo grado por consanguinidad o afinidad”) y art. 35 convenio TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. (a efectos del disfrute de los permisos “se asimilan las situaciones de convivencia habitual de hecho a las de derecho, siempre que estén debidamente acreditadas”).

¹⁰⁶ La referida modificación fue llevada a cabo por el art. 1 de la Ley 39/1999, de 5 noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. y TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. y TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A.

2) Los tres días que conceden por nacimiento de hijo los convenios de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. y AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. [cláusula XIV y art. 29.d), respectivamente], así como los dos que prevé por igual concepto el convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** [art. 16.c)], han de entenderse referidos al supuesto en que no se precise hacer un desplazamiento por tal motivo. Lo mismo sucede en el convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U., en relación con los dos días naturales atribuidos al permiso por enfermedad grave o fallecimiento de parientes de hasta el segundo grado distintos, en el caso de fallecimiento, del cónyuge, hijos y padres [art. 28.3.h)]. Si fuera necesario el desplazamiento, la duración de los anteriores permisos sería de cuatro días, por aplicación directa de lo ordenado por el art. 37.3.b) ET.

3) En el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U., la duración de los permisos que figuran en el cuadro no incluye, cuando su disfrute exige desplazamiento del beneficiario, el tiempo invertido en los viajes de ida y vuelta, que habrá de sumarse a aquélla (art. 131). Partiendo también de la necesidad de desplazamiento, si el permiso es por enfermedad grave de familiares, aunque se establece que su duración será, dependiendo de la gravedad del caso, de dos a cinco días naturales, debe entenderse que la misma, aparte de no incluir el tiempo consumido por el viaje, no podrá quedar en ningún caso por debajo de los cuatro días que marca el art. 37.3.b) ET.

4) En el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., el inicio del cómputo de la duración de los permisos por nacimiento de hijo y por fallecimiento de familiar se fija en el día del nacimiento o del fallecimiento, respectivamente, salvo que uno u otro hecho se produzcan con posterioridad a la conclusión de la jornada laboral, en cuyo caso aquel inicio comenzará en el día siguiente [art. 31.c) y f)].

5) El convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** omite la referencia a los parientes por afinidad en la relación de familiares de hasta el segundo grado cuya muerte, hospitalización o padecimiento de accidente o enfermedad graves dan derecho al disfrute de permiso [art. 16.b)]. Se trata, sin duda, de una omisión involuntaria que no impide el reconocimiento de ese derecho al amparo de lo dispuesto en el art. 37.3.b) ET.

6) La recopilación normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A (art. 7) únicamente contiene regla aplicable al permiso por cambio de domicilio derivado de un "traslado forzoso" de centro de trabajo decidido por la empresa. Cualquier otro cambio de domicilio y, por lo tanto, también el motivado por un traslado de centro de trabajo solicitado por el trabajador, concederá derecho a obtener el permiso general contemplado en el art. 37.3.c) ET. En otro orden de cosas, la mejora de la duración legal del permiso por lactancia (dos horas diarias hasta que el hijo cumpla el año) se circunscribe a las trabajadoras ("empleadas de Vodafone"); en el caso del padre habrá que estar a la expresada duración legal, establecida en el art. 37.4 ET.

7) Según ha tenido oportunidad de destacar el TS, en su sentencia de 7 mayo 1992¹⁰⁷, el art. 37.3.c) ET no exige para el disfrute del permiso por traslado o cambio de

¹⁰⁷ Ar. 3523.

domicilio habitual que tal traslado suponga el de enseres o muebles. Si se admite que ello es así, la validez del art. 31.h) del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., que fija la duración de ese permiso en dos días naturales "siempre y cuando se trasladen enseres y mobiliario", sólo quedará a salvo si se considera que el propósito del precepto es el de restringir esa duración superior a la legal a los casos en que se cumpla el expresado requisito, de modo que cuando éste no concorra será de aplicación el régimen ordinario que establece el ET y, por lo tanto, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de permiso. Por lo demás, si se atiende a lo dispuesto en el art. 53 de igual convenio, se descubre que el referido permiso se circunscribe a los supuestos en que el cambio de domicilio no se encuentre asociado a un traslado de centro de trabajo voluntario o forzoso. De darse semejante asociación, habría que estar a las reglas particulares que establece dicho art. 53, según el cual el trabajador tendría derecho a un permiso retribuido de cuatro o seis días o de diez o quince días, según que el traslado sea voluntario o forzoso, correspondiendo la duración superior, en ambos casos, a los traslados desde la península o Baleares a las Islas Canarias.

Y **8)** en los convenios de RETEVISIÓN I, S. A. U. y AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U., en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. y en la recopilación normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A. el permiso por lactancia aparece contemplado tanto en la modalidad de disfrute por ausencia del trabajo como por la de reducción de jornada, atribuyéndose a una y a otra igual duración, con la particularidad, en el caso de VODAFONE ESPAÑA, de que esa duración convencionalmente establecida, que mejora la legal, resulta únicamente aplicable, según ya se ha advertido, al supuesto en que quien disfrute del permiso sea la madre. En otros tres convenios de empresa (los de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. y TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.) sólo se hace referencia a la segunda de las indicadas modalidades de disfrute, especificándose al respecto, igual que ocurre en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U., que podrán hacer uso de ella la madre o el padre. El ejercicio indistinto del derecho por la madre o el padre aparece también contemplado en el art. 37 del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A., en relación con el disfrute bajo la modalidad de ausencia del trabajo ("a la entrada o salida"), única contemplada. Llama la atención que este convenio supedita aquel ejercicio a que ambos progenitores trabajen en dicha empresa, pues ello resulta contrario a lo que dispone el art. 37.4 ET; por lo tanto, la previsión convencional no impide que el derecho pueda disfrutarse en la forma indicada con tal de que los dos padres trabajen, aunque uno lo haga en otra empresa.

Las únicas menciones al permiso por desplazamientos temporales se encuentran en el art. 66 del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. ("comisión de servicio"), que mejora la regulación que hace de aquél el art. 40.4 ET (además de conceder "una semana de permiso con sueldo por cada tres meses consecutivos de desplazamiento", permite que el trabajador pueda optar por el disfrute acumulado y al final del desplazamiento de las semanas de permiso generadas por éste), en el art. 191 del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. ("comisiones de servicio") y en el art. 7 de la recopilación normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A. ("traslados temporales sin cambio de domicilio"); estos dos últimos no añaden nada a lo que establece el citado precepto del ET. Otros permisos legales, como, por ejemplo, los correspondientes a despidos por causas objetivas (art. 53.2 ET), carecen de referencias en los convenios estudiados. Tampoco se han encontrado referencias al permiso por nacimiento de hijo prematuro o

que deba permanecer hospitalizado tras el parto (art. 37.4 bis ET, añadido por la disposición adicional octava. 1 Ley 12/2002, de 9 julio). Al igual que sucede con los extremos no contemplados de otros permisos legales, esos permisos que no cuentan con previsiones convencionales se rigen por la normativa estatal que los establece.

Por lo que respecta a la regulación del crédito horario de representantes unitarios y sindicales, la misma incorpora siempre mejoras respecto a dicha normativa estatal ¹⁰⁸, definidas, normalmente, más por el establecimiento de la posibilidad de la acumulación de las horas concedidas que por el aumento de éstas.

B) No retribuidos

Seis convenios de empresa configuran permisos de esta naturaleza ¹⁰⁹, a los que en tres se reserva la denominación de "licencias" ¹¹⁰ cuando sobrepasan una duración tal que, por su extensión, bien permite apreciar que se está propiamente ante supuestos de suspensión del contrato de trabajo, como advierte expresamente uno de ellos ¹¹¹. El régimen de los permisos y licencias ahora considerados varía de forma importante de uno a otro de los aludidos convenios, aunque existen algunas notas que se descubren en todos ellos o que están presentes en varios. Ejemplo de lo primero es la necesidad de que medie siempre solicitud previa del interesado. De lo segundo: 1) la diversificación del expresado régimen según que la duración del permiso resulte inferior o superior al mes; 2) la sujeción de la concesión del permiso, cualquiera que sea su duración, a que lo permitan las necesidades del servicio o de la organización del trabajo ¹¹², lo que impide considerar que se esté ante un derecho absoluto del trabajador. 3) El derecho de éste a la reserva de puesto de su trabajo (reincorporación al ocupado con anterioridad al disfrute del permiso), puesto de relieve, normalmente, para evitar cualquier duda al respecto, en relación con los permisos de duración igual o superior al mes ¹¹³ y que debe sobreentenderse, salvo en el caso de TELEFÓNICA

¹⁰⁸ Cfr. arts. 65, 68 y 70 convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U.; art. 60.4.3 convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U.; arts. 77, 78 y 79 convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A.; art. 34.2 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U.; arts. 80.c).4. 81.c).4 y 84 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A.; cláusula XXXII convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.; art. 26 recopilación normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A.; y arts. 256, 257, 263 y 264 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.

¹⁰⁹ Convenios de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A.; TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A.; TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.; RETEVISIÓN I, S. A. U.; AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. y texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.

¹¹⁰ Convenios de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA; S. A., TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. y TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.

¹¹¹ Art. 32.d), párrafo último, convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. Incluyen el tratamiento de las "licencias sin sueldo" dentro de una sección dedicada a la "suspensión y extinción del contrato", los convenios de RETEVISIÓN I, S. A. U. y AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U.

¹¹² Art. 28 convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U.; art. 27 convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U.; art. 32.c) y d) convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A.; y arts. 134 y 135 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.

¹¹³ Cláusula XV convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.; art. 32.d) convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A.; y art. 135 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.

DE ESPAÑA, S. A. U., donde existe previsión expresa ¹¹⁴, que también juega en los supuestos de permisos de duración inferior. 4) La indicación de que el tiempo correspondiente al disfrute de las mencionadas licencias iguales o superiores a un mes no se computará a efectos laborales ¹¹⁵ o, como estipula con más precisión algún convenio, "a efectos de antigüedad" ¹¹⁶; la regla permite concluir, *a sensu contrario*, que el tiempo de un permiso de menor duración sí será computable. Y 5) la fijación en seis meses del tiempo máximo por el que cabe obtener una de esas licencias de mayor duración ¹¹⁷.

Cuadro número 2: Duraciones legales y convencionales de algunos permisos retribuidos

PERMISO	DURACIÓN			
	En el art. 37 ET	EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS		
		TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.	TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A.	TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U.
Matrimonio	15 días naturales	15 días naturales	15 días ininterrumpidos	15 días naturales
Nacimiento de hijo	2 ó 4 días, según que se precise o no hacer desplazamiento	3 días naturales	3 ó 5 días naturales, según que se precise o no hacer desplazamiento	4 días
Accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes de hasta el segundo grado	2 ó 4 días, según que se precise o no hacer desplazamiento	3 ó 5 días naturales, según que se precise o no hacer desplazamiento	3 ó 5 días naturales, según que se precise o no hacer desplazamiento	2 días naturales
Fallecimiento de parientes de hasta el segundo grado	2 ó 4 días, según que se precise o no hacer desplazamiento	3 ó 5 días naturales, según que se precise o no hacer desplazamiento	4 ó 5 días naturales, según que se precise o no hacer desplazamiento	8 días naturales por fallecimiento del cónyuge o de un hijo; 4 días naturales por el de padres y 2 días naturales por el de

¹¹⁴ Art. 136 texto refundido de la normativa laboral.

¹¹⁵ Cláusula XV convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.; art. 135 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.

¹¹⁶ Art. 27 convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U.

¹¹⁷ Cláusula XV convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.; art. 32.d) convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A.; y art. 135 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. El único convenio que contempla la posibilidad de una licencia de más extensa es el de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A., en relación con la solicitada "por razones de guarda legal", que puede llegar a los doce meses (art. 39); fuera de este supuesto, la duración máxima de la licencia sin sueldo es también de seis meses.

				cualquier otro pariente
Traslado de domicilio habitual	1 día	1 ó 2 días, esto último si el cambio de domicilio se debe a un traslado forzoso decidido por la empresa	2 días naturales si hay traslado de enseres. Reglas especiales para el cambio de domicilio por traslado forzoso o voluntario a otro centro de trabajo	2 días
Lactancia	Ausencia de 1 hora diaria o reducción de jornada en media hora hasta que el lactante cumpla 9 meses	Jornada de 30 horas semanales hasta que el hijo cumpla 12 meses	Reducción de jornada de 1 hora diaria hasta que el lactante cumpla 9 meses	Reducción de jornada de 1 hora diaria durante 9 meses en los 12 posteriores al parto
PERMISO	DURACIÓN			
	En el art. 37 ET	EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS		
		TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A.	Texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.	RETEVISIÓN I, S. A. U.
Matrimonio	15 días naturales	15 días naturales	15 días naturales más el tiempo invertido en viajes	15 días naturales
Nacimiento de hijo	2 ó 4 días, según que se precise o no hacer desplazamiento	3 días laborables, más los días adicionales invertidos en el desplazamiento que pueda precisarse	4 días naturales más el tiempo invertido en viajes	3 días hábiles, ampliables hasta cinco si se precisase realizar un desplazamiento
Accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes de hasta el segundo grado	2 ó 4 días, según que se precise o no hacer desplazamiento	3 días naturales, más los días adicionales invertidos en el desplazamiento que pueda precisarse	De 2 a 5 días naturales, según la gravedad y más el tiempo invertido en viajes	3 días ampliables hasta cinco si se precisase realizar un desplazamiento
Fallecimiento de parientes de hasta el segundo grado	2 ó 4 días, según que se precise o no hacer desplazamiento	3 días naturales, más los días adicionales invertidos en el desplazamiento que pueda precisarse	4 días naturales, más el tiempo invertido en viajes	3 días ampliables hasta cinco si se precisase realizar un desplazamiento
Traslado de domicilio habitual	1 día	1 día		1 ó 3 días, esto último en caso de cambio de domicilio por

				traslado forzoso
Lactancia	Ausencia de 1 hora diaria o reducción de jornada en media hora hasta que el lactante cumpla 9 meses	Ausencia de 1 hora diaria hasta que el lactante cumpla 9 meses	Ausencia o reducción de jornada de 1 hora diaria hasta que el lactante cumpla 9 meses	Ausencia o reducción de jornada de 1 hora (se sobreentiende que por lactante menor de 9 meses)
PERMISO	DURACIÓN			
	En el art. 37 ET	EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS		
		AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U.	EMPRESAS CONCESIONARIAS DE CABLE DE FIBRA ÓPTICA	VODAFONE ESPAÑA, S. A.
Matrimonio	15 días naturales	15 días naturales	15 días naturales	
Nacimiento de hijo	2 ó 4 días, según que se precise o no hacer desplazamiento	3 días naturales	2 días laborables	5 ó 7 días laborables, según que se precise o no hacer desplazamiento
Accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes de hasta el segundo grado	2 ó 4 días, según que se precise o no hacer desplazamiento	3 días hábiles, ampliables hasta cinco si se precisase realizar un desplazamiento	2 ó 4 días laborables, según que se precise o no hacer desplazamiento	
Fallecimiento de parientes de hasta el segundo grado	2 ó 4 días, según que se precise o no hacer desplazamiento	3 días hábiles, ampliables hasta cinco si se precisase realizar un desplazamiento	2 ó 4 días naturales, según que se precise o no hacer desplazamiento	Si el parentesco es de primer grado, 3 ó 5 días, según que se precise o no hacer desplazamiento
Traslado de domicilio habitual	1 día	1 ó 3 días, esto último en caso de cambio de domicilio por traslado forzoso	1 día más el tiempo invertido en el desplazamiento que pueda precisarse. 3 días en caso de cambio de domicilio por traslado forzoso	5 días laborables en caso de cambio de domicilio por traslado forzoso
Lactancia	Ausencia de 1 hora diaria o reducción de jornada en media hora hasta que el lactante cumpla 9 meses	Ausencia o reducción de jornada de 1 hora hasta que el lactante cumpla 9 meses		En el caso de trabajadoras, ausencia o reducción de jornada de 2 horas diarias hasta que el hijo cumpla el año

IV. LA REMUNERACIÓN

1. ESTRUCTURA SALARIAL

El convenio vigente de TELEFÓNICA DE ESPAÑA no introduce apenas innovaciones en materia de estructura salarial. Regula, en su cláusula 3, en términos muy próximos a los del anterior, la implantación de planes de incentivos, sin añadir ninguna concreción a sus escuetas reglas programáticas. Y lo mismo sucede con el plus de productividad ligado al “ebitda”, del que sólo se han renovado las cantidades que deben pagarse ¹¹⁸. No obstante, en relación con este último prevé, para los años sucesivos de vigencia del convenio posteriores a 2003, que la empresa habría de plantear en el seno de la comisión de negociación permanente un nuevo marco regulador de aquél que, caso de alcanzarse un acuerdo con la representación de los trabajadores, sustituiría al actual, manteniéndose en caso contrario el régimen vigente. Como quiera que dicho acuerdo no se obtuvo, el correspondiente a la prórroga del convenio hasta el 31 diciembre 2007, en su cláusula 3, reincide en la misma regulación de dicho plus de productividad, limitándose a reiterar para el año 2006 idénticas cantidades y reglas de abono a cuenta y de la diferencia, así como a prever que para el 2007 “el plus de productividad ... se abonará en las mismas cuantías y condiciones que el previsto para el año 2006”. Es decir, se ha producido no solamente una congelación de la forma de cálculo del plus, sino también de su alcance monetario.

En cuanto a otros complementos, tanto el convenio como el acuerdo de prórroga del mismo mantienen en sus mismos términos -2'4 por 100 del sueldo base de la categoría correspondiente- el valor de cada bienio que se devengue en concepto de antigüedad. Y, en cuanto al plus de jornada partida y al plus comida, la propia cláusula 3 establece, al objeto de mejorar la compensación por estos conceptos, que “durante la vigencia del convenio se realizará, en la comisión de negociación permanente ..., un estudio de alternativas de compensación que, sin menoscabo de las actuales percepciones reales percibidas por los trabajadores, pueda favorecer a ambas partes”. Semejante cometido, cuando menos en apariencia, no estaba culminado cuando se firmó el acuerdo de prórroga, cuya cláusula tercera hubo de reiterar el encargo a la comisión negociadora, el cual se amplió a los conceptos de “compensación festivos autonómicos y locales” y “compensación horas trabajadas en determinados turnos”.

En cuanto al convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U., reitera -título. III, arts. 12 y siguientes- en su práctica totalidad la estructura salarial de su precedente- con la particularidad, ya anunciada en este último, de que desaparece el complemento de objetivos que se regulaba en el art. 20 de éste.

El convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. contiene, en su cláusula X, algunas variaciones en la estructura salarial dignas de mención en la regulación de los

¹¹⁸ Para 2003 eran de 387'54 euros anuales si el “ebitda” se situaba entre el 100'5 % y el 103 del previsto, de 418'79 euros anuales si el “ebitda” se situaba entre el 103 % y el 105 % del previsto, y de 450'04 euros anuales si sobrepasaba el 105 % del previsto. Además, durante el mes de septiembre de 2003 se abonaría a cuenta de este plus una cuantía de 330'80 euros, que se incorporarían a los sueldos a 31 diciembre 2003, formando parte de la masa salarial del año 2003 a los efectos del cálculo para el incremento del año 2004. Finalizado el año, y conocidos los datos del “ebitda” correspondiente a 2003 de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U., durante el primer cuatrimestre de 2004 se abonaría la diferencia, si ésta procediera.

complementos salariales. En primer lugar, contempla un proceso de desaparición del complemento de eficacia: por acuerdo alcanzado en el seno de la comisión negociadora, en sustitución del mismo se produjo una subida lineal del salario a fecha de 30 noviembre 2004 del 0'5 % y otra idéntica a fecha de 30 noviembre 2005. La primera de ellas con efectividad el 1 diciembre 2004 y la segunda el 1 diciembre 2005. De este modo, el complemento quedó sin efecto cuando se percibió el ingreso correspondiente a 2004. Y el 1 enero 2004 se percibió por última vez el complemento de eficacia, en función de los resultados obtenidos en el cumplimiento de los objetivos en los años anteriores.

En segundo lugar, el complemento de disponibilidad pasa a denominarse, con ciertas variantes de regulación, complemento de localización. Limitado, en términos no muy distintos del anterior de localización, a las personas "que gestionan servicios que requieren un mantenimiento u operación permanente", se define ésta como "aquella situación en la que una persona, a través de un móvil u otro medio, se encuentra permanentemente en disposición de recibir y atender llamadas, fuera de su jornada laboral, que permitan resolver cualquier incidencia del servicio al que esté asignado". De modo tal que las llamadas deben ser atendidas por el trabajador en el plazo máximo de una hora, plazo máximo para que se encuentre fuera de cobertura. Por lo tanto, si el teléfono móvil de que dispone deja de estar operativo por cualquier causa, deberá buscar un medio alternativo para estar localizable, hasta que al día siguiente la empresa debe facilitar la correspondiente reparación o sustitución. En otro orden de cosas, la situación de localización sigue ostentando la condición de voluntaria, aunque, como sucedía en el anterior convenio, se aplica con carácter rotatorio, de modo tal que ningún empleado pueda estar localizable más de dos semanas consecutivas, salvo excepciones (bajas de enfermedad, vacaciones, etc.), que deberán ser justificadas y no podrán exceder bajo ningún pretexto de dos meses. Y, si requiere una actuación concreta, debe iniciarse lo antes posible, en todo caso en un plazo no superior a dos horas. Si se hace necesario un desplazamiento a las dependencias de la compañía o a la dirección de un cliente, la empresa abonará los gastos justificados por utilización de transporte público, ya sea taxi, autobús, metro u otro. A diferencia del anterior convenio, no se establece un período mínimo de preaviso, sino que tan sólo se dispone, además de que se requiere comunicación escrita en la que se especifique si es localización telefónica o con presencia, que dicha comunicación deberá producirse "con la máxima antelación posible antes de su inicio".

También en términos aproximados -no idénticos- al anterior complemento de disponibilidad, el de localización admite dos variantes: con presencia y telefónica. En el caso de la primera, las incidencias se resolverán en las dependencias de la compañía o del cliente o mediante otros medios proporcionados por la empresa, como RDSI o ADSL. En la segunda, las incidencias se resolverán sin necesidad de presencia en tales dependencias, es decir, tan sólo se podrá ofrecer soporte telefónico.

Seguidamente, el convenio establece unas cantidades, con unos parámetros similares a las del anterior convenio, desde los 82 euros de la localización con presencia y 41 sin presencia en día laborable hasta los 555 euros o 250 euros -según se trate de localización con presencia o telefónica- cuando se extiende a dos semanas completas, alcanzándose, respectivamente, los 725 euros o 347 si se prolonga hasta un mes. Claro que este complemento "es susceptible de ser revisado durante el período de vigencia del presente convenio por acuerdo entre el comité de empresa y la empresa".

Ninguna variación -salvo en las cantidades- se produce en relación con el complemento específico para personal sujeto al régimen de turnos. Y en el de trabajos especiales, además de concretarse nuevas cuantías, se precisa que "si el trabajo especial se realizase en la noche del viernes, sábado o víspera de festivo, las horas realizadas durante el período nocturno (de 23:00 a 7:00 h.) se compensarán, además de económicamente, con el mismo número de horas de descanso en la semana inmediata a la fecha de su realización". Tampoco se modifica sustancialmente el complemento de jornada, aunque se precisa que "para poder percibir este complemento se requerirá el haber trabajado al menos tres meses naturales completos en régimen de turnos en el año natural". Y se mantiene sin modificaciones -al margen de la actualización de la cuantía- el régimen del complemento plus de transporte.

El convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. regula la estructura salarial en los arts. 43 y siguientes. Después de definir en los términos habituales el salario base como retribución por unidad de tiempo, mantiene el plus de antigüedad, estimado en trienios. Debe destacarse que la referencia al personal eventual o contratado temporal, al cual "se le computará el tiempo efectivo de prestación de trabajo, siempre que no haya existido interrupción superior a un mes entre dos contrataciones" carece de efectividad después del nuevo rumbo de jurisprudencia que ha asumido el TS ¹¹⁹.

Seguidamente, este convenio regula como "complementos por puesto de trabajo" las gratificaciones por función, derivadas de ocupar un puesto de trabajo que exige un alto grado de responsabilidad, dificultad o precisión. Concebido como no consolidable, dejará de percibirse al cesar en el desempeño de la función para la cual se asignó. Su importe anual se dividirá en quince mensualidades, en cuantía distinta según las responsabilidades de puesto en cuestión.

El pago de los complementos de cantidad y calidad del trabajo podrá ser acordado por la empresa cuando los resultados de la actividad del trabajador, tanto en volumen como en calidad o fiabilidad, sean notoriamente superiores a los que pudieran considerarse como normales. Tampoco tienen la consideración de consolidables, de modo que sólo se percibirán durante el tiempo que en cada caso se acuerde. En otro orden de cosas, la retribución de las horas extraordinarias se regula como otro complemento de cantidad y calidad del trabajo, pero su análisis se pospone para una descripción coordinada de esta cuestión.

Otro complemento salarial del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS es el plus de festivos, que percibirán los trabajadores que, por el carácter del servicio, deban trabajar en festivos o domingos, excepto en el caso del personal contratado con jornada de lunes a domingo, para el cual el derecho a la percepción se limita estrictamente a los festivos. Además, en el "acuerdo económico" anejo al convenio se cuantifican un "plus jornada partida" y una "bolsa de vacaciones".

Entre los complementos de vencimiento superior al mes se incluyen -en sistemática discutible- las tres pagas extraordinarias de marzo, junio y diciembre. Y también la paga de productividad, ligada, al igual que en el convenio de TELEFÓNICA DE

¹¹⁹ STS de 7 junio 2005 (rec. nº 2370/04).

ESPAÑA, S. A. U., al grado de consecución del “ebitda por empleado”. En el mes de septiembre de cada año se habrá de abonar a cuenta de la paga de productividad el 45 por 100 de la cantidad establecida para el nivel de cumplimiento 1; dicha cantidad se incorporará a los salarios base de categoría a 31 de diciembre de cada año, formando parte de la masa salarial del año siguiente. Y, al finalizar el ejercicio, una vez conocidos los datos del “ebitda por empleado”, se abonará, dentro de los dos primeros meses del siguiente año, la diferencia, si procede, entre la paga de productividad que corresponda en función del nivel de cobertura realmente alcanzado y la cuantía abonada a cuenta.

Además, el convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS contempla un plus de residencia derivado de trabajar en Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla. Finalmente, regula unos destajos, primas y tareas, de libre ofrecimiento por la empresa y de válida y libre aceptación por el trabajador. La contraprestación económica se pactará individualmente entre empresa y trabajador, aunque “guardando relación con el salario de la categoría de que se trate”.

Reglas especiales se aplican a los trabajadores empleados en los centros Navegaweb. Para ellos, el anexo 2 del convenio establece algunas especialidades, que pueden sintetizarse como sigue: 1) se implantará un plan de comisiones ligado a la consecución de objetivos de ventas para todo el personal que trabaje en estos centros. 2) Cuando los dependientes o responsables de turno deban suplir al responsable de centro por un período superior a siete días al mes, se les asignará la parte proporcional de la diferencia entre el complemento que tengan asignado y el que corresponda al responsable de centro sustituido. 3) Por lo demás, sólo les son aplicables los complementos correspondientes a trabajos en domingos y festivos, de nocturnidad y el “bonus” comida. En cuanto a los primeros, los domingos y festivos trabajados podrán compensarse, a elección del trabajador, mediante pluses festivos o en tiempo libre. Si la opción es por el tiempo libre, se concederán dos días por domingo o festivo trabajado, que deberán disfrutarse en las fechas pactadas entre empresa y trabajador, preferentemente dentro de los treinta días siguientes. La nocturnidad -entre las 22 y las 6 horas- se retribuirá con un suplemento del 25 por ciento sobre el salario base de la hora ordinaria. Y el “bonus” comida -que es un concepto claramente extrasalarial- se pagará con la cantidad correspondiente a los demás trabajadores de la empresa.

El convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. también guarda continuidad con su precedente norma convencional. El salario base, que depende del nivel -“senior”, “de entrada o medio”, de conformidad con las reglas de las disposiciones adicionales primera y segunda- se corresponde en la cantidad establecida con el trabajo a jornada completa y sirve de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional. Los complementos salariales son idénticos a los del anterior convenio. Se matiza, en el caso de complementos por puesto de trabajo, que “serán absorbibles por cambio de salario en los supuestos de gratificación por cargo”. En cuanto a los incentivos, se añade que “para el supuesto que como consecuencia de la evaluación de desempeño el trabajador no perciba los incentivos anuales, previa conformidad de éste, se informará al comité intercentros de esta situación”. Por lo que respecta a los porcentajes, se da cumplimiento a lo previsto en la disposición transitoria del anterior convenio, pues alcanzan, para 2004, una cuantía anual del 14 por 100 de la retribución fija de cada trabajador en dicho año, y del 15 por 100 para los años 2005 y 2006.

Además, “con independencia de los incentivos por cumplimiento de objetivos y evaluación del desempeño”, la disposición transitoria quinta, como hacía la segunda del anterior, mantiene, para el período 2004-2006, un plus de productividad próximo al de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U., en función del “ebitda por empleado”. En su configuración, conserva un absoluto paralelismo con el plus regulado en la disposición transitoria segunda del anterior convenio, estableciendo, en su disposición transitoria séptima, reglas definidas sobre el pago y consolidación de este plus. Por su parte, la disposición transitoria sexta reconoce una “gratificación por productividad” en atención a los índices obtenidos en anteriores ejercicios. De acuerdo con ella, en el mes siguiente a la firma del convenio, se abonaría a todos los trabajadores una cuantía por tal concepto de 500 euros, en pago único. Y otra cantidad de 100 euros a cuenta del plus de productividad de 2004, que se consolidaría en el salario base de conformidad con las reglas de la disposición transitoria séptima.

Tampoco resultan novedosas las comisiones sobre ventas, del art. 42, que se atribuyen “en función del cumplimiento de los objetivos comerciales que se asignen”. Y otro tanto puede decirse de la “disponibilidad” -art. 43-, en cuya regulación se distingue la mera disponibilidad de la actuación, que puede ser ordinaria o “doble”. Sí que debe destacarse que para estos conceptos del art. 43 se establece una vigencia específica limitada “a partir del día 1 del mes siguiente al de la firma de este convenio colectivo”. Lo mismo sucede con las horas nocturnas del art. 45, cuyo régimen tampoco varía en relación con el anterior convenio.

El convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U. también reitera en sus líneas maestras la estructura salarial del anterior. El salario base y la progresión en el salario base en el mismo grupo se regulan de un modo continuista, sin perjuicio de que, en cuanto a la asistencia a cursos de formación, se precise que éstos “estarán en relación con los objetivos del puesto y de la unidad correspondiente, y serán determinados por el responsable directo de común acuerdo con el área de formación de la dirección de RR.HH.”. Por lo demás, la comisión de promoción estudiará el sistema de progresión, con el fin de alcanzar un acuerdo de criterios satisfactorio para ambas partes que permita el desarrollo de la promoción profesional en la empresa.

Los complementos de puesto de trabajo mantienen, asimismo, parejo régimen, con los siguientes matices: 1) Se produce una reordenación de los “complementos de puesto de trabajo” *strictu sensu*, que pasan a expresarse en la siguiente lista de seis supuestos, a cada uno de los cuales se le asigna una concreta cuantía: a) complemento para el personal de unidades operativas y TAC, que retribuye las especiales características en que prestan sus servicios estos técnicos; b) complemento para el personal de los centros de Torrespaña, Arganda, CENOA y CEGER; c) complemento para el personal de los centros de Collserola, Torrente, Valencina e Isleta; d) complemento de turnicidad en unidades operativas, para el personal que realiza turnos rotativos de 8:00 h. a 15:00 h. y de 15:00 h. a 22:00 h.; e) complemento por disposición de cambio de turno semanal en unidades operativas con turno fijo de 8:00 a 15:00 h.; y f) complemento de trabajos en altura, para los técnicos y el personal de apoyo de la empresa. 2) Con respecto a las libranzas, además del “módulo menor” y del “módulo mayor” se incluye un tercer concepto, “libranzas en unidades operativas”, consistente en la actuación de los técnicos, personal de apoyo y antenistas en llamada atendida que exija desplazamiento en festivos, sábados y domingos, que se compensará por una cuantía determinada -5 euros para 2004- por cada hora de activación. Con respecto a estas innovaciones, concluye el art. 46, *in*

fine, que “los nuevos complementos de puesto entrarán en vigor cuando se inicien los nuevos regímenes de trabajo pactados en este convenio”.

En cuanto a los complementos por cantidad-calidad de trabajo, el régimen es, igualmente, continuación del anterior. Sí que debe apuntarse cierta simplificación del régimen de los “trabajos programados”, de la “localización” y de las “llamadas atendidas”. También, de nuevo en relación con el anterior convenio, de las disposiciones transitorias. La segunda del vigente, bajo el rótulo “derechos [de] pendiente cumplimiento” se limita a disponer que “se mantiene la disposición transitoria segunda del I convenio colectivo de RETEVISIÓN I, S. A. U. en aquellos derechos pendientes de cumplimiento”. Y la tercera -“regularización complementos salariales” añade que “los complementos *ad personam* derivados de la aplicación de convenios anteriores serán considerados no compensables ni absorbibles y se revisarán durante la vigencia de este convenio en los mismos términos del salario base”.

Por lo que respeta al acuerdo de empresa de VODAFONE, guarda una simetría casi absoluta con su precedente recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S. A., al margen, lógicamente, de la actualización de las cuantías.

Concluyendo ya el examen de los convenios de ámbito empresarial, debe describirse someramente la estructura retributiva que establece el I convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. Su art. 42 regula el salario base, como “retribución anual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada ordinaria de trabajo”. Y sus arts. 43 y siguientes los complementos salariales, divididos en “complementos de vencimiento superior al mes”, “complementos de puesto de trabajo” “y complementos por cantidad-calidad del trabajo”. Se trata, por lo tanto, de una estructura bastante paralela a la de otros convenios del sector, en particular, como es lógico, a la del convenio de RETEVISIÓN I. De ella cabe destacar cuanto sigue:

1) En cuanto a los complementos de vencimiento superior al mes, al margen de las gratificaciones extraordinarias se regula la “retribución por objetivos”, restringida al personal no sujeto a otros sistemas de retribución variable. Alcanzará hasta un 5 por 100 del salario base, aunque con respeto a los porcentajes superiores que se vinieran disfrutando por contrato o pacto individual. En la implantación de este concepto operará la compensación y absorción respecto de las comisiones que se viniesen recibiendo por empleados que no desempeñen labores comerciales. Su importe se liquidará en el mes de marzo del ejercicio siguiente al de su devengo.

2) En términos generales, el complemento de puesto de trabajo -art. 44- se define como el que “deba percibir el trabajador por sus características del puesto de trabajo o la forma de realizar su actividad profesional y funcional”. Su percepción depende en exclusiva del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, de modo que no tiene carácter consolidable. Se subdivide en “complemento de turnicidad”, “libranzas” y “complemento de nocturnidad”. La turnicidad se paga más para el personal de tres turnos que para el de dos, es incompatible con las libranzas y absorbe, compensa y regulariza cualquier otro complemento que se viniese percibiendo con anterioridad al convenio por la misma causa, aunque la diferencia económica con él, si existiese, pasaría a integrarse en un complemento personal de puesto sujeto a absorción y compensación con sucesivos incrementos en el complemento de turnicidad para 2005 y 2006, fijados en un 2 por 100. Dada su naturaleza, en el supuesto de que se deje de trabajar a turnos o se reduzcan éstos, se

deja de percibir en su totalidad o se pasa a percibir en la parte correspondiente. Por su parte, las libranzas se restringen al personal que con carácter excepcional trabaje festivos o sábados, excluidos los trabajadores del nivel orgánico al que corresponde certificar estas percepciones y los que perciban algún complemento incompatible con ellas. Se abonan por día festivo o sábado trabajado, en unas cuantías que difieren si se trata del módulo menor -entre cinco y nueve horas- o del módulo mayor -más de nueve horas-. A mayores, el trabajo en jornada extraordinaria efectuada en sábado, domingo o día festivo se compensará con otro día de descanso en jornada laborable. De modo tal que la libranza será incompatible con la localización y la resolución de incidencias. Por su parte, el complemento de nocturnidad puede venir referido a una jornada total o parcial.

3) Los complementos por cantidad-calidad de trabajo se subdividen, según la sistemática del convenio, en horas extraordinarias, trabajos programados y complementos de localización y resolución de incidencias. Prescindiendo ahora de las primeras, los trabajos programados compensan la alternación programada del horario de trabajo del personal técnico para atender un trabajo programado del que se preavise con 24 horas de antelación. En su régimen -muy similar al del convenio de RETEVISIÓN I- debe tenerse en cuenta que tanto las horas invertidas en desplazamientos como en atención del trabajo tendrán la consideración de horas ordinarias, de modo que se descontarán de la jornada anual. Por supuesto, la atención de estos trabajos se llevará a cabo respetando los descansos reglamentarios. Se atenderán por personal distinto al que se encuentre en localización. No podrán exceder de dos por persona y mes, salvo en las unidades de cuatro personas o menos, en las que el límite es de uno por mes. Por lo demás, la realización de trabajos programados debe coincidir con días de trabajo efectivo.

En cuanto a los complementos de localización y resolución de incidencias, el convenio las describe conjuntamente como "la disposición de los técnicos para su rápida localización, mediante un sistema de radio-búsqueda o similar, e incorporación al servicio fuera de las horas laborales mediante un sistema de llamadas, con el objeto de atender emergencias, así como la ejecución del trabajo tendente a corregir la disfunción". Mediante una cantidad a tanto alzado semanal se retribuye la situación del trabajador para una rápida localización e incorporación al servicio. Este complemento de localización sustituye cualquier otro complemento de disponibilidad o guardias que se percibiera antes del convenio y afectará, equitativamente, a todos los técnicos de cada una de las áreas sujetas a su régimen. Las excepciones en la incorporación a dicha localización, por causas justificadas, serán contempladas en el seno de la comisión de empleo. Periódicamente, con suficiente antelación, deberá confeccionarse con criterios de equidad y publicarse un listado que relacione y determine nominalmente el personal técnico que realice la cobertura de atención a las llamadas y ejecución de los trabajos de emergencias. Y, en referencia específica a la resolución de incidencias, su cuantía varía en función del puesto de trabajo. Es mayor cuando exija desplazamiento, en una cantidad a tanto alzado que compensa la ejecución de trabajos derivados de la resolución de una incidencia que no superen las tres horas y quince minutos, a partir de las cuales se abonarán horas extraordinarias o bien se descansará a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos. En caso de que la intervención no exija desplazamiento porque se intervenga o gestione en remoto, la cuantía es menor, con la misma relación con las horas extraordinarias por superarse las tres horas y quince minutos. En fin, las personas procedentes de RETEVISIÓN mantendrán las cantidades superiores por este concepto que hubieran percibido durante el último ejercicio.

Por último, por lo que respecta al convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, contiene una regulación de la estructura salarial bastante más completa que su precedente. Dispone su art. 20 que estará formada en cada empresa por los tres siguientes conceptos retributivos de carácter fijo: el salario mínimo garantizado -SMG-, el plus convenio y el complemento personal o mejora voluntaria. El SMG aparece cuantificado en el art. 22, atendiendo a los diferentes grupos profesionales. El plus convenio de cada grupo profesional se fijará en cada empresa a partir de la siguiente operación: se toma el salario fijo real existente más bajo para cada uno de los grupos, de cuya cantidad se detrae el importe del SMG del convenio para ese grupo, y la diferencia será la cantidad que se paga por este concepto. Finalmente, una vez fijados el SMG y el plus convenio de cada grupo en cada empresa, el resto de la retribución fija de los trabajadores que superen las cantidades referidas pasará a ser el complemento personal o mejora voluntaria de cada trabajador. En síntesis, no se ha hecho otra cosa que convertir en salario de convenio las anteriores condiciones salariales que se habían obtenido por procedimientos al margen del convenio colectivo estatutario de sector.

2. LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Ninguna variación se ha producido al respecto en el vigente convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A: U. y en su acuerdo de prórroga. Antes bien, la cláusula 33 de ambos declara expresamente que “tampoco experimentarán variación ... los procedimientos de cálculo de horas extraordinarias y horas nocturnas”. Igualmente, el convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. mantiene el régimen de los “trabajos extraordinarios” en su art. 21. Y lo mismo sucede con el art. 44 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., así como con el art. 47 y con la tabla anexa del convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U. Por cierto, se inspira en la regulación del citado art. 47 de éste el art. 45 del convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. Tampoco introduce novedades retributivas en materia de horas extraordinarias el convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**. La misma preferencia por el tiempo de descanso que en este convenio de sector se expresa en el art. 29 del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, si bien su art. 47 regula unos recargos del 1'75 por ciento de su valor, ya sea en tiempo libre o dinero, y añade que “en los dos meses siguientes a su cómputo, la compensación será preferentemente en tiempo libre, o en su defecto económica. Las horas no compensadas en tiempo se retribuirán a trimestre vencido al valor antes indicado”.

3. ABONO DE SALARIOS Y ANTICIPOS

Se trata de otro aspecto en el que la negociación colectiva del sector se muestra sumamente continuista. Así sucede, por ejemplo, con el art. 37 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., que reitera en sus mismos términos el art. 33 del convenio precedente. También reitera el contenido de su precedente el art. 42 del convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U., con el matiz de que se suprime la locución “siempre que sea posible” al establecer el pago de las retribuciones de carácter fijo en los últimos días del mes correspondiente. La misma regulación que el citado artículo del convenio de RETEVISIÓN contiene el art. 41 del convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. Y el de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** se limita a expresar -art. 20.2, *in fine*- que los pagos “se realizarán preferentemente mediante transferencias bancarias”.

En materia de anticipos, el art. 59 del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS dispone que podrán solicitarse sobre las pagas extraordinarias en la cantidad devengada de cada una de ellas. Y asimismo podrán solicitarse anticipos de una mensualidad a devolver en las tres nóminas siguientes sin intereses. El convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. mantiene la dualidad de “anticipos de haberes” y “otros anticipos” ¹²⁰, aunque con la novedad de que estos últimos se incrementan hasta un máximo de nueve mil euros.

4. CLÁUSULA DE DESCUELGUE SALARIAL

Como único convenio de ámbito supraempresarial, el de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** dedica su art. 21 a la “cláusula de inaplicación del incremento salarial”. Su redacción no aporta novedades en relación con el art. 16 del primer convenio del sector.

5. PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

En relación con los anteriores textos convencionales, deben anotarse las siguientes diferencias en esta materia:

1) El convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. y el acuerdo sobre su prórroga hasta el 31 diciembre 2007 se limitan a actualizar las cuantías de la dieta interprovincial y de la compensación por utilización de vehículo particular del empleado, manteniendo los restantes conceptos económicos los mismos valores que tuvieron en el año 2002.

2) Los correspondientes preceptos del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES DE ESPAÑA, S. A. apenas introducen novedades. Tan sólo, en relación con los gastos de locomoción, que, si durante su vigencia se incrementa por norma estatal el importe máximo exento de tributación, en igual cuantía se incrementará la compensación por kilómetro recorrido sobre el establecido en el precepto en cuestión ¹²¹. Y, con respecto a la media dieta, se añade -art. 49.2- que la comisión paritaria de interpretación y vigilancia estudiará los casos y supuestos sobre los que se aplica aquélla, en atención al ámbito geográfico, al tiempo de desplazamiento para acciones formativas y a la naturaleza del hecho causante que motiva la compensación y su cuantía. De tal modo que los acuerdos que se adopten en dicha comisión tendrán la misma fuerza vinculante que lo pactado en convenio.

3) El convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES también mantiene en su art. 31 el detallado régimen del anterior, con alguna pequeña precisión. Por ejemplo, que baja la categoría de los hoteles de utilización ordinaria a los de dos estrellas; que la dieta completa sólo se percibe cuando se llega al domicilio más allá de las 21'30 horas y no, como en el anterior, más allá de las 20'00 horas; que se establecen reglas especiales para los desplazamientos a los Estados miembros de la Unión Europea; o que se elimina el régimen privilegiado para los desplazamientos a Perú o a Argentina.

¹²⁰ Cláusulas XXII y XXIII. Se analizará este tema más en detalle en el capítulo dedicado a la acción social.

¹²¹ Art. 47.

4) El de RETEVISIÓN I, S. A. U. también es básicamente reiterativo en sus arts. 48 y 49, tanto por lo que respecta a kilometraje como a comidas. Los vales comida son de mayor cuantía para cierto personal cuya descripción se actualiza. También se reitera el complemento familiar voluntario -art 50-, de aparente carácter salarial pese a su ubicación sistemática. También regula kilometraje y tickets de comida en términos que recuerdan a los de este convenio el de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A., aunque los tickets de comida son de inferior valor y el kilometraje, salvo sorpresa, de inferior actualización -2 por 100, frente al IPC real en el de RETEVISIÓN-. Además, el de AUNA TELECOMUNICACIONES no incluye el complemento familiar voluntario.

5) La norma convencional de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS reúne, dentro del epígrafe "conceptos extrasalariales", ciertos emolumentos que más bien merecen catalogarse de medidas de acción social o mejoras de seguridad social, así como de anticipos. Al margen de las compensaciones por traslado -que serán tratadas en el epígrafe correspondiente- debe hacerse referencia a los gastos de locomoción y a las dietas por desplazamiento. Aquéllos ¹²² abonan al trabajador el importe de desplazamientos derivados de viajes ordenados por los superiores de la empresa para el cumplimiento de un servicio o tarea. Si el desplazamiento es fuera de la ciudad donde radica su centro de trabajo, el interesado tiene derecho a viajar en primera clase o coche cama en los transportes terrestres y en clase turista en los aéreos. Pero si, previa autorización, utiliza vehículo propio, percibirá una cantidad por kilómetro que se especifica en el "acuerdo económico". También en él -al que remite el art. 55- se fijan los importes de la dieta, de la media dieta y de la ayuda de comida.

6) También hay que acusar sólo pequeños matices en el convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. en relación con el anterior. Básicamente, los que siguen: a) en vuelos internacionales, el billete en clase preferente requiere que el viaje dure más de seis horas, no más de cuatro. b) Para viajes internacionales, se prevé que la empresa gestione y abone el alojamiento de los trabajadores desplazados en hoteles de cuatro estrellas.

7) Finalmente, por lo que respecta al acuerdo de empresa de VODAFONE, se establece una cuantía en concepto de kilometraje, cuando el empleado utilice su vehículo personal en actividades profesionales por cada cien kilómetros recorridos, aplicándose proporcionalmente dicha cantidad para distancias inferiores.

6. REVISIÓN SALARIAL Y CLÁUSULAS DE GARANTÍA

La cláusula 3 del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. incorpora el compromiso de la empresa, a lo largo de su vigencia, del mantenimiento del poder adquisitivo de sus trabajadores. Consecuentemente, "al término de cada uno de los años de vigencia, se revisará la diferencia, si el IPC real fuera superior al IPC previsto". Y lo mismo hace la cláusula 3 del acuerdo de prórroga hasta 2007. Ambos instrumentos convencionales manifiestan, para cada año, que "se garantiza un incremento de la masa salarial igual al IPC real, cuya distribución entre los distintos conceptos se acordará en su momento". Para la aplicación de esta regla, y en cada año, "se partirá del IPC previsto ...".

El convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. -con vigencia inicialmente prevista hasta 31 diciembre 2005- parte de unas reglas

¹²² Art. 54.

sustancialmente parecidas en su art. 22: el salario debería actualizarse "de acuerdo al IPC real". En 2004 hubo un incremento del 2 por 100 desde 1 de enero a cuenta del IPC, regularizándose la diferencia al conocerse el crecimiento de dicho índice para 2004. Y lo mismo habría de hacerse para 2005. Claro que, a diferencia del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U., dichos incrementos "se aplicarán sobre el salario base y los siguientes complementos: de turnos, de distribución irregular de la jornada, de puesto de trabajo, de disponibilidad, de responsabilidad, así como sobre el complemento de resultados consolidado y percibido durante el año anterior". Como factor importante para la negociación del siguiente convenio, se matiza que la cláusula de incremento sólo es válida para los años 2004-2005, sin posibilidad de prórroga más allá de dicho período.

Tampoco se aleja de estas líneas maestras el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. Su disposición adicional primera regula los incrementos en las tablas salariales de grupos profesionales y establece, para sus tres años de vigencia -2004 a 2006- una regla idéntica: dichas tablas incorporarán el IPC previsto para el año correspondiente. En el caso de que el IPC real sea superior al previsto, se revisarán los salarios de los empleados, modificándose en la diferencia producida, de modo que en el primer trimestre del año siguiente se abonará dicha diferencia en una sola vez.

También es similar el art. 41 del convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U.: para sus tres años de vigencia -de 1 enero 2004 a 31 diciembre 2006-, el incremento debe coincidir con el IPC real a nivel estatal, con entrega a cuenta del 2 por 100 al principio de cada año. La regularización se debe llevar a cabo en marzo del año siguiente, excluyéndose de la revisión ciertos conceptos: "la cuota de personal en activo y los complementos para los que se hayan pactado otros incrementos distintos dentro del convenio". En el caso del convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. (art. 40.3), el incremento se fija, para cada uno de los años de su vigencia (2005 y 2006), en el IPC real más un 0'5 por 100. Además, el anticipo del incremento de cada año, que se percibe desde el 1 de enero, no se cuantifica en un porcentaje concreto.

El "acuerdo económico" del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS -con vigencia de 2003 a 2005-, preveía, para el año 2003, un incremento del IPC real más 0'4 puntos; para 2004, del IPC real más 0'5 puntos y, para 2005, del IPC real más 0'5 puntos. Para su aplicación en los años 2004 y 2005 se partiría de un incremento, aplicable desde 1 enero, del IPC previsto más medio punto.

El convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A., con vigencia bianual -del 1 enero 2004 ¹²³ al 31 diciembre 2005-, establece en su cláusula X, para cada año, un incremento del salario fijo de un 2'8 por ciento de media "distribuido conforme a una tabla acordada" con efectos a fecha de 1 de enero ¹²⁴. Además, en cada año se produce una subida lineal con efectividad de 1 diciembre, del 0'5 respecto del salario a 30 noviembre. Adicionalmente, si el IPC interanual del mes de noviembre de cada uno de los dos años excede del 3'3 por 100, se aplica una revisión salarial para compensar la desviación producida. Dicha desviación la distribuye la empresa de acuerdo con las

¹²³ Al margen del incremento general, para 2004 se previó un incremento del "complemento de eficacia" del 0'5 por 100 al 0'75 por 100, con efectividad desde 1 enero 2004. Dicho incremento se abonaría inmediatamente tras la firma del convenio pero, por acuerdo alcanzado en el seno de la comisión negociadora, quedaría sin efecto una vez percibido dicho ingreso.

¹²⁴ Dichas tablas se incorporan a la propia cláusula X.

cuatro siguientes consideraciones: 1) subida lineal para todos los empleados, que percibirán como mínimo la mitad de la desviación. 2) Ningún empleado puede percibir más del doble de la desviación considerada. 3) La diferencia entre el mínimo y el máximo resultante no puede exceder de un punto porcentual. Y 4) se garantiza que el porcentaje de subida media de salarios después de aplicar estas consideraciones sea igual a la desviación sobre el IPC referido.

El acuerdo de empresa de VODAFONE -vigente en el apartado económico durante el ejercicio económico abril 2004-marzo 2005- parte de un incremento con carácter retroactivo, con efectos de abril 2003, del 2'6 por 100 (IPC real habido en el año 2003) aplicable a todos aquellos trabajadores sujetos a negociación colectiva cuya subida salarial en dicho ejercicio no alcanzara ese porcentaje. Además, y con la misma fecha de efectos, se revisan al alza en un 3'6 por 100 los salarios de los empleados sujetos a convenio -excluidos mandos y directivos- que a 31 marzo 2003 percibieran un salario, entre fijo y variable, inferior a 19.000 euros, siempre que su incremento en el ejercicio anterior alcanzara tal porcentaje. Por lo demás, ambos incrementos ostentaban la condición de consolidables para el futuro ¹²⁵.

Los incrementos del ejercicio abril 2004 a marzo 2005 se contienen en el art. 10. Los salarios actualizados a 1 abril 2004 cuya cuantía total anual no supere los 39.000 euros se incrementan en dicho período en un dos por ciento, sin que exista incremento mínimo obligatorio por encima de dicha cuantía. Los inferiores a 19.000 euros suben en un 3 por 100 y los inferiores a 15.000 euros en un 4 por 100. Como excepción al régimen anterior, los empleados adscritos al puesto de *Specialistic servicios al cliente* tienen derecho a un incremento del 2 por 100 en su salario fijo y en el variable en un porcentaje tal que pase del 10 al 15 por 100 del total. Y los adscritos al puesto de *Specialistic venta tiendas*, además del 2 por 100 en el salario fijo, a una subida de sus incentivos comerciales, que pasan de 3.756 a 4.600 euros anuales.

Todo ello con una cláusula de garantía: si el IPC real oficial en 2004 supera el 2 por ciento correspondiente a la previsión oficial, los salarios con incremento mínimo garantizado en los términos descritos se deben revisar con carácter retroactivo y consolidable desde abril 2004 en igual porcentaje que la diferencia entre el IPC real de 2004 y el incremento pactado del 2 por 100, garantizándose, de este modo y con carácter general, el poder adquisitivo. Para los casos de los referidos incrementos pactados del 3 y del 4 por 100, la comisión de interpretación y vigilancia tratará de buscar fórmulas que faciliten el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores afectados.

Por último, el convenio de **empresas concesionarias de cale de fibra óptica** -con vigencia de 1 enero 2004 a 31 diciembre 2006- dedica a esta materia el art. 23. Parte de un salario mínimo garantizado por grupo profesional. Con efectos de 1 enero 2005 y 1 enero 2006 se revisa incrementándose en el IPC previsto por el Gobierno más un 0'5 por 100. En el caso de que el IPC previsto para el año que corresponda sufra incrementos o disminuciones en su valor real, la revisión del año siguiente tendrá automáticamente en cuenta la desviación del año anterior.

Así pues, y con las evidentes variaciones entre convenios, pueden sintetizarse unas cuantas pautas mayoritarias, consistentes en:

¹²⁵ Art. 9 del acuerdo de empresa.

1) Tendencia a garantizar un incremento salarial igual al IPC real, o acaso ligeramente superior, bien en términos absolutos, bien como media de las subidas.

2) A tales efectos, se parte del IPC previsto por el Gobierno, aunque luego se realizan las necesarias adaptaciones a través de cláusulas de garantía.

3) Evidente moderación salarial, pues no puede hablarse de incremento de poder adquisitivo de los salarios en el sector, al margen de pequeñas y pocas significativas excepciones.

V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CUESTIONES CONEXAS

1. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se constatan pocos cambios sustanciales respecto a la situación existente en la fecha de cierre del informe inicial. Se señaló en él:

1) Que era claramente muy insuficiente la regulación de la materia por parte del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. a la sazón en vigor ¹²⁶. Lo sigue siendo en el vigente, de 2004, que reproduce la mencionada regulación sin más modificación que la correspondiente a la actualización de los salarios mínimos de entrada de cada una de los grupos laborales identificados (pero no definidos). De acuerdo con la cláusula IX del convenio:

“Los trabajadores se encuadran en los siguientes grupos laborales con sus correspondientes salarios mínimos fijos anuales:

Auxiliares y administrativos: 15.000 €.
Técnicos especializados: 18.000 €.
Técnicos y titulados: 19.000 €.

El nivel salarial correspondiente a cada trabajador dentro de su grupo profesional se determinará en el momento de la contratación en su documento, de acuerdo con la experiencia y valoración profesional del trabajador contratado. A falta de pacto expreso en el contrato, se entiende como ‘nivel de entrada’ el más bajo del grupo profesional al que pertenezca el trabajador contratado.

Todas las figuras contenidas dentro de la denominación de jefe de equipo, que en cada momento se necesiten y se vayan definiendo en la organización, tendrán un salario mínimo de entrada de 24.000 €.”

Juzgue el lector si los términos anteriores bastan para configurar un sistema de clasificación profesional que pueda cumplir su función como instrumento de organización del trabajo y encauzar de modo aceptable y suficiente las facultades organizativas de la empresa en relación con el contenido de la prestación de trabajo. Desde el mismo punto de vista, igualmente insuficiente resulta la regulación que proporciona el convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. (art. 11 y anexo I).

2) Que determinados convenios se limitaban a postular el establecimiento de un nuevo sistema de clasificación profesional más simple y estructurado sobre grupos profesionales, cuya definición, comprensiva de la determinación de las funciones propias de cada uno de ellos, era objeto de remisión a lo acordado en un momento posterior, correspondiente al desarrollo del sistema por parte de una comisión *ad hoc* ¹²⁷. Componían el aludido grupo de convenios los de RETEVISIÓN I, S. A., TELEFÓNICA DE ESPAÑA. S. A. U. Y TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. Pues bien, aquella manifestación sigue valiendo para los convenios vigentes de tales empresas. Si antes era el convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. el único de los tres que procedía a la identificación de los

¹²⁶ Pág. 122.

¹²⁷ Pág. 123.

grupos profesionales sobre los que debería trabajar la comisión de clasificación profesional, tal identificación aparece ahora, además de en el convenio vigente de dicha empresa, que reproduce los términos de aquél ¹²⁸, en el también vigente convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U., el más completo en cuanto a las pautas actuación de la correspondiente comisión, denominada aquí “grupo de trabajo de clasificación profesional”, dependiente de la “Comisión de negociación permanente” y encargado de “la elaboración y desarrollo de un nuevo modelo de clasificación profesional que cada vez se hace más necesario” ¹²⁹.

Actualmente, habría que incluir en este grupo de convenios a la recopilación de la normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A., que declara superado (capítulo VI) el sistema de clasificación profesional de 2002 y propugna otro “basado en el nuevo modelo organizativo” de la empresa, del que son piezas la identificación de “los roles de la actuación en cada una de las actividades”, la valoración de los puestos resultantes del cruce de roles y actividades de acuerdo con los componentes al efectos señalados (“aportación de valor”, “perfil de conocimientos” y “perfil de competencias”) y la inclusión de los anteriores puestos en los grupos profesionales que se definan. La elaboración del nuevo sistema se encomienda a un “grupo de trabajo de clasificación profesional”, que actuará bajo la supervisión de la “comisión de interpretación y vigilancia” y entre cuyas funciones figuran las de “definir los grupos profesionales”, la “actualización y, en su caso, revisión de la clasificación profesional” y el “análisis de nuevas actividades y su encuadre en los grupos profesionales”.

Confía igualmente la elaboración de una nueva clasificación profesional a la “comisión de interpretación y vigilancia, constituida en grupo de trabajo específico” (art. 11; anexo 5), el convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. Entretanto, dispone que el encuadramiento profesional de los trabajadores se realice de acuerdo con los grupos y subgrupos profesionales relacionados en su art. 12, “cuyas competencias y funciones se describirán más adelante” (art. 11). Como quiera que tal descripción no aparece finalmente en el convenio, cabe entender que las partes negociadoras, al señalar que se produciría “más adelante”, querían manifestar, en rigor, su opción por dejarla fuera del texto de éste. Sin el complemento que representa la referida descripción convencional de competencias y funciones, la regulación de la clasificación profesional deviene incompleta e insuficiente.

3) Que era suficiente, pero no siempre satisfactoria, la regulación de la materia por parte de los convenios de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. y recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S. A. ¹³⁰. La conclusión deja de ser aplicable a la versión vigente de esta recopilación normativa, que ya no lo es de AIRTEL, sino de VODAFONE ESPAÑA, S.A., y pasa a quedar comprendida, según se acaba de señalar, en los convenios del grupo anterior. Continúa valiendo para el vigente convenio de **empresas**

¹²⁸ Art. 9: “las diferentes categorías laborales existentes en la empresa se integran en cinco grupos laborales que se corresponden con sendas áreas de actividad de la compañía: grupo de subalternos, grupo de administrativos, grupo de operadores, grupo de técnicos y grupo de reducción externa”.

¹²⁹ Cláusula 6.1. Se propone en ella, “como hipótesis de partida” a tener en cuenta por el citado grupo de trabajo, el establecimiento de seis grupos profesionales (titulados/técnicos superiores, titulados/técnicos medios, mandos, especialistas, operativos y auxiliares), en los que se encuadrarían los actuales “grupos y subgrupos laborales”.

¹³⁰ Págs. 123-130.

concesionarias de cable de fibra óptica, que reproduce literalmente los términos del anterior, sin otra omisión que la referencia a la posibilidad de establecimiento, dentro de cada uno de los grupos, de "divisiones en áreas funcionales", que bien puede haber sido involuntaria y, en cualquier caso, no impide que tales divisiones puedan finalmente introducirse por la vía del acuerdo de empresa, en la medida en que tal posibilidad, aparte de no prohibirse de forma expresa, no es contraria a lo que dispone el convenio. También sigue valiendo para el vigente convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., aunque el mismo ha procedido a la introducción de un nuevo sistema más simple, basado en cinco grupos profesionales (identificados con los números romanos I a V), cada uno comprensivo de varios niveles salariales ¹³¹ y objeto, en el anexo 1 de aquél, de una definición de naturaleza descriptiva que incluye una referencia muy amplia o básica al tipo de tareas o funciones que comprende, completada con indicaciones sobre el grado de autonomía, las habilidades, la experiencia, la complejidad o la cualificación profesional que requiere la ejecución de tales tareas ¹³². El sistema se deja pendiente de cierre, a resultas de los avances que puedan obtenerse en el seno de la "comisión de grupos profesionales" ¹³³.

* * *

Como puede apreciarse, la regulación de la clasificación profesional se encuentra sometida a un proceso de cambios en la mayoría de los convenios, que no dan por cerrada aquélla.

2. POLIVALENCIA FUNCIONAL

Su tratamiento continúa sin merecer la atención de los convenios del sector. El silencio de éstos conduce a que los posibles casos de polivalencia queden sometidos a la escueta regla del art. 22.5, párrafo segundo, ET, así como a los términos acordados por las partes.

¹³¹ Véase art. 19 del convenio.

¹³² Sirva de muestra de lo dicho la definición del grupo profesional IV:

"Están adscritos a este grupo profesional los empleados que desempeñen puestos a los que se les encomienda la ejecución de actividades de carácter técnico o comercial complejas dentro de la unidad organizativa donde estén encuadrados.

Requieren poseer conocimientos especializados sobre los principios y formas de hacer su trabajo o en el desarrollo de habilidades comerciales especializadas tanto teóricas como prácticas.

Estos conocimientos y habilidades habrán de ser adquiridos a través de experiencia en trabajos similares y/o capacitación especializada. Para aquellos casos en que sea necesario para el desempeño del puesto una titulación universitaria de grado medio, se ejercerán, previa habilitación profesional, sin sujeción a honorarios o aranceles profesionales, las actividades o funciones para las cuales les habilita la referida titulación; en este supuesto con carácter previo será tratada esta cuestión en la comisión de grupos profesionales.

Exige la comprensión de los fundamentos técnicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.

Son puestos que deben programar y organizar su trabajo con autonomía, siguiendo instrucciones de sus superiores. Con frecuencia tienen que buscar la cooperación de otros, convencerles o ejercer influencia sobre ellos para lograr sus propios objetivos".

¹³³ Cfr. art. 20 del convenio.

3. ASCENSOS

Aunque todos los convenios, incluido ahora el extraestatutario de VODAFONE ESPAÑA, S. A., contemplan la materia, siguen observándose importantes diferencias cuantitativas y cualitativas entre ellos. El recién citado convenio de VODAFONE se refiere brevemente a ella en el art. 22, donde las promociones y los “movimientos horizontales” (consistentes en “cambios de puestos dentro de grupos profesionales del mismo nivel”) se presentan como las técnicas para la cobertura de la totalidad de las vacantes. La mencionada cobertura deberá realizarse mediante “convocatoria interna” y siguiendo el “procedimiento de movilidad interna” que se reproduce como anexo del convenio.

Las indicaciones efectuadas en el informe inicial ¹³⁴ respecto al convenio y al texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U., así como a los convenios de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., RETEVISIÓN I, S. A., y TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U., apenas precisan retoques a la vista de los vigentes convenios. El de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. continua omitiendo la materia de los ascensos, por lo que, igual que antes, hay que entender que rigen las reglas contenidas en el mencionado texto refundido, que se declara expresamente en vigor “en todo aquello que no haya sido modificado” (cláusula 14), que no es el caso de los ascensos. En cuanto a los restantes cuatro convenios cabe observar, en relación con lo dicho entonces:

1) Que el vigente de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** se limita a reproducir el tratamiento del anterior, sin más alteración que la relativa a la precisión de que la información a la representación de los trabajadores versará sobre la existencia de las vacantes (art. 19.2).

2) Que en el vigente de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. el procedimiento de ascenso sin necesidad de vacante previa, aunque sigue obedeciendo al mismo principio, se acomoda al nuevo sistema de clasificación profesional, construido sobre grupos en los que se integran los antiguos subgrupos. Como en éstos, dentro de cada grupo existen diferentes niveles salariales, pasándose (ascendiéndose) al inmediatamente superior por el mero transcurso del tiempo ¹³⁵, que era el criterio seguido anteriormente para resolver el ascenso de nivel salarial dentro de cada subgrupo. Por lo que se refiere a la cobertura de vacantes por promoción, se amplía a

¹³⁴ Págs. 133 y sigs.

¹³⁵ Art. 19.2:

"2. (...) los empleados, a los tres años a contar desde la adscripción en el salario mínimo nivel 1 o salario nivel 1 de su grupo profesional, accederán al salario mínimo nivel 2, a los seis años accederán al salario mínimo nivel 3, y a los nueve años al salario mínimo nivel 4.

La misma regla respecto a los incrementos salariales automáticos garantizados cada tres años, será de aplicación en los supuestos de adscripción en el salario mínimo nivel 2-salario nivel 2-y salario mínimo nivel 3-salario nivel 3, y hasta alcanzar el salario mínimo nivel 4.

3. La antigüedad se computa siempre a partir del acceso al grupo profesional, bien en los casos de nuevo ingreso como en los de cambio de grupo profesional, siendo esa fecha la que se tendrá en cuenta para los correspondientes automatismos".

noventa días el plazo máximo de que dispone la empresa para resolver la correspondiente convocatoria ¹³⁶.

3) Que en el vigente de RETEVISIÓN I, S. A. U. ya no se menciona de forma expresa, entre las competencias de la “comisión de empleo”, la función de vigilancia del procedimiento de provisión de vacantes por el sistema de promoción interna ¹³⁷. Si sigue indicando que el recurso a ésta depende de la existencia de vacantes no cubiertas con solicitudes de traslado ¹³⁸; sin embargo, se señala ahora que los trabajadores con preferencia para ocupar las vacantes son tanto los que hayan sido objeto de un traslado forzoso -sus solicitudes deben atenderse en primer lugar (art. 11)- como los que estén pendientes de acceder a un traslado voluntario inscrito en el banco de traslados (art. 11 en relación con el art. 19). Los restantes rasgos básicos del sistema, que aparecen ahora a lo largo de los arts. 11, 13.2 y 14 del convenio, permanecen como se describieron en el informe inicial ¹³⁹.

4) Que en el vigente de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. pasa a precisarse que las vacantes existentes, que siguen estando sometidas a su cobertura preferente por el procedimiento de promoción interna, deben publicarse en los tablones de anuncios y en la “intranet” de la empresa (art. 11.2).

Debe revisarse lo dicho a propósito del tratamiento de la materia por parte del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A., en lo concerniente a la preferencia de la promoción interna como sistema preferente de cobertura de las vacantes. Dicha promoción ocupa ahora el segundo lugar de los procedimientos utilizables para proceder a esa cobertura. De acuerdo con el convenio vigente, ésta se tratará de hacer efectiva, primeramente, “con los excedentes de plantilla que pudiera haber en otras áreas de la empresa siempre que encajen en el perfil” (cláusula XXXIV).

Por lo que respecta a la regulación de los ascensos llevada a cabo por el convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. (arts. 12, 13.2 y 14), sus rasgos básicos coinciden con los de la regulación contenida en el convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U. Igual que ocurre con las coincidencias que se aprecian en relación con otras materias, la presencia de un grupo de empresas anima la aquí advertida.

De los tratamientos más completos y detallados forma parte el realizado por el convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A., que ocupa el segundo lugar, después del que aparece en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. Comprende el referido tratamiento:

1) La preferencia de la promoción frente a la contratación “exterior”, como sistema de cobertura de las vacantes o plazas de nueva creación (art. 13).

2) La distinción, en el art. 14, de dos procedimientos de promoción o ascenso; uno vinculado a la existencia de previa vacante y otro automático, dependiente de la mera

¹³⁶ Art. 15.1.2, párrafo cuarto. Se deja de indicar el *dies a quo* del plazo, pero parece que éste seguirá siendo el señalado en los convenios anteriores: la fecha de publicación de la convocatoria de que se trate.

¹³⁷ Véase art. 7.

¹³⁸ Véase art. 13 del convenio de 2001.

¹³⁹ Véase pág. 134.

permanencia en la categoría durante un determinado período de tiempo ¹⁴⁰, similar al que se encuentra en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. y en el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A.

3) El recurso general a pruebas objetivas de aptitud para resolver las convocatorias que correspondan a la cobertura de vacantes por promoción. Como excepción, se permite la “libre designación” para la cobertura de aquellos puestos que requieran particulares exigencias de formación o responsabilidad. “Todo cambio de grupo laboral lo será por concurso-oposición” (art. 14).

4) También en relación con los ascensos vinculados a vacantes, el establecimiento de reglas precisas sobre las convocatorias [contenido mínimo; difusión; plazo mínimo para el comienzo de las pruebas; preferencia por la cobertura con traslados voluntarios de trabajadores de la misma categoría, integrantes del “grupo principal” de la correspondiente convocatoria (“en caso de no cubrirse las vacantes con los aspirantes” de dicho grupo, “se citarán a pruebas al resto”)], la composición de los tribunales calificadores, las pruebas y su calificación y la sujeción de los ascendidos a un período de prueba que “será determinado por el tribunal y [que] se hará público en la convocatoria” (arts. 15 a 19, ambos incluidos).

¹⁴⁰ Así, se establece que el “titulado entrada grado superior” pasará a “titulado de grado superior” tras seis meses; que el “auxiliar administrativo de entrada” pasará a “auxiliar administrativo de segunda” después de seis meses, y a “auxiliar administrativo de primera” después de tres años; o que quien ocupe durante tres años y medio la categoría de “operador de servicios comerciales de segunda” pasará a “operador de servicios comerciales de primera”.

VI. MOVILIDAD FUNCIONAL

1. EN INTERÉS DE LA EMPRESA

Han aumentado los convenios que incluyen referencias sobre dicho tipo de movilidad funcional. A las que continúan apareciendo en los vigentes convenios de RETEVISIÓN I, S. A. U., TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. y TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. (se incluyen también aquí las reglas contenidas en el texto refundido de la "normativa laboral", que como se sabe, se declara expresamente en vigor por los sucesivos convenios de esta empresa), se suman la contenida en el convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A., la que figura en el convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U., la que se vislumbra en la cláusula XXXIII del vigente convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A., y las del convenio extraestatutario de VODAFONE ESPAÑA, S. A. La lectura de los anteriores convenios pone al descubierto, como se indicó en el informe inicial ¹⁴¹, que la mayor parte de las aludidas referencias, aparte de dispersas, son parciales y distan mucho de cubrir todos los aspectos de la materia; ello implica que en lo no previsto sea preciso estar a las reglas del art. 39 ET.

Por lo que se refiere al convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U, su única referencia a la movilidad funcional considerada se encuentra en el art. 20.3, que reproduce los términos del art. 21.3 del convenio anterior, de 2001, de modo que se debe trasladar a aquél lo dicho respecto a éste en el informe inicial ¹⁴². Ello vale también para el convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U., cuyo art. 19.3 tiene la misma redacción que la de los artículos de los convenios de RETEVISIÓN a los que se acaba de hacer mención. Igualmente aparece una única referencia, tangencial, en la cláusula XXXIII del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. ¹⁴³

Más amplia continúa siendo la atención a la materia por parte del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., así como la que se puede encontrar a lo largo del convenio y del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. A la movilidad funcional constitutiva del poder de dirección ordinario del empresario (art. 39.1 ET) parece referirse el art. 52 del primero de esos convenios; la única diferencia respecto al precepto equivalente del convenio de 2001 -el art. 48- reside en que se omite ahora la referencia al acoplamiento en puestos del subgrupo profesional, lo que es consecuencia del nuevo sistema de clasificación profesional propuesto, construido exclusivamente a partir de grupos profesionales. A la vista de lo anterior, los comentarios realizados en el informe inicial ¹⁴⁴ valen íntegramente para el citado art. 52 del nuevo convenio, el cual también sigue abordando de forma parcial -limitada a los cambios de funciones a un grupo superior- la movilidad funcional constitutiva del *ius variandi* (art. 39.2 ET), objeto de un tratamiento que reproduce, en gran medida, en que se encuentra en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. En este punto, los únicos cambios

¹⁴¹ Véase pág. 143.

¹⁴² *Ibidem*.

¹⁴³ "En aquellos casos en que por necesidades de índole técnica, económica u organizativa, ya no sean necesarios algunos trabajadores en las funciones que venían realizando, se facilitará su incorporación en vacantes disponibles a cubrir en otros puestos y se fomentará mediante un plan de formación, que estos trabajadores adquieran la capacidad de realizar las funciones de otros puestos, adaptándose hacia otras necesidades de la empresa".

¹⁴⁴ Véanse págs. 143 y 144.

respecto a lo manifestado en el informe inicial ¹⁴⁵ afectan al convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., no al mencionado texto refundido. La construcción de un sistema de clasificación profesional que cuenta sólo con grupos explica que el art. 21 de dicho convenio, equivalente al art. 19 del convenio de 2001, deje de mencionar el supuesto de realización de funciones de "subgrupo laboral superior"; sea como fuere, los cambios más significativos se localizan en las reglas sobre la retribución correspondiente al trabajador asignado a funciones de grupo superior. Aunque se sigue indicando tal retribución comprenderá el importe de las gratificaciones que tengan señaladas esas funciones, nada se precisa ahora acerca de las diferencias a abonar en concepto de salario base, que se deben considerarse comprendidas dentro de la imprecisa regla según la cual se fijará, "en su caso, la diferencia económica a percibir" ¹⁴⁶. Desaparece también la regla que condicionaba el derecho a las diferencias salariales a que se realizasen "integralmente las funciones del grupo o subgrupo considerado superior" ¹⁴⁷.

Se refiere también a la movilidad funcional ascendente constitutiva de *ius variandi* (art. 39.2 ET), junto con la descendente, el art. 20 del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. y el art. 22 del convenio extraestatutario de VODAFONE ESPAÑA, S. A. Si en el primero tienen interés, al menos, las reglas sobre la movilidad ascendente, que complementan y mejoran aspectos de la regulación del art. 39 ET ¹⁴⁸, en el segundo no se hace ninguna aportación sustancial, pues se limita a manifestar que "la asignación de funciones de superior o inferior categoría o grupo profesional correspondiente al empleado, sólo se podrá realizar respetando los requisitos y umbrales temporales definidos en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores". Tampoco aporta nada sustancial, en igual precepto del convenio, la sujeción de la "movilidad funcional dentro de cada grupo profesional" a que el afectado reúna "los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas"; semejante indicación parece estar dirigida, propiamente, a la movilidad funcional comprendida en el poder de dirección ordinario del empresario (art. 39.1 ET).

De la movilidad funcional descendente (encomienda de funciones de grupo o categoría inferior) se siguen ocupando, el convenio y el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. Se mantienen las observaciones realizadas en el informe inicial ¹⁴⁹ respecto a dicho texto refundido. En cuanto al tratamiento que aparece en el vigente convenio de la empresa (cláusula 4), la posibilidad de tal movilidad, igual que la de la ascendente (sobre la que se omite hacer una referencia expresa -se habla, sin más, de "reasignación en funciones" o "realización de funciones de otra categoría"), continua figurando dentro de las medidas

¹⁴⁵ Véanse págs. 144 y 145.

¹⁴⁶ Art. 21, párrafo primero, *in fine*. Señalaba el art. 19 del convenio de 2001 que el trabajador afectado tendría derecho a percibir la diferencia entre su "salario base y el salario base asignado a la categoría de entrada" del grupo o subgrupo superior correspondiente a las nuevas funciones.

¹⁴⁷ Art. 19, párrafo tercero, convenio de 2001.

¹⁴⁸ El tratamiento de la movilidad descendente no va más allá de lo que dispone el citado precepto del ET: "si por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles se designase a un trabajador/trabajadora para realizar misiones de calificación inferior a la que personalmente tenga reconocida, siempre que no perjudique a su formación profesional, sólo podrá hacerlo (sic) por el tiempo imprescindible; [y] éste conservará la retribución y demás derechos derivados de su calificación personal, informándose de ello a los representantes de los trabajadores".

¹⁴⁹ Véase pág. 146.

de "reubicación de recursos humanos", que persigue que "los trabajadores tengan actividad y que esa actividad aporte el mayor valor añadido posible a la empresa" (cláusula 4.2). No cabe descartar que se produzcan supuestos en donde ambos tipos de movilidad puedan quedar comprendidos dentro del *ius variandi* (art. 39.2. ET); sin embargo, dada su concepción y empleo como técnica de "reubicación" o recolocación de trabajadores, se asistirá, la mayoría de las veces, a cambios funcionales merecedores, por su estabilidad en el tiempo, de la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. En cualquier caso, el recurso a la movilidad funcional descendente sigue contemplándose como la última medida ¹⁵⁰. En fin, al mantenimiento de la retribución correspondiente a las funciones de la categoría de procedencia, a la que se refería expresamente la cláusula 4.2.B) del convenio de 2001, parece ir dirigida la regla del vigente convenio según la cual "los trabajadores afectados ... percibirán el salario de la categoría cuyas funciones realicen, salvo en el supuesto de que fuera inferior".

Se acaba de señalar que la movilidad funcional asociada a los procesos de "reubicación" de trabajadores, que sigue contemplando el vigente convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U., comportará, con frecuencia, aunque éste omita el indicarlo de forma expresa, una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Así ocurrirá cuando la mencionada "reubicación" suponga una asignación indefinida a funciones no pertenecientes al grupo ni a categorías equivalentes. Desde esta perspectiva, aquel convenio seguiría siendo el único con reglas específicas aplicables a tales cambios funcionales.

2. EN INTERÉS DEL TRABAJADOR

Los nuevos convenios colectivos tomados en consideración para esta actualización del informe inicial no contienen previsiones que conduzcan a variar las indicaciones realizadas en él. Las referencias al art. 25 del convenio de RETEVISIÓN I, S. A. y al art. 49 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., relativas, respectivamente, a los supuestos de movilidad funcional derivados de una permuta o de un traslado voluntario, han de entenderse hechas hoy, también respectivamente, a los arts. 25 y 53 de los vigentes convenios de dichas empresas. Las permutas aparecen igualmente contempladas en el art. 24 del convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U., cuyos términos no difieren de los del citado art. 25 del convenio de RETEVISIÓN.

¹⁵⁰ "No existiendo otras alternativas, se podrá destinar a los empleados a la realización de funciones de otras categorías ... A fin de atender las necesidades en la forma más eficiente posible, se analizarán todas las opciones viables antes de acudir a la reasignación en funciones de inferior categoría".

VII. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Como sucedía con el anterior, la cláusula 4 del convenio vigente de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. -que mantiene intacto el acuerdo de prórroga hasta 31 diciembre 2007- excluye el recurso de la empresa a la movilidad geográfica interprovincial e interinsular de carácter forzoso. En términos generales, propicia la voluntariedad y prioriza la movilidad provincial sobre la interprovincial. Ahora bien, no excluye que la primera se le imponga al trabajador.

En cuanto a la movilidad geográfica voluntaria, que debe partir de los principios de tener en cuenta las aspiraciones de los trabajadores y de conseguir una mayor eficiencia y optimización de los recursos humanos, la cláusula 4 introduce pequeños retoques en la normativa laboral con el fin de "dotar de más flexibilidad y dinamismo al sistema de traslados en Telefónica de España y ... conseguir un incremento sustancial del número de traslados voluntarios que en la actualidad se vienen produciendo".

Se prevé a estos fines que los empleados podrán solicitar las localidades a las que deseen trasladarse durante el mes de diciembre, teniendo validez su solicitud durante todo el año siguiente.

Se procurará conceder traslados ordinarios en las categorías en que sea posible, teniendo en cuenta las preferencias previstas en la "normativa laboral". También se concederán los traslados solicitados, sin perjuicio de los concursos de méritos, cuya finalidad sea la de consolidar categorías cuyas funciones se vienen desarrollando, cubrir puestos de trabajo que requieren un perfil determinado o conseguir la reubicación de colectivos específicos a través de este procedimiento. Además, con una periodicidad anual se tratará de conceder traslados y/o permutas para todas las categorías en las que sea posible. Ello no obstante, cuando el perfil del puesto que se deba cubrir lo requiera, se tendrá en cuenta la mejor adecuación del empleado al mismo. En este último caso, el traslado se resolverá previa negociación en el grupo de provisión de recursos humanos. En todo caso, los empleados que se trasladen voluntariamente a otra localidad deberán permanecer, con carácter general, un mínimo de dos años en la nueva residencia para poder obtener otro traslado voluntario. Lo mismo sucederá con los trabajadores que renuncien al mismo después de haberseles concedido.

Además de los procedimientos anteriores, la dirección de la empresa podrá publicar también a lo largo del año puestos de trabajo a cubrir en las distintas localidades cuando las necesidades de la organización así lo requieran, estableciendo las exigencias para acceder a los mismos y los plazos para la presentación de solicitudes. Asimismo, podrán participar en estos procesos, si se estima oportuno y lo solicitan, los empleados de la propia residencia donde su ubiquen los puestos cuando reúnan los requisitos exigidos, además de los empleados que hayan solicitado el traslado durante el mes de diciembre del año anterior. La adjudicación de los puestos se llevará a cabo, previa negociación en el grupo de trabajo de provisión de recursos humanos, pudiendo realizarse las pruebas que se estimen convenientes para la acreditación de los requisitos exigidos. En estos supuestos no se realizarán cambios de acoplamiento con carácter previo a la adjudicación. Tras la adjudicación de las plazas, se cumplimentarán los traslados en un plazo de treinta días naturales desde el momento de la resolución, disponiendo el afectado de los plazos de incorporación y de las compensaciones económicas previstas en la normativa laboral y en los convenios colectivos.

En todos los casos, tendrán prioridad los traslados provinciales sobre los interprovinciales. Por lo demás, y al igual que sucede con la movilidad funcional, la movilidad de trabajadores en activo goza de prioridad en relación con los empleados que se encuentren en situación de excedencia. Aunque esta regla no afecta, como es lógico, a las excedencias con reserva de puesto de trabajo.

Pero ya se indicó anteriormente que cabe el recurso subsidiario a la movilidad geográfica forzosa dentro del ámbito provincial, cuando por otros mecanismos "resulta inviable la posibilidad de ofrecer actividad a algún empleado concreto en su propia residencia laboral", a fin de posibilitar la realización de las actividades correspondientes con los conocimientos y habilidades de los afectados. Habrá que informar al comité de empresa respectivo sobre las causas que motivan las medidas propuestas, la cuantificación y localización de los trabajadores afectados y las posibles alternativas, abriendo a tal efecto un período de negociaciones no inferior a quince días, en el que ambas partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Finalizada esta fase de consultas, se elaborará un informe en el que se refleje la opinión de ambas partes y se explicitará la existencia o no de acuerdo, remitiendo esta información a la comisión de empleo, para su conocimiento. Si hubiera acuerdo con el comité de empresa respectivo, las medidas acordadas serán puestas en marcha en los plazos previstos, salvo que se hayan acordado otros diferentes. En caso de ausencia de acuerdo, se aportará toda la información pertinente a la comisión de empleo y se abrirá un nuevo período de negociaciones al objeto de que en el plazo máximo de treinta días dicha comisión se pronuncie sobre la procedencia o improcedencia de las medidas propuestas. Las situaciones que no hubieran podido solucionarse por cualquiera de los procedimientos descritos se elevarán igualmente a la referida comisión de empleo, a fin de analizar y buscar una solución negociada que asegure la estabilidad del trabajador.

Se trata, en suma, de un procedimiento con algunas concomitancias con el previsto para los traslados colectivos en el art. 40 del ET, con la diferencia de que no distingue en función del número de trabajadores afectados.

Finalmente, la propia cláusula 4 fija las cuantías de las indemnizaciones por traslados, de las que se excluyen a los trabajadores trasladados en virtud de solicitud cursada en el mes de diciembre del año anterior o que tuviesen fijado su domicilio en la localidad de destino. Tales cuantías vienen dadas en función de la localidad de destino y de la distancia de la misma respecto a la de origen. El importe es mayor en los traslados a Madrid (18.000 euros) o a La Coruña, Barcelona, Bilbao, Sevilla o Valencia (10.000 euros), que en los producidos a es cualquier otra localidad (6.000 euros para distancias que no rebasen los 70 kilómetros; 11.000 euros si son superiores o el traslado se produce entre islas). Estas indemnizaciones, durante la vigencia del convenio -y de su prórroga- sustituyen las del art. 184 de la "normativa laboral".

En cuanto al convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., su art. 53 no incorpora sustantivos cambios en relación con el anterior. Sí que pueden reseñarse los siguientes: 1) el primero, de muy dudosa importancia, consiste en que la vacante en el caso del traslado voluntario ha de ser en el grupo profesional del trabajador y no, como se decía anteriormente, en el "grupo o subgrupo". 2) Dicho traslado voluntario tendrá efectividad en el plazo máximo de seis meses desde la fecha de su aprobación. 3) También en el supuesto de traslado voluntario, se concederán cuatro días de permiso con sueldo para efectuarlo, salvo que se produzca entre la Península y las Baleares o

las Canarias, en cuyo caso el permiso es de seis días. En este permiso se incluye el de traslado de domicilio, de modo que no es compatible ni acumulativo con él. 4) El traslado forzoso no requiere acuerdo ni autorización, salvo pacto en contra, cuando el trabajador lleve menos de siete años, y no menos de diez, como establecía el anterior art. 49. 5) Y este traslado implica diez días de permiso, con las mismas condiciones que el voluntario; o quince, cuando es entre la Península y las Baleares o las Canarias.

Por su parte, el convenio de RETEVISIÓN I., S. A. U. también guarda bastante coincidencia, en sus arts. 18 y siguientes, con la regulación de los arts. 19 y siguientes del anterior. Algunas diferencias apreciables son las que siguen. Para el traslado *voluntario*: 1) entre los requisitos, ya no se exige ser personal fijo de la empresa, retirándose una condición que parecía contraria al principio de igualdad que ahora impone el art. 15.6 ET, y la permanencia mínima exigible en la empresa se exceptúa cuando un trabajador hubiera sido afectado por un traslado forzoso, en cuyo caso podrá optar a uno voluntario; 2) se establece que la vigencia en la inscripción en el banco de traslados será de un año contado a partir del día siguiente al de su presentación, aunque antes de finalizar dicho plazo el personal que lo desee podrá renovar su solicitud; y 3) se añaden como circunstancias y criterios para la adjudicación de destinos la antigüedad en el banco de traslados y otros factores que considere la comisión. Para el traslado *forzoso*, se incluye el compromiso de la empresa de no llevar a cabo una contratación posterior para cubrir el puesto de trabajo que venía siendo ocupado por el empleado objeto del traslado forzoso por un período de 24 meses. Por lo que respecta a las indemnizaciones, no varían, excepción hecha de la revalorización de la que se concede en metálico, de 618 euros para 2004, revisable cada año de acuerdo con el IPC. Tampoco se producen novedades significativas en comisiones de servicio y permutas.

Dentro de este capítulo de traslados, comisiones de servicio y permutas, se regula, en el art. 24, la colaboración con empresas del grupo. A tal fin, los trabajadores de la empresa podrán colaborar temporalmente con cualquiera de las entidades del grupo Abertis Telecom, con sometimiento a las reglas del Estatuto de los Trabajadores, del convenio colectivo y de la legalidad vigente en materia, entre otras, de movilidad geográfica, funcional y modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Consecuentemente, y sin modificación de su vínculo laboral con RETEVISIÓN I, S. A. A., el personal afectado atenderá a cuantos servicios propios de su grupo profesional se le encomienden, de modo que al término de dicha situación se reincorporará a la empresa de origen con las mismas condiciones preexistentes. Por supuesto, al trabajador afectado se le notificará por escrito la nueva situación de colaboración, con referencia a este régimen convencional. Por su parte, la comisión de empleo tendrá información previa sobre la aplicación del mismo.

El régimen de traslado, comisiones de servicio, viajes y permutas del convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. -capítulo VII, arts. 17 siguientes- es muy semejante al de RETEVISIÓN I, S. a. U., aunque en algunos aspectos se asemeja más al anterior que al vigente. Como especialidades, pueden señalarse: 1) una referencia a la preferencia de cambio de centro de trabajo para las personas víctimas de la violencia de género para ocupar puestos de trabajo de su misma categoría profesional ¹⁵¹. 2) En cuanto a las indemnizaciones por traslado, hay que constatar un

¹⁵¹ En unos términos más escuetos que deben complementarse con la regulación del art. 40.3 bis ET.

régimen de ayudas en metálico de mayor cuantía, además de una ayuda vivienda y un servicio de agencia de búsqueda de piso. 3) Una regulación específica de los "viajes", como algo diferenciado de las comisiones de servicios. De acuerdo con el art. 23 del convenio, tienen la consideración de viajes: a) desplazamientos a distinta población del centro habitual para la realización de una gestión laboral por orden de la Compañía, por un período de tiempo inferior a 30 días; b) desplazamientos a distinta población del centro de trabajo habitual, para asistir a una formación por un período de tiempo determinado. Los viajes, en cualquier caso, se regirán por la política que aplique la dirección de la empresa en cada momento. Las personas que viajen podrán presentar las notas correspondientes a gastos de desplazamiento si no disponen de vehículo de compañía, comidas o cenas, ajustándose en todo caso a la política de notas de gastos vigente. La liquidación de notas de gastos correspondientes a comidas es incompatible con el vale comida.

Por su parte, el convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS dedica un título, el sexto -arts. 62 y siguientes- a la "movilidad", en el que diferencia "traslados" y "comisiones de servicio", a partir de un concepto *ad hoc* de residencia como "el lugar en que habitase el trabajador con carácter estable". El traslado puede ser voluntario o forzoso. En cuanto a éste, parte de una regla causalista más estricta, tanto en el fondo como en la forma, que la del art. 40 ET: "los trabajadores no podrán ser trasladados contra su voluntad a un centro de trabajo distinto, salvo cuando existan probadas razones técnicas u organizativas que lo justifiquen". Además, el convenio exige no sólo que se informe a la representación unitaria, sino que ésta emita informe sobre el traslado. El preaviso alcanza los cuarenta días, en regla que mejora la del art. 40 ET, igual que sucede respecto a la de la indemnización en el caso de que el trabajador opte por la rescisión del contrato: treinta y cinco días por año de servicio, en lugar de veinte. Asimismo, se regulan los gastos por traslado del interesado y de su familia, así como una compensación adicional que oscila entre 5.000 y 10.000 euros, en función de la distancia del puesto de trabajo de destino; además, se precisa que la empresa tendrá que reembolsar gastos aun en la hipótesis de que el traslado no llegue a consumarse por su decisión. Y se incluyen dos limitaciones adicionales: 1) la toma en consideración, en la decisión de la empresa, de las circunstancias personales, familiares o sociales del trabajador, para optar por las personas que resulten menos perjudicadas. Y 2) la facultad de trasladar forzosamente a un trabajador sólo podrá ser ejercida una vez por la empresa por cada trabajador.

El desplazamiento temporal, que se denomina también en este convenio comisión de servicio, se limita a un espacio temporal de seis meses, reiterándose la regla de que deberá optarse por los trabajadores que resulten menos perjudicados. Como mejoras en relación con el art. 40.4 ET cabe señalar: 1) el incremento de los días de permiso, hasta una semana por cada tres meses consecutivos, la cual podrá ser acumulada para su disfrute al final de la comisión. 2) El abono de los gastos de viaje para traslado al domicilio habitual del afectado todos los fines de semana -en territorio peninsular- o una vez al mes -en el caso de comisiones en las islas-, sin que este derecho alcance los desplazamientos al extranjero y sin que se compense el no ejercicio del mismo.

Por su parte, poco añade al anterior convenio la cláusula XX del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. Si cabe, puede comentarse que en caso de desacuerdo en las negociaciones sobre la compensación económica, el trabajador puede dirigirse al comité de empresa, que actuará como mediador.

El acuerdo de empresa de VODAFONE ESPAÑA, S. A. apenas introduce novedades en relación con la anterior recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S. A. Sólo, al margen de cierta actualización de cantidades, el hecho de que los traslados al País Vasco se consideran, en el baremo de la ayuda de vivienda, equiparables a los traslados a Madrid, Cataluña y Navarra.

Nada prevé sobre esta materia el convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

A modo de conclusión, cabe señalar la existencia de un marcado continuismo en la regulación convencional de los traslados, sin perjuicio de que pueda entreverse cierto repunte de los mecanismos de traslado forzoso, aunque revestido de significativas mejoras del régimen legal previsto en el art. 40 del ET.

VIII. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Se mantiene el carácter excepcional de las referencias a tales modificaciones. Dichas referencias se limitan:

1) A las expresas y puntuales presentes en los arts. 4 y 254.f) del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U., así como en los arts. 11, párrafo último, y 80.b).2 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., de redacción coincidente con la de los arts. 10, párrafo último, y 72.b).2 del convenio de 2001 de esta empresa, que fue el manejado en el informe inicial. Una vez sustituida la mención a los preceptos de este último convenio por la de los equivalentes del vigente, el comentario realizado en dicho informe ¹⁵² sobre las referencias aquí consideradas mantiene plena actualidad.

2) A la también expresa y puntual, pero irrelevante, que figura en el art. 4 de la recopilación normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A.: “cualesquiera modificaciones de la jornada de trabajo, horarios o régimen de trabajo a turnos se realizará según el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores”.

3) A las implícitas que cabe descubrir en supuestos como los del art. 47 del convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** o de la cláusula 4 del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. Iguales referencias se encontraban en los preceptos equivalentes de los convenios vigentes en la fecha de cierre del informe inicial (el art. 31 del convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** de 1999 y la también cláusula 4 del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. de 2001. El comentario que en aquél se hizo sobre ellas ¹⁵³ ha de entenderse realizado a los indicados preceptos de los convenios que ahora están en vigor.

¹⁵² Véase págs. 159 y 160.

¹⁵³ Véase pág. 160.

IX. FORMACIÓN

La negociación colectiva del sector, después de la experiencia sectorial de los dos acuerdos anclados en los correspondientes Acuerdos Nacionales de Formación Continua, ha introducido en el nivel de empresa interesantes novedades. Muy en particular, la cláusula 9 del vigente convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. introduce un modelo nuevo. En primer lugar, contempla un proceso de análisis de las necesidades formativas, que sustituye al anterior de elaboración de la demanda formativa. Dicho proceso se sustenta en un "modelo de conocimientos" para todas las personas de la entidad, que asocia las necesidades formativas necesarias a las diferencias entre el perfil de conocimientos que el trabajador tiene y el requerido en su puesto de trabajo. Por lo tanto, tiende a identificar los perfiles de formación asociados a los puestos de trabajo de la organización, y a establecer los conocimientos necesarios para cada puesto. En estas líneas de tendencia, el sistema se soporta en tres elementos: 1) el "diccionario de conocimientos", un documento en el que constan todos los saberes y habilidades necesarios para el desarrollo de las actividades propios de la entidad; 2) los perfiles de conocimientos necesarios para cada puesto; y 3) los niveles de conocimiento, o escalones en los que cada uno de ellos es requerido en un puesto de trabajo específico ¹⁵⁴. Por lo tanto, se trata de un nuevo sistema de detección y análisis de necesidades formativas que persigue varios objetivos: lograr un mejor ajuste persona/puesto, identificar las necesidades formativas individuales, conectar la oferta formativa con las necesidades identificadas, invertir en la formación adecuada e identificar a las personas con alto nivel de conocimientos como cantera de profesores colaboradores. Todo ello conduce a la planificación de la formación, cuyos contenidos básicos parten de los siguientes ejes: 1) la identificación con cada negocio de las profesiones y perfiles. 2) De acuerdo con cada negocio, se define el perfil tipo, estableciendo y definiendo los conocimientos necesarios para cada perfil profesional y sus niveles. 3) Una vez al año se define el perfil individual, mediante una autoevaluación de cada persona, realizada de acuerdo con su mando intermedio, en la que prioriza los conocimientos cuyo nivel deba mejorar mediante formación y determina su posición respecto al perfil tipo. 4) A través de una herramienta informática, se establece automáticamente el contraste entre ambos perfiles para obtener las diferencias de conocimientos entre ambos. 5) Se analizan las diferencias y se transforman en necesidades formativas concretas, diseñando las acciones formativas idóneas para darles satisfacción. 6) Se elabora un "plan individual de formación" para todas las personas y se comunica a través del portal del empleado. 7) Se actualiza el "plan de formación", si procede, transcurrido el primer semestre del año.

Descrito este "análisis de las necesidades formativas", el convenio puntualiza que dentro de la "oferta formativa abierta" se incluirán, con carácter voluntario y fuera de las horas de jornada laboral, cursos de metodología de impartición mixta y/o presencial. Pero, más allá de este detalle, encomienda a la comisión central de formación el establecimiento de un nuevo marco de condiciones del alumno cuando accede a formación, que mejore las deficiencias hasta entonces existentes y cuyas conclusiones deben ser ratificadas por la comisión de interpretación y vigilancia. En su diseño, se incidirá particularmente en cuestiones horarias y de desplazamientos interprovinciales. Asimismo, se mejorarán los puntos de acceso a teleformación y se incentivará que los empleados se aproximen a esta fórmula de aprendizaje.

¹⁵⁴ Tales escalones son los siguientes: 1) "No posee", 2) "Básico", 3) "Intermedio", 4) "Avanzado", 5 "Especialista", y 6) "Experto".

Por último, y al margen de cuestiones específicas de formación preventiva, hay que destacar que la cláusula 8 del convenio regula la formación en logística e inventario para el conjunto de trabajadores adscritos a esta actividad, con incidencia especial en las siguientes materias: gestión y mantenimiento de elementos constructivos, cursos específicos de gestión inmobiliaria, aprendizaje de las técnicas de *facility management* y cursos superiores sobre gestión inmobiliaria.

Ni el art. 35 del convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. ni la cláusula XXXIV del de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. introducen novedades destacables en esta materia.

En cuanto al convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., sigue apostando por la participación en acuerdos sobre formación ¹⁵⁵. En particular, incorpora sustantivas novedades en el sistema de formación continua - diferenciada, igual que en el anterior convenio, de la formación inicial-. Entre ellas, un más amplio abanico de actividades "sectoriales" -es decir, específicas para cada puesto de trabajo- y de "programas transversales" -destinados a cubrir necesidades formativas en materia de seguridad, calidad, medioambientales, idiomas y de habilidades de los empleados-.

La norma convencional de RETEVISIÓN I, S. A. U. también es continuista, lo que no impide destacar el art. 17, que dota a la entidad de una comisión de formación, de carácter paritario, con cuatro miembros por cada una de las partes, cuya misión fundamental consiste en la creación de normas básicas en cuanto a procedimientos y regulación de los supuestos que afecten al personal en esta materia. Aunque reitera prácticamente las reglas del convenio al que se acaba de hacer referencia, el de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. no erige la comisión de formación y contempla una mayor participación de la representación legal de los trabajadores, tanto en el establecimiento de un "plan general de formación" como en el diseño de los planes concretos.

El art. 21 del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS regula el régimen de la "formación profesional y perfeccionamiento" a partir de ocho programas: 1) cursos de formación, 2) cursos para el personal de nuevo ingreso, 3) formación continua, 4) formación de mandos, 5) formación concertada, 6) formación para los nuevos negocios, 7) formación para la prevención de riesgos laborales y 8) formación para las nuevas tecnologías. El primero comprende cursos programados por la empresa en el "plan de formación anual", elaborado con la eventual participación de los representantes legales de los trabajadores. El segundo está compuesto por cursos de carácter obligatorio tanto para el personal de nuevo ingreso como para el que acceda a un empleo fijo, los cuales tendrán la condición de eliminatorios antes de que los candidatos se incorporen a la plantilla de la empresa, de modo que no computan como parte del período de prueba. El tercero incluye la formación para la promoción profesional, para la actualización de conocimientos y mejora de la productividad y para el aprendizaje de nuevas técnicas. El quinto contempla la contratación con determinados expertos. En fin, también crea el artículo reseñado una comisión de

¹⁵⁵ Art. 23.3: "Telefónica Móviles España, S. A. continuará participando en cuantos Acuerdos de Formación Continua sean convocados por la Administración Pública u Organismos dependientes de ella. Las causas que determinen la conveniencia de participación se analizarán en el comité de formación".

formación, paritaria, con dos miembros por cada una de las partes, que conozca la política formativa de la empresa y realice un seguimiento del “plan de formación”. En ella se integra la comisión de ayuda de estudios.

El acuerdo de empresa de VODAFONE dedica a la formación su capítulo X, arts. 28 a 30. Después de insistir en la necesidad de que los empleados se adapten a las nuevas tecnologías, de que la formación alcance la calidad suficiente y de que alcance a todos los trabajadores, reafirma la voluntad de ambas partes de participar en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, así como en el acuerdo específico de empresas operadoras de servicios de Telecomunicaciones. Además, erige la comisión de formación, como órgano de participación y negociación en la materia, que como mínimo debe reunirse con periodicidad trimestral. E incluye el compromiso de la empresa de diseñar anualmente un catálogo de cursos de ámbito profesional.

Por lo que respecta al convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, su art. 27 en la práctica se limita a enunciar unos objetivos de la formación profesional en la empresa: actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo, especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo y ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan aspirar a promociones profesionales y a la adquisición de los correspondientes puestos de trabajo.

X. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. EXCEDENCIAS

Vistos los convenios aquí considerados, el texto del informe inicial se sustituye por el que sigue.

Aunque ninguno de los convenios deja de referirse a la materia, la comparación de las respectivas regulaciones muestra fuertes disparidades o diferencias entre ellas, tanto en términos cualitativos como cuantitativos. Desde este último punto de vista, se trata siempre de regulaciones parciales, que no llegan nunca a extenderse a los distintos supuestos de suspensión relacionados en el art. 45 ET ni a los de excedencia definidos en el art. 46 de igual Texto legal. En concreto, carecen de cualquier referencia las suspensiones por acuerdo, inicial o sobrevenido, entre el trabajador y la empresa [art. 45.1.a) y b)]; riesgo durante el embarazo [art. 45.1.d)]; privación de libertad [art. 45.1.g)]; fuerza mayor [art. 45.1.i)]; causas económicas, técnicas, organizativas o de producción [art. 45.1.j)]; ejercicio del derecho de huelga [art. 45.1.l)], cierre patronal [art. 45.1.m)] y, por razones obvias, pues todos los convenios son anteriores a la reforma legal que la introduce, decisión de la trabajadora "víctima de violencia de género" [art. 45.1.n)]. Frente al anterior convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, que únicamente hacía referencia a la suspensión de empleo y sueldo como sanción disciplinaria, el vigente amplía el tratamiento con reglas sobre otros supuestos de suspensión, aunque, en honor a la verdad, la mayoría de ellas son superfluas, como se verá a continuación.

Aparte de aparecer dispersas en cada convenio, muchas de las reglas aquí consideradas siguen sin añadir nada a las legales, se limitan a remitir a éstas o son puramente declarativas, por lo que resultan irrelevantes e innecesarias. Así sucede, por ejemplo, cuando se regula la excedencia por cuidado de hijos o familiares reproduciendo los términos del art. 46.3 ET ¹⁵⁶; la excedencia voluntaria transcribiendo los términos del art. 46.2 ET ¹⁵⁷; o la suspensión por maternidad reproduciendo sólo párrafos del art. 48.4 ET y de la disposición adicional primera del Real Decreto 1251/2001, de 16 noviembre ¹⁵⁸. Y también cuando, se estipula, por ejemplo: 1) que "la suspensión del contrato de trabajo y las excedencias se producirán de acuerdo con los supuestos, las condiciones y los efectos establecidos en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores, según la regulación legal aplicable en cada momento" ¹⁵⁹; 2) que "en cuanto a las circunstancias y condiciones que dan lugar a la situación de excedencia forzosa se estará a lo preceptuado en la legislación vigente" ¹⁶⁰; 3) que "el contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas legalmente previstas, y en concreto de conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores" ¹⁶¹; 4) que "el trabajador excedente [voluntario] conserva el derecho preferente al reingreso, una vez finalizado el período solicitado, en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa" ¹⁶², lo cual no difiere de lo que dispone el

¹⁵⁶ Art. 27.3 convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U.; art. 17.3 convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** y art. 26.3 convenio AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U.

¹⁵⁷ Art. 17.4 convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

¹⁵⁸ Art. 25.7 convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U.

¹⁵⁹ Art. 29 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U.

¹⁶⁰ Art. 146 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.

¹⁶¹ Art. 15.1 convenio **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**; art. 26.1 convenio RETEVISIÓN I, S. A. U. y art. 25.1 convenio AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U.

¹⁶² Cláusula XVII convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.

art. 46.5 ET; 5) que "la incapacidad temporal se ajustará a lo que previene la legislación de seguridad social" ¹⁶³; 6) que la "excedencia podrá ser voluntaria o forzosa" ¹⁶⁴, lo que coincide con la previsión del art. 46.1 ET; 7) que "la suspensión del contrato exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo", lo que coincide con lo dispuesto en el art. 45.2 ET ¹⁶⁵; 8) que "la incapacidad temporal no interrumpe el cómputo del plazo establecido en los contratos temporales" ¹⁶⁶; 9) que el tiempo de permanencia en excedencia voluntaria "no computa a efectos de antigüedad en al empresa" ¹⁶⁷, lo cual se deduce, *a sensu contrario*, del art. 46.1 y 3 ET; 10) que "el período de suspensión por parto indicado en el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores será de 16 semanas" y que "respecto al parto prematuro el cómputo del plazo comenzará a computarse a partir del alta hospitalaria" ¹⁶⁸; y 11) que "la excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia" ¹⁶⁹, que es algo que ya dispone el art. 46.1 ET.

Otro grupo de previsiones convencionales, que son las de interés, complementan o mejoran, en mayor o menor medida, las legales o contemplan supuestos de suspensión o excedencia distintos de los que recoge la norma estatal, lo que es posible según recuerda, a propósito de las excedencias, el art. 46.6 ET. Encajan claramente en las primeras, por ejemplo, las relativas a la incapacidad temporal o la mayoría de las que versan sobre la excedencia voluntaria. También la que consiste en la concesión al excedente forzoso con una antigüedad mínima de un año del derecho al cobro de las gratificaciones extraordinarias, que figura en el convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. (art. 41). O la que comporta la ampliación a dos años de la duración máxima de la excedencia por cuidado de familiar, incluida en el convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (art. 17.3); o a tres años, incluida en el convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. (cláusula XVII), donde queda limitada, a diferencia de lo que sucede en el primer convenio, a los casos en que el pariente por el que se solicite la excedencia sea de primer grado por consanguinidad, por lo que el beneficio no se aplica en relación con los restantes sujetos causantes que figuran en el art. 46.3, párrafo segundo, ET. En cuanto a los aludidos supuestos de suspensión o excedencia que obedecen a causas distintas de las legales, procede traer a colación, además de la "excedencia especial de carácter temporal" prevista en el convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U., de la que puede hacer uso el trabajador que acepte una oferta de incorporación a otra empresa del grupo Telefónica ¹⁷⁰, los denominados "permisos no retribuidos" o "licencias sin sueldo", ya abordados

¹⁶³ Art. 15.2 convenio **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**; art. 26.3 convenio RETEVISIÓN I, S. A. U. y art. 25.3 convenio AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U.

¹⁶⁴ Art. 27.1 convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U.; art. 17.1 convenio **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** y art. 26.1 convenio AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U.

¹⁶⁵ Art. 26.2 convenio RETEVISIÓN I, S. A. U. y art. 25.2 convenio AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U.

¹⁶⁶ Art. 26.6 convenio RETEVISIÓN I, S. A. U. y art. 25.6 convenio AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U.

¹⁶⁷ Art. 33, párrafo último, convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A.

¹⁶⁸ Art.15.3 convenio **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

¹⁶⁹ Art. 41, párrafo primero, convenio TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A.

¹⁷⁰ La cláusula 4.4 del convenio de 2001, donde se contempla dicha excedencia, se declara de forma expresa en vigor por la misma cláusula del convenio vigente. Se transcribe aquélla en el informe inicial, en la nota 9 de la pág. 169.

[apartado III.6.B)], o la suspensión del contrato de trabajo "durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo", contemplada en el art. 15.4 del convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** y condicionada, lógicamente, a que no resulte posible eliminar el riesgo a través del cambio de puesto o de funciones o, aunque no se diga, mediante la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo.

Aún cabe distinguir un tercer y último grupo de estipulaciones, no muchas, que se caracterizan por haber quedado sin efecto o modificadas como consecuencia de posteriores reformas legales o por ser ilegales o, cuando menos, de muy dudosa legalidad. Responde a lo primero la regulación de la excedencia por cuidado de hijos que incluye el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. (art. 139.2), que habrá de entenderse sustituida por lo dispuesto en el art. 46.3 ET en todo aquello en lo que no coincida con el régimen que establece este precepto (por ejemplo, inclusión como sujetos causantes de los acogidos). A lo segundo (estipulaciones ilegales o de discutible legalidad): 1) la posibilidad de que la empresa pueda interrumpir, por "excepcional necesidad del servicio", el disfrute de la excedencia voluntaria, contenida también en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. (art. 142)¹⁷¹. 2) La limitación del acceso a la excedencia por cuidado de acogido (permanente o preadoptivo) a que éste sea menor de cuatro años¹⁷², contenidas en la recopilación normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A. 3) La vinculación de la excedencia por cuidado de hijos a que éstos sean menores de tres años, que figura en el art. 42 del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A.¹⁷³ 4) La posibilidad de que la empresa pueda denegar el pase a la excedencia voluntaria cuando el total de trabajadores excedentes supere un determinado porcentaje (el tres por ciento), contenida en el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. (art. 33, párrafo segundo)¹⁷⁴. 5) La negación a los trabajadores con contratos de duración determinada del derecho a la excedencia voluntaria que contempla el art. 46.2 ET (la ordinaria); figura tal negación en los convenios de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. (art. 42, párrafo tercero) y de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. (cláusula XVII)¹⁷⁵. Y 6) la sujeción del derecho a la excedencia "especial" por cuidado de hijos a que se solicite por un período mínimo de un mes, cuando el ET (art. 46.3) no fija limitación

¹⁷¹ Tal posibilidad no parece compatible con el art. 46.2 ET.

¹⁷² Semejante limitación es contraria a lo dispuesto en el art. 46.3 ET. Cfr. J. GÁRATE CASTRO: "Apuntes sobre la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras", Revista Xurídica Galega, 2000, núm. 26, pág.17. Por igual razón, tampoco sería válida.

¹⁷³ Para que no resulte contraria al art. 46.3 ET, habría que entender que la previsión se refiere, exclusivamente, a la excedencia por cuidado de los hijos que lo sean por naturaleza, dejando fuera, pues, a los adoptados o acogidos.

¹⁷⁴ Es forzoso para la empresa el reconocimiento de la situación de excedencia voluntaria del trabajador que reúne las condiciones (legales y convencionales, éstas últimas siempre que sean válidas) requeridas para acceder a ella y que comunica su intención de hacer uso del derecho que le corresponde al respecto. Sobre este extremo, ARGÜELLES BLANCO, A. R.: *La excedencia laboral voluntaria*, Aranzadi (Pamplona, 1997), págs. 176, 234 y 241 y sigs.

¹⁷⁵ Afortunadamente, el vigente convenio de esta empresa ya no circunscribe a los trabajadores fijos el derecho a la excedencia "especial" por cuidado de familiares, que figuraba en los anteriores convenios (últimamente, en la cláusula XVI del de 2001). Como se advirtió en el informe inicial, la ilegalidad de una estipulación como la indicada era todavía más evidente tras la reforma del art. 15 ET llevada a cabo por el Real Decreto-ley 5/2001, de 2 marzo, y mantenida por la Ley 12/2001, de 9 julio.

alguna de tal naturaleza; aparece tal sujeción en el convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. (cláusula XVII) ¹⁷⁶.

De los distintos supuestos legales de suspensión y excedencias que cuentan con referencias en los convenios examinados, los más frecuentemente abordados son, aparte de los de suspensión por razones disciplinarias, de los que se tratará más adelante (en la parte correspondiente al “régimen disciplinario”), los de **excedencia voluntaria** del art. 46.2 ET e **incapacidad temporal**. Por lo que respecta a la **excedencia voluntaria**, se ocupan de ella, con mayor o menor amplitud, el texto refundido de la normativa laboral (arts. 139 a 145, ambos incluidos; el primero en la redacción dada por la cláusula 12.5 del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. de 2001), así como los convenios de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. (art. 33), TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. (cláusula XVII), TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. (art. 42), RETEVISIÓN I, S. A. U. (art. 27.4), AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. (art. 26.5) y **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (art. 17.4). Analizada la regulación que proporcionan tales normas convencionales, se descubren, además de las estipulaciones innecesarias y de las estipulaciones ilegales o de dudosa legalidad de las que se ha dado cuenta, otras muchas que, como también se indicó, complementan o mejoran la regulación del ET. Comenzando por estas últimas, destaca la disminución a un año del período mínimo por el que cabe solicitar la excedencia, que aparece en todos los convenios citados, salvo en el de **empresas concesionarias del cable de fibra óptica**, constituyendo en uno de ellos ¹⁷⁷ la única mejora introducida. Menos frecuente es ya la disminución (a tres años) del plazo que debe mediar entre el término de la excedencia voluntaria anterior y el ejercicio del derecho a otra nueva ¹⁷⁸; y todavía menos la concesión de la posibilidad de disfrutar de la excedencia por un período máximo superior al legal (hasta ocho años), que sólo se contempla en un caso y se supedita a que la antigüedad del trabajador en la empresa sea también superior (cinco años) a la exigida con carácter general por el ET (un año) ¹⁷⁹. Igualmente, puede apreciarse una mejora en la previsión de que el reingreso, que nunca llega a configurarse como automático (en ningún caso se confiere un derecho a la reserva de puesto) se producirá, preferentemente o si es posible, en la población en la que residiese el trabajador en el momento de acceder a la excedencia ¹⁸⁰. Lo mismo sucede en relación con la estipulación según la cual “el trabajador puede dar por terminada su situación de excedencia antes de que expire el plazo para el cual se le concedió” ¹⁸¹; o la de que, de no existir vacante de igual o similar puesto al ocupado antes de la excedencia, aquél “tendrá derecho opcional a ocupar vacante similar en distinta plaza o a ocupar vacante en puesto de inferior categoría dentro el grupo de clasificación profesional al que pertenezca, en la misma o distinta plaza”, manteniéndose “en turno de espera en cualquiera de las anteriores condiciones hasta

¹⁷⁶ Afortunadamente, el vigente convenio de esta empresa ha dejado de condicionar la excedencia “especial” por cuidado de familiares al mismo requisito (cfr. cláusula XVI del convenio de 2001).

¹⁷⁷ En el de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.

¹⁷⁸ Art. 27.4 convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U.; art. 26.5 convenio AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U., y art. 139.1 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.

¹⁷⁹ Art. 139.1 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.

¹⁸⁰ Art. 33, párrafo tercero, convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A.; art. 141, también párrafo tercero, texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.

¹⁸¹ Art. 142 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.

producirse (*sic*) la vacante que le corresponde, percibiendo ente tanto el salario correspondiente a la categoría que desempeñe”¹⁸².

De carácter complementario de la regulación legal es, en cambio, la previsión que excluye que el trabajador pueda dedicarse a actividades que supongan concurrencia con las de la empresa en la que haya causado la excedencia, lo que comportaría la pérdida del derecho al reingreso¹⁸³ o, con mayor claridad, la extinción del contrato de trabajo¹⁸⁴. Aparte de que resulta más preciso y conveniente indicar que la actividad concurrente prohibida es tanto la que se realice por cuenta propia como por cuenta ajena¹⁸⁵, en algún caso se llega a limitar el alcance de la prohibición, que se elimina cuando, agotado el período de excedencia y solicitado oportunamente el reingreso, no se pueda acceder al mismo por no haber en tal momento una vacante¹⁸⁶.

A igual relación de complementariedad entre la ley y el convenio colectivo obedecen las estipulaciones, todas contenidas en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U., relativas a la forma de solicitar la excedencia (art. 140, párrafo primero)¹⁸⁷; el plazo para contestar de que dispone la empresa (art. 140, párrafo segundo); la sujeción del comienzo del disfrute de aquélla a que el trabajador "liquide ... el saldo de anticipo o deuda que tenga pendiente" con la empresa (art. 140, párrafo tercero); el momento en que debe solicitarse la reincorporación ("un mes antes de expirar el tiempo de excedencia"; art. 141, párrafo segundo); el plazo dentro del cual la empresa debe atender ésta cuando exista vacante que pueda ser ocupada por el trabajador en la localidad donde residiese en el momento de pasar a la situación de excedencia, o debe comunicar que no hay tal vacante (art. 141, párrafo tercero); la obligación del trabajador excedente de comunicar a la empresa el cambio de domicilio (art. 142, párrafo segundo); las consecuencias de la falta de presentación de la solicitud de reincorporación dentro del plazo estipulado o de la no reincorporación en tiempo al puesto que se hubiera asignado (art. 144); etc.

En cuanto a la **incapacidad temporal**, la regulación convencional tiene siempre un sentido de mejora de la situación del trabajador afectado, al que se le reconoce el derecho a obtener de la empresa el pago de un complemento del subsidio satisfecho por la seguridad social. Dicho complemento tiende a garantizar el percibo de la diferencia entre el importe del subsidio y la totalidad de las retribuciones percibidas en

¹⁸² Art. 42, párrafo segundo, convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A.

¹⁸³ Art. 33, párrafo cuarto, convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A.

¹⁸⁴ Art. 139.1 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U., en la redacción dada por la cláusula 12.5 del convenio de 2001.

¹⁸⁵ Art. 33, párrafo cuarto, convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. La precisión evita la discusión sobre el particular, que puede surgir cuando únicamente se hace referencia a que la prestación de servicios prohibida al trabajador excedente es la realizada "*en otras empresas cuya actividad suponga competencia con las [actividades] que realizan las empresas del grupo Telefónica*" (nuevo art. 139.1 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U., en la redacción dada por el convenio de 2001 de esta empresa).

¹⁸⁶ Nuevo art. 139.1 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.: "Se exceptúa de esta limitación de prestar servicios en las citadas empresas a los empleados excedentes a partir del momento en que, una vez finalizado el período de excedencia que les fue concedido, hayan solicitado el reingreso en 'Telefónica de España, S. A. U.' y no se les haya podido aceptar el reingreso por no existir vacantes en ese momento".

¹⁸⁷ Suscita dudas el ajuste a Derecho de la exigencia general de que el trabajador consignará "expresamente" en su solicitud "los motivos de la petición" de la excedencia.

el momento de la baja o que correspondería percibir al trabajador si no hubiera causado baja. Aunque el derecho al complemento se concede, por lo general, con independencia de que la incapacidad temporal tenga su origen en riesgos comunes (enfermedad común y accidente no laboral) o profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional) ¹⁸⁸, en un caso se circunscribe a la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo ¹⁸⁹ y en otro se omite, probablemente sin intención, la referencia a la enfermedad profesional y, al mismo tiempo, se incluye la *maternidad* ¹⁹⁰, quizás sin advertir los sujetos negociadores del convenio los cambios producidos en el régimen jurídico de aquélla, que ya no forma parte de la incapacidad temporal, como erróneamente se llega a manifestar, y que, además, da derecho a un subsidio equivalente al cien por ciento de la correspondiente base reguladora (art. 133 *quater* LGSS), lo cual, ciertamente, puede conllevar que no haya lugar a abonar complemento alguno.

¹⁸⁸ Así, art. 51.1 convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U.; art. 48.1 convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U.; art. 249, bis, 1 y anexo IV texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.; art. 56 convenio TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A.; art. 30.1 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U.; cláusula XXIV convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. y art. 21 recopilación normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A.

¹⁸⁹ Art. 15.5 convenio **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

¹⁹⁰ Art. 69.1 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. Aunque en el texto limita ya el abono del complemento a las situaciones determinantes de la incapacidad temporal, hace también referencia a la "maternidad" en el título de la correspondiente estipulación ("prestaciones por enfermedad, maternidad o accidente"), la cláusula XXIV del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.; no existiendo correspondencia entre el título y el contenido de la cláusula, la recomendación a los sujetos negociadores no puede ser otra que la de volver a animarles a corregir tal deficiencia en el siguiente convenio.

XI. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La atención a ella sigue siendo escasa. El tratamiento sigue siendo nulo en los convenios de VODAFONE ESPAÑA, S. A., TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. y TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U., el cual continúa limitándose a mencionar el “despido” como sanción aplicable por la comisión de faltas muy graves. La valoración general hecha en el informe inicial ¹⁹¹ se mantiene aquí.

El único caso de convenio que reproduce, sin más, el tratamiento del convenio anterior, tomado en consideración en el informe inicial, es el vigente de RETEVISIÓN I, S. A. U. (su art. 29 -“causas y efectos de la extinción del contrato”- copia, de forma literal, igual artículo del convenio de 2001). Respecto a los demás convenios examinados entonces, son novedades o cambios que se aprecian en los que los han sustituido, siempre en relación con las indicaciones hechas en el texto del informe inicial:

A) En el convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**: 1) el establecimiento del plazo y forma del preaviso que ha de observar el trabajador que dimita (cese por su voluntad). Tal preaviso es de quince días y ha de realizarse por escrito (art. 14) ¹⁹². El convenio de 1999 no disponía ninguna forma especial y remitía el plazo a lo pactado por las partes. Y 2) La supresión de la regla que mejoraba lo dispuesto en el art. 49.1.c) ET en relación con el preaviso del empresario en la extinción por término. En el convenio de 1999 se establecía que dicho preaviso sería, al menos, de quince días siempre que la extinción del contrato de duración determinada hubiese superado los seis meses. En el vigente la cuestión queda remitida a lo “estipulado en el art. 49.c) (sic) del ET”, lo que significa que el indicado plazo sólo resultará exigible ahora cuando el contrato haya durado más de un año.

B) En el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., el tratamiento dado a la extinción por jubilación. El resto de sus reglas sobre la extinción, contenidas en su art. 17 (“ceses”), son reproducción literal de las que aparecían en el art. 16 del convenio de 2001. Sin duda forzado por polémica desatada a raíz de la derogación de la disposición adicional décima del ET, el vigente convenio, aunque no renuncia a la posibilidad de una jubilación forzosa a partir del día primero del mes siguiente a aquel en el que el trabajador cumpla los sesenta y cinco años, siempre que éste reúna en tal momento “los requisitos necesarios para acceder a la pensión de jubilación del sistema de seguridad social”, matiza que la extinción por tal motivo tendrá lugar “de conformidad con la legislación vigente, si lo estableciera en estos términos” (art. 12). Las dudas sobre la validez de una estipulación de esta naturaleza y, por lo tanto, la posibilidad de extinciones por jubilación forzosa decididas a su amparo, han quedado despejadas por la Ley 14/2005, de 1 de julio. A partir de su entrada en vigor, la previsión convencional comentada hace viables las referidas extinciones en la medida en que parece reunir las condiciones que pide la disposición transitoria única de aquélla ¹⁹³.

¹⁹¹ Véase pág. 175.

¹⁹² El tratamiento coincide con el del convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U., en el que parece inspirarse.

¹⁹³ De acuerdo con dicha la disposición transitoria, “las cláusulas de los convenios colectivos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley en las que se hubiera pactado la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación se consideran válidas siempre que se garantice que el trabajador

C) En el convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U., el abandono de la referencia al diseño de medidas que incentiven la jubilación voluntaria a partir de los sesenta años, tradicional en los convenios de esta empresa y a las que hacía referencia, en concreto, la cláusula 11.2 del de 2001. Los comentarios realizados en el informe inicial a propósito de las indicaciones contenidas en las cláusulas 4.1 y 11.1 de este último convenio a las extinciones por invalidez permanente total, despido colectivo y amortización de puesto de trabajo al amparo del art. 52.c) ET han de entenderse hechas hoy a iguales preceptos del convenio vigente.

Pasando ya a los convenios a los que se amplía el estudio, que son los de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. y TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A., las previsiones del primero, que figuran en su art. 28, coinciden totalmente con las de los convenios de RETEVISIÓN I, S. A. que, recuérdese, se limitan a la dimisión. Por lo que se refiere al segundo, contiene tres previsiones. La primera, relativa a la extinción decidida por el trabajador ante su traslado forzoso (art. 65), se limita a mejorar la indemnización fijada en el art. 40.1 ET, situándola en “35 días por año de servicio”. La segunda, relativa al despido colectivo y al despido objetivo del art. 52.c) ET (disposición adicional 2), coincide exactamente con la incluida en la cláusula 4.1, párrafo primero, de los convenios de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. de 2001 y de 2003, éste en vigor, y se limita a manifestar el compromiso de la empresa a no recurrir a tales despidos durante la vigencia del convenio. La tercera y última (disposición adicional 3) se refiere, de forma ambigua, a la jubilación, y consiste en el compromiso de las partes firmantes de “mantener la posibilidad de facilitar la opción a la jubilación anticipada y la simultánea contratación, por parte de la empresa, dentro del marco legislativo vigente en cada momento” (*sic*).

afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y que cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de seguridad social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva”.

XII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. POTESTAD PREMIAL

Los convenios que han sustituido a los manejados en el informe inicial reproducen, en general sin variaciones, el tratamiento de estos últimos. Por lo tanto, valen las indicaciones hechas en aquél, con la cautela de que ahora han de entenderse realizadas a los correspondientes preceptos de los convenios vigentes. Las modificaciones y adiciones que merecen las aludidas indicaciones son objeto de los apartados que figuran a continuación.

Siguen llamando la atención el convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. y la recopilación de la normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A. Esta última, aunque incorpora alguna referencia asistemática al carácter sancionable de la utilización indebida de los medios informáticos facilitados por la empresa (arts. 24 y 27, en ambos *in fine*), mantiene la retórica remisión del régimen disciplinario, además de a lo dispuesto en el ET, la LPL y la “legislación concordante”, a “la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales” (art. 23); la remisión, que figuraba ya en el capítulo VII de la que en el momento de redactar el informe inicial se conocía como recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S. A., merece igual comentario que el realizado a propósito de esta última ¹⁹⁴. En cuanto a TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A., si sus anteriores convenios se caracterizaron por la omisión de toda referencia a la materia de faltas y sanciones, el vigente se caracterizaría por no incluir más que una, breve, muy general e imprecisa, relativa a la posibilidad de adopción de medidas disciplinarias en casos de acoso sexual o moral (cláusula XXXI).

1. SOBRE LAS FALTAS LABORALES Y SU GRADUACIÓN

A las indicaciones realizadas en el informe inicial se añade:

1) Que han aumentado los supuestos en que se contempla como sancionable el *acoso sexual*. Esta conducta se califica ahora de falta muy grave, además de en los convenios de RETEVISIÓN I, S. A. U. [art. 63.3.h)], TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. [art. 36.3.o)] y **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** [art. 39.3.k)], en el convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. [art. 57.3.h)]; además, se refieren a la posibilidad de la adopción de medidas disciplinarias ante el acoso, en términos coincidentes, los convenios de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. (cláusula 12.3) y TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. (cláusula XXXI). Estos dos convenios también intentan definir la conducta ¹⁹⁵, igual que el convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U., menos afortunado en el resultado ¹⁹⁶.

¹⁹⁴ Véase págs. 182 y 183 del informe inicial.

¹⁹⁵ “Se entenderá por acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa que sus actos, gestos o palabras resultan indeseadas, ofensivas y no toleradas por la persona que las padece. También se incluyen entre estas conductas el denominado acoso medioambiental, entendiendo por tal los comportamientos o actitudes de compañeros de trabajo de naturaleza sexual no deseadas ni toleradas por la persona destinataria, creando en el entorno laboral un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil”.

¹⁹⁶ Según su art. 36.3.o), constituirían acoso sexual sancionable “las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter

2) Que ya hay convenios que hacen objeto de un tratamiento específico al *acoso moral*, definiéndolo y manifestando su carácter sancionable ¹⁹⁷ o incluyéndolo de forma expresa entre las faltas muy graves. Esto último sucede en los convenios de RETEVISIÓN I, S. A. U. [art. 63.3.h)], **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** [arts. 34.1 y 39.3.k)] y AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. [art. 57.3.h)].

3) Que sigue contemplando como sancionable, de forma explícita y específica, aunque asistemática, el uso de desviado o abusivo de los medios de información y comunicación de la empresa y, en concreto, de internet y del correo electrónico, el vigente convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U., en su cláusula 12.5. Pasan a hacerlo el convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A., cuya disposición adicional 9 reproduce buena parte de los términos de la anterior cláusula, y la recopilación de la normativa laboral de VODAFONE ESPAÑA, S. A. U. (arts. 24 y 27).

2. SANCIONES

A) Tipificación

Sólo procede añadir, en relación con lo manifestado en el informe inicial ¹⁹⁸, que la suspensión de empleo y sueldo como posible sanción por la comisión de faltas leves también se contempla en el convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. (art. 58.1).

El cuadro de sanciones sería hoy el presentado en el cuadro que se incluye al final de esta parte.

B) Determinación de la sanción a imponer y, en su caso, de su intensidad

Sólo procede indicar que la fijación del orden por el que habrán de imponerse las sanciones tipificadas para cada grado de faltas es extremo que hoy también abordan los convenios de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. y TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A.. El primero lo hace en su art. 58.2, que incorpora la fórmula que aparecía en el art. 62.2 del convenio de RETEVISIÓN I, S. A. de 2001 y que ahora figura en el art. 64 del vigente. El segundo lo hace en su art. 72, *in fine*, y se refiere, igual que el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U., a los casos para los que se reserva el despido: “en general, el despido se reservará para los reincidentes en falta muy grave”.

sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas”. La definición coincide con la que figuraba en el art. 38.3.ñ) del convenio de 2000.

¹⁹⁷ Convenios de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. (cláusula 12.3) y TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. (cláusula XXXI): “la empresa se compromete a velar para que en el seno de la misma no se produzcan situaciones de acoso moral a los trabajadores, iniciando las actuaciones oportunas tan pronto como tenga conocimiento de que pudieran estarse cometiendo actuaciones de este tipo, que podrán dar lugar a la aplicación del régimen disciplinario”; “se define el acoso moral, también conocido como «mobbing», como la situación de hostigamiento que sufre un trabajador, en el ámbito laboral, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado y que conducen al trabajador al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo”.

¹⁹⁸ Véanse págs. 190 y 191.

C) Procedimiento sancionador

La mejora de las garantías formales que concede la norma estatal al trabajador al que se pretenda sancionar es característica común a los siete convenios que se ocupan de forma específica del régimen disciplinario (todos menos el de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. y VODAFONE ESPAÑA, S. A.). Sobre los comentarios realizados en el informe inicial ¹⁹⁹ se indica lo siguiente:

1) Respecto a la *comunicación escrita de la sanción*, la mejora de su tratamiento legal se aprecia también ahora, además de en los convenios de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. (art. 37.2), RETEVISIÓN I, S. A. U. (art. 62.4) y **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (art. 38.4), en el convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. (art. 56.4). Sigue consistiendo dicha mejora en exigir también la comunicación escrita en los casos de imposición de sanciones por faltas leves, mientras que el ET sólo la pide para las sanciones por faltas graves o muy graves (art. 58.2). El comentario hecho en el informe inicial sobre los términos de la mejora en los convenios de RETEVISIÓN y de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** se hace extensivo al convenio de AUNA, por configurar ésta en los mismos términos.

2) Respecto a la *notificación a las representaciones unitaria y sindical*, los siete convenios considerados amplían el objeto de la notificación. De ellos, sólo el de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. y el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. contienen prescripciones que conducen a que aquélla deba llegar, además de a las sanciones por faltas muy graves, a las que se impongan por faltas graves y leves. El primero, en sus arts. 34.1 y 8.3 y 4 ²⁰⁰; el segundo, en sus arts. 211 (sanciones por faltas graves y muy graves) y 219 (cualquier sanción), con la particularidad que más adelante se señala. Los demás ciñen la mejora de la competencia de los representantes de los trabajadores a la información sobre las sanciones aplicadas por faltas graves, no estando de más precisar que lo que se les debe notificar no son las faltas, como erróneamente figura en los convenios de RETEVISIÓN I, S. A. U. (art. 62.4), **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (art. 38.5) y AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. (art. 56.4), sino las sanciones que se impongan por su comisión, sin perjuicio de que la información pueda extenderse a la indicación de las primeras. En cuanto a la precisión del momento en que debe facilitarse la información o producirse la notificación, no precisado por la norma estatal, a las previsión del convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U. (art. 62.4), se añade la del convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U., que dispone, en iguales términos que el primero, que la información se facilite "simultáneamente" a la comunicación escrita de la sanción al trabajador (art. 56.4).

3) Por lo que se refiere al *expediente previo*, la mejora de la norma estatal mediante la extensión de aquél a los trabajadores no aforados se sigue observando, en iguales

¹⁹⁹ Véanse págs. 194 y sigs.

²⁰⁰ Según el art. 34.1, "en los casos de faltas leves, graves o muy graves derivadas de incidencias en la producción, deberán ser informados el comité de empresa y delegados de personal en el ámbito de la comisión de calidad regulada por el artículo 8 del presente convenio. En caso de que por circunstancias perentorias de la actividad productiva sea imposible la reunión en el seno de la comisión, la sanción habrá de ser comunicada a la representación legal de los trabajadores".

términos que en los indicados en el informe inicial ²⁰¹, en el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. (art. 61) y en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. A ellos se añade ahora el convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A., que ofrece la particularidad de excluir de la mejora, aplicable a la sanción de las faltas graves y muy graves (como en el caso del primero de los convenios mencionados), la sanción por la falta muy grave constituida por el "fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros" (art. 74 en relación con el art. 71.7º). Aparte de en este punto, la regulación de dicho convenio difiere de la del de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA en que amplía de tres a cinco días el plazo concedido para contestar al pliego de cargos y no contempla que con la entrega de éste se le informe al afectado de "que existe la posibilidad de enviar copia" de él "al comité de empresa o delegados de personal".

4) Pasa a formar parte de los convenios que se ocupan de la *prescripción de las faltas* el de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A., cuyo art. 76 reitera, de forma innecesaria, como los otros cuatro [los de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. (art. 64), TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. (art. 37.3), **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (art. 38.6) y texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. (art. 210)], los plazos legales.

5) Pasan a formar parte de los convenios que se ocupan de la *cancelación en el expediente personal de las anotaciones de las sanciones* impuestas los de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. (art. 76) y AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. (art. 58.3). El primero fija como plazos para proceder a aquélla los de tres meses, uno y dos años, según se trate de sanciones por faltas leves, graves o muy graves; tales plazos coinciden con los del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. (art. 64). El segundo forma parte de los que establecen los plazos más breves: dos, cuatro y ocho meses, también según se trate de sanciones por faltas leves, graves o muy graves; tales plazos coinciden con los de los convenios de RETEVISIÓN I, S. A. U. (art. 64.3) y **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (art. 40.2).

3. RÉGIMEN DE PREMIOS

Sólo contienen previsiones sobre esta materia los convenios de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. (art. 54), VODAFONE ESPAÑA, S. A., RETEVISIÓN I, S. A. U. (disposición transitoria primera) y TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. (arts. 204 a 207, ambos incluidos, del texto refundido de la normativa laboral). Las de estos dos últimos coinciden con las que aparecen comentadas en el informe inicial ²⁰². En el caso del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., sólo debe añadirse que el vigente pasa también a disponer que "cuando los trabajadores que acrediten actos meritorios pertenezcan a profesiones colegiadas, la empresa promoverá ante los correspondientes colegios u organizaciones profesionales la candidatura de los mismos para ser premiados o reconocidos según los criterios del propio colegio u organización profesional". Por último, el acuerdo o convenio extraestatutario de VODAFONE ESPAÑA, S. A. mantiene (art. 19) el "premio al mérito" para los ingenieros técnicos de telecomunicaciones que obtengan el título de ingeniero superior de telecomunicaciones y para los titulados de FP de especialidad técnica que

²⁰¹ Véase págs. 197-199.

²⁰² Véanse págs. 201 y 2002.

obtengan el título de ingeniero técnico de telecomunicaciones, lo que ya figuraba en la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S. A. (capítulo V, apartado VI), y lo amplía a "aquellas personas que quieran incrementar su visión de negocio o sus conocimientos tecnológicos" y concluyan los estudios correspondientes a las titulaciones que al efecto se señalan.

Cuadro número 3: Sanciones

Sanciones									
Convenios	Por faltas leves			Por faltas graves			Por faltas muy graves		
Sectorial de empresas concesionarias de cable y fibra óptica	Amonestación verbal	Amonestación escrita	Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días	Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días		Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a un mes	Despido		
Texto refundido de la normativa laboral TELEFÓNICA DE ESPAÑA S.A.U.	Amonestación verbal	Carta de censura		Suspensión de empleo y sueldo de hasta diez días	Para participar en convocatorias de ascenso promoción o cambio de grupo o subgrupo laboral, etc.	Traslado de residencia desde seis meses y un día a cuatro años	Suspensión de empleo y sueldo desde once días hasta cuarenta y cinco	Para participar en convocatorias de ascenso, promoción o cambio de grupo o subgrupo laboral, etc., desde cuatro a un día	Despido
TELEFONICA MÓVILES ESPAÑA S.A.	Amonestación verbal	Carta de censura		Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días		Suspensión de empleo y sueldo desde dieciséis días hasta tres meses	Por periodo no superior a quince meses para ascender de grupo	Despido	
TELEFONICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.U.	Amonestación por escrito	Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días		Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días		Suspensión de empleo y sueldo de diez (sic) a treinta días	Apercibimiento o por escrito de despido	Traslado forzoso a distinta localidad	Despido
RETEVISION I.S.A.U. Y AUNA TELECOMUNICACIONES S.A.U.	Amonestación verbal	Amonestación escrita	Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días	Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días		Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días	Suspensión de empleo y sueldo de treinta a sesenta días	Despido	
TELEFONICA TELECOMUNICACIONES PUBLICAS, S.A.	Amonestación verbal	Amonestación escrita		Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días		Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses	Inhabilitación por periodo no superior a quince meses para ascender de categoría	Pérdida temporal de categoría	Despido

XIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La cláusula 10 del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. guarda gran similitud con la del precedente, en particular en algunos aspectos tales como los contenidos del plan de prevención anual. Vuelve a insistir, sin que hasta la fecha hayan podido conocerse públicamente los contenidos de sus trabajos, en que durante su vigencia -no ha sucedido así, quizá ocurra durante el período de prórroga hasta 31 diciembre 2007- se concluirá la actualización de las "Normas" de prevención de riesgos existentes en la empresa, incluidas como anexo V al convenio de los años 1993-95.

En relación con las evaluaciones de riesgos, se añade ahora que se tendrán en cuenta los riesgos psicosociales cuando sea preciso. Y, con la vigilancia de la salud, que se utilizarán como referencia los protocolos de vigilancia sanitaria específica informados favorablemente por el Consejo interterritorial del Sistema Nacional de Salud, cuando sean de aplicación en Telefónica de España. Y se añade que, para promover la seguridad y salud laboral, así como la necesaria coordinación de las actividades empresariales, se designará por cada edificio un responsable.

Muy en particular, el vigente convenio afina más las exigencias en cuanto a la prevención de riesgos en las empresas colaboradoras. En cuanto a la información que TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. debe proporcionar a las empresas colaboradoras, se hace referencia específica, además de los riesgos de la actividad a desarrollar, a las medidas de prevención y protección correspondientes a los mismos, junto con las medidas de emergencia que se deben aplicar, en su caso. Pero, sobre todo, añade más exigencias documentales que deben aportar a la principal dichas empresas colaboradoras. Además de la ya exigida en el convenio anterior, la siguiente: 1) relación permanentemente actualizada de operarios que vayan a ejecutar sus trabajos. 2) Certificado de cotización a la Seguridad Social por los trabajadores de la empresa colaboradora que realicen las tareas objeto del contrato. 3) Certificado de información -no sólo de formación- suficiente en materia preventiva acorde al tipo de actividad que se va a desarrollar. 4) Certificado de capacitación/cualificación para la realización de trabajos que impliquen riesgo eléctrico. 5) Certificado de acreditación específica de trabajadores para realizar tareas en espacios confinados. Y 6) identificación completa de los responsables de la ejecución de los trabajos objeto del contrato, para que pueda ser verificada en cualquier momento la coordinación y vigilancia de los mismos.

Lamentablemente, el convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVODUALES, S. A. U, sigue guardando silencio sobre la seguridad y salud en el trabajo. A su vez, el convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. continúa, en su cláusula XXX, con la magra referencia a un comité de seguridad y salud, al que, por lo menos, a diferencia del convenio anterior, denomina siempre de manera unívoca. Merece comentarse de este convenio la nueva regulación del acoso sexual y moral, ambas cuestiones muy relacionadas con la prevención de riesgos laborales. La evitación de ambos se liga a la debida consideración a la dignidad de las personas. Se aportan sendas definiciones de acoso sexual ²⁰³ -no literalmente copia de la de la Directiva

²⁰³ "A estos efectos se entenderá por acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa que sus actos, gestos o palabras resultan indeseadas, ofensivas y no toleradas por la persona que las padece. También se incluyen entre estas conductas, el denominado acoso sexual medioambiental, entendiéndose por tal los comportamientos o actitudes de compañeros de trabajo de naturaleza sexual no deseadas ni

76/207/CEE tras la modificación de la misma por Directiva 2002/73, de 23 septiembre y de acoso moral ²⁰⁴. En cuanto al primero, después de establecer el principio de que la empresa velará por un ambiente de trabajo libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, se ordena la adopción de medidas oportunas, “incluyendo la oportuna apertura de expediente disciplinario interno, sin perjuicio de otras medidas legales que puedan interponerse”. Con respecto al segundo, se contempla asimismo la iniciación de las actuaciones oportunas tan pronto como se tenga conocimiento de que pudieran suceder conductas de este tipo, “que podrán dar lugar a la aplicación del régimen disciplinario”.

El vigente convenio colectivo de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. contiene ciertas novedades de interés. En el art. 76, que abre el capítulo XIV -“protección de la seguridad, la salud y el medio ambiente de la empresa”- que introduce la materia, se repiten los principios ya enunciados en su precedente art. 68 del anterior convenio, pero se hace especial hincapié en alguno derivado de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre. En particular, cuando se expresa que “a través de la política de prevención de riesgos laborales de [la empresa], se promoverá la integración de la seguridad y salud laboral, en el conjunto de actividades y niveles jerárquicos de la empresa”. Pero, más allá de esta declaración de principios, pone de manifiesto que se cuenta, a los efectos de organización y medios preventivos necesarios, con la modalidad preventiva que se estructura a través del servicio mancomunado de prevención de riesgos laborales del grupo Telefónica, el cual desarrollará las funciones correspondientes a las cuatro disciplinas preventivas: medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada. En todo lo demás, los preceptos convencionales son reiteración de los del anterior convenio.

También es poco innovador el capítulo XII (arts. 57 y siguientes) del convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U. Su servicio de prevención propio, constituido a través de la dirección de recursos humanos, sigue sin asumir la especialidad de medicina del trabajo. Pero además, a diferencia del convenio anterior, también concierta externamente, con uno o más servicios de prevención debidamente acreditados, la higiene industrial. A mayores -esto no se preveía en la norma precedente-, las funciones del servicio de prevención serán complementadas con la existencia de trabajadores designados como coordinadores de prevención. En todo lo demás, sólo cabe anotar variaciones de detalle, en particular las dos siguientes: 1) que corresponde al servicio de prevención -antes se decía lacónicamente “a la empresa”- determinar los puestos de trabajo en los que debe recurrirse a la protección individual. Y 2) que, a los efectos de dotación de equipos, se establecen cinco grupos diferentes, frente a los cuatro anteriores. En cuanto al convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U., su capítulo XII -arts. 54 y 55- reproduce literalmente los preceptos del de RETEVISIÓN I dedicados a principios generales y al comité intercentros de seguridad y salud, pero sin que se constituya convencionalmente un servicio de prevención propio ni se contenga obligación alguna además de las legales y reglamentarias relativa a vigilancia de la salud.

toleradas por la persona destinataria, creando en el entorno laboral un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil”.

²⁰⁴ “También a estos efectos, se define el acoso moral, también conocido como *mobbing*, como la situación de hostigamiento que sufre un trabajador, en el ámbito laboral, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado y que conducen al trabajador al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo”.

El convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS regula en su disposición adicional primera la seguridad y salud laboral. Al margen de afirmaciones programáticas, se realiza la misma referencia del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA al servicio mancomunado de prevención de riesgos laborales del grupo Telefónica, en el que se integra la entidad con el fin de contar con el apoyo y asesoramiento necesarios para la realización de las actividades preventivas. Pero, además, a criterio de la empresa, y con la debida consulta preceptiva al comité de seguridad y salud, dicha colaboración podrá acordarse con otros servicios de prevención debidamente acreditados. A tales servicios les compete, en coordinación con los de formación de la empresa, desarrollar e impartir la formación necesaria para limitar los accidentes de trabajo. En cuanto a los mecanismos de participación, reproduce materialmente las reglas de la Ley 31/1995, de 8 noviembre, con el matiz de que los delegados de prevención del comité de seguridad y salud se designan por el comité intercentros. Y, en lo que atañe a los reconocimientos médicos, se dispone que todo el personal de nuevo ingreso será objeto de ellos, que podrán realizarse antes de su incorporación o en el plazo de los quince días siguientes. A todos los demás trabajadores se les ofrece un reconocimiento voluntario anual, salvo los casos de obligatoriedad del art. 22 de la Ley 31/1995, de 8 noviembre. Las personas que opten por no hacérselo deben hacer constar su renuncia por escrito. En regla que casa parcialmente con los principios al respecto del Acuerdo interconfederal de negociación colectiva para 2005, se dispone que el reconocimiento se realizará mediante un diseño basado en el análisis de riesgos, bien sea éstos laborales o genéricos -edad, sexo, antecedentes, herencia genética, etc.- para una mejor protección de la salud y prevención de enfermedades y en atención a una vigilancia de la salud personalizada y adecuada a cada trabajador.

También el acuerdo de empresa de VODAFONE ESPAÑA, S. A. guarda un espacio para la seguridad y la salud. Su art. 33, después de unas afirmaciones introductorias de carácter asertivo y programático, insiste en la integración de la prevención, en todos los niveles jerárquicos, y en todo el conjunto de actividades y decisiones, ya se trate de procesos técnicos, de la organización del trabajo y de las condiciones en las que éste se presta, ya de unos u otros niveles jerárquicos, incluidos todos ellos. En el diseño de la prevención, el acuerdo apela a la norma "organización de la prevención de riesgos en Vodafone España" (N-0-0246). Pero, en especial, al servicio de prevención propio de la empresa, conocido internamente como departamento de prevención de riesgos y salud laboral. Por lo que respecta a la participación, se afirma que el canal adecuado se centra en las comisiones de seguridad y salud, de ámbito regional. En los aspectos más sustantivos, la cláusula hace referencia a la evaluación de riesgos, sobre todo como elemento básico en la programación de actividades preventivas de diversa índole, centradas, en particular, en las funciones y tareas asignadas a los puestos de trabajo ²⁰⁵, en el centro de trabajo donde se desarrolla la prestación de servicios ²⁰⁶ y en los proveedores que desarrollen obras y servicios para la empresa ²⁰⁷.

Mención especial requiere el capítulo VII del convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**. En él se observa, desde luego, un significativo enriquecimiento en los contenidos preventivos, en relación con el primer

²⁰⁵ Actividades formativas, informativas, referidas a equipos de protección individual y de vigilancia de la salud.

²⁰⁶ Se alude dentro de este ámbito, en especial, a las medidas de emergencia.

²⁰⁷ En particular, actividades de información, medidas de coordinación y vigilancia.

convenio de sector. Después de una referencia a la normativa legal y reglamentaria aplicables, se expresa la intención de promover la creación de la figura del delegado de prevención y de los comités de seguridad y salud. Y se recuerda la obligación de las empresas de realizar, como acción continuada, la evaluación de riesgos y el plan de prevención. Por lo que respecta a la organización de la actividad preventiva, el art. 29 del convenio establece que la organización de las empresas recurrirá a un servicio de prevención propio, ajeno o mixto. Para asegurar la formación necesaria de todos los trabajadores cubiertos por la norma convencional, añade que los citados servicios de prevención, en coordinación con los de formación de la empresa, desarrollarán e impartirán la formación necesaria para limitar los accidentes laborales. En cuanto a la vigilancia de la salud, el art. 30, después de recordar las reglas legales sobre cuándo debe efectuarse y su carácter generalmente voluntario, establece tres excepciones a este principio de voluntariedad: a) en el caso de trabajadores de nueva incorporación, que deberán pasar de forma obligatoria un reconocimiento médico específico inicial, b) en el caso de trabajadores que realicen trabajos con riesgo de caídas en altura, y c) en el caso de trabajadores que realicen trabajos de especial peligrosidad. Adicionalmente, las direcciones de las empresas promoverán campañas de medicina preventiva -por ejemplo, de deshabituación del uso del tabaco, antigripal, etc.-.

El art. 31 se refiere a las evaluaciones de riesgos y establece el listado mínimo de factores de riesgo que deben contemplarse en ellas, divididos en factores físicos, químicos y biológicos ²⁰⁸, factores de seguridad ²⁰⁹, factores ergonómicos ²¹⁰ y, por último, factores psicosociales y de organización ²¹¹. En cuanto al art. 32, contempla la formación, distinguiendo la que va dirigida a los delegados de prevención ²¹² y a los trabajadores ²¹³. Y también a la información, asimismo a unos y otros ²¹⁴. Finalmente,

²⁰⁸ Tales como temperatura, humedad, corrientes de aire, aireación/ventilación, instalación de equipos de aire acondicionado, iluminación, reflejos molestos, niveles de ruido, presencia de radiaciones, niveles de polvo nocivo o molesto en el ambiente, contactos con productos químicos, infecciones por uso común de auriculares, tubos de voz, micros y teléfonos convencionales, etc.

²⁰⁹ Tales como caídas al mismo o a distinto nivel, desprendimiento o caída de objetos, contactos eléctricos, incendios o explosiones, evacuación en caso de emergencia, señalización de emergencia, medidas contra incendios, señalización de medidas contra incendios, etc.

²¹⁰ Como por ejemplo en aplicación de la Guía técnica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene para la evaluación de puestos de trabajo con pantallas de visualización, orden y limpieza, esfuerzos físicos que conllevan fatiga, etc.

²¹¹ Tales como pausas en el trabajo, fatiga y elementos negativos asociados por exigencias de la tarea de tipo físico y mental, conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y su supervisión o conocimiento y claridad de las pautas a seguir en la gestión requerida por los clientes (externos o internos).

²¹² Las empresas asegurarán, con independencia de las distintas personas o entidades que los impartan, programas formativos equiparables y adecuados al desarrollo de sus labores preventivas de seguimiento de las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, colaboración con los servicios de prevención y control de las medidas preventivas tomadas, y que les faculten como técnicos de prevención de riesgos laborales, en su nivel básico.

²¹³ Además de los folletos prácticos informativos entregados a todos los trabajadores en el momento de su contratación, las empresas habrán de velar por una adecuada formación de cada trabajador, complementando necesariamente aquellas notas iniciales con los puntos específicos cada empresa en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos, haciendo hincapié en los aspectos preventivos de los riesgos en la empresa (haciéndose referencia al centro de trabajo concreto donde presta sus servicios el trabajador) y en todo lo relativo a las instrucciones de actuación en caso de evacuación, así como conforme a lo que establezca el plan de emergencia y evacuación en cada caso.

el art. 33 regula la materia de la ropa y los equipos de protección individual, estableciendo, como criterio general, que corresponde a los servicios de prevención, de un lado, determinar, tras la evaluación específica de la actividad, los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual; y, de otro, precisar, para cada uno de estos puestos, el riesgo o los riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de prenda o equipo, el cual deberá proporcionarse a título gratuito. Como contrapartida, los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la dirección de la empresa, deben utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por ésta

En términos generales, se aprecia, pues, un ligero repunte de los contenidos sobre seguridad y salud en el trabajo, al menos en una parte de los convenios del sector. También se aprecia cierto interés por algunas de las admoniciones del Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva de 2005 en materia preventiva, en particular cuando apela a la necesaria integración de la prevención en todas las actividades de la empresa. Pero no tanto en otros tópicos, entre ellos en la necesaria adecuación de la vigilancia de la salud o en la necesidad de mejorar las estructuras representativas y, en general, de participación de los trabajadores.

²¹⁴ Todos ellos han de tener a su alcance información puntual, precisa y adecuada, referente a los riesgos inherentes a sus concretos puestos de trabajo, detectados a partir de la realización y el análisis de las pertinentes evaluaciones de riesgos. Asimismo, los delegados de prevención habrán de disponer de la información sumaria de los riesgos detectados por puestos de trabajo, con especial hincapié en aquellos puestos en que se hayan detectado riesgos calificados como de especial peligrosidad.

XIV. ACCIÓN SOCIAL Y SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA

1. MEDIDAS DE ACCIÓN SOCIAL

Diversos convenios colectivos siguen regulando modalidades específicas de préstamos. Además de los anticipos con cargo a los fondos sociales de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, a los que se hará referencia seguidamente, hay que considerar cláusulas como el art. 20 del convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U., que los limita a un monto total no superior a cuatro mensualidades ni a 6.611'13 euros, sin que pueda concederse más de un préstamo por mes al conjunto de la plantilla y cuya característica fundamental consiste en estar exentos de interés ²¹⁵. Adicionalmente, dicho precepto regula anticipos a cuenta de la paga extraordinaria más próxima, en importe máximo correspondiente al devengado, sin que aparentemente mejore el régimen legal del art. 29 ET ²¹⁶. Asimismo, la cláusula XXIII del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA S. A., regula "otros anticipos" de configuración próxima a los préstamos de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES ²¹⁷. Y deben citarse también los anticipos especiales del art. 73.2 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., de configuración pareja a la de su norma convencional precedente. El convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS prevé un fondo ²¹⁸ de una dotación anual para préstamos accesibles a los trabajadores con antigüedad de un año al menos, que no tengan otro préstamo en vigor con la empresa y que justifiquen su necesidad, al que se podrá acceder en ciertas cantidades ²¹⁹ que generarán como tipo de interés el oficial a principio de cada año.

Algún convenio regula ayudas oftalmológicas y odontológicas en unas cuantías a tanto alzado o porcentuales ²²⁰.

²¹⁵ Por lo que respecta a su devolución, habrá de reintegrarse en las 14 mensualidades siguientes o, en los supuestos de contratación temporal, en los meses que resten de vigencia del contrato, sin superarse en todo caso dichas 14 mensualidades. Y, si el trabajador causa baja en la empresa con anterioridad a su reintegro total, la parte restante deberá ser cancelada de modo inmediato, convirtiéndose en deuda líquida, vencida y exigible.

²¹⁶ Tampoco añade nada la cláusula XXII del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. - "anticipos de haberes"- . Por su parte, el art. 59 del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS añade que podrán solicitarse anticipos de una mensualidad -se entiende sin necesidad de que las cantidades hayan sido devengadas-, a devolver en las tres nóminas siguientes sin intereses.

²¹⁷ De un monto máximo de 9.000 euros o tres mensualidades de salario fijo o del salario que reste hasta la expiración del contrato, a devolver en un plazo máximo de doce meses -o en el que reste hasta la expiración del contrato-, sin intereses, no accesible a los trabajadores durante el período de prueba o durante los tres primeros meses de vigencia del contrato, con un intervalo mínimo de seis meses entre un préstamo y el siguiente y deducibles de la liquidación las cantidades pendientes de pago en el momento de extinción del contrato. El número máximo de anticipos a conceder por la empresa se fijará anualmente y se comunicará al comité de empresa.

²¹⁸ Art. 60. De 55.076 euros anuales, revalorizables con los intereses que generen.

²¹⁹ 3.600 euros a 30 meses, 2.400 a 24 meses, 1.800 a 18 meses, 1.200 a 12 meses y 600 a 6 meses.

²²⁰ Disposición adicional 5 del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS: 100 euros al año por ayuda oftalmológica, previa presentación de factura, y el 15 por 100 de la factura a nombre del empleado, con un máximo de 120 euros año, en el caso de la ayuda odontológica.

Prosigue la regulación de la ayuda infantil y de la ayuda escolar en el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., en su art. 51, bien que con alguna novedad, al margen de la actualización de las cuantías: la ayuda escolar se amplía hasta los once años de edad en 2005 y hasta los doce en 2006 y la ayuda extraordinaria escolar a la franja entre doce y dieciséis años para 2005 y entre trece y dieciséis para 2006. El art. 58 del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS regula ayudas para estudios, que deberán desarrollarse en la normativa correspondiente, de cuya aplicación y actualización cuidará una comisión paritaria de dos miembros por cada parte. A su vez, el art. 50 del convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U. insiste en el complemento familiar voluntario. Por su parte, el acuerdo de VODAFONE ESPAÑA, S. A. contiene ayuda a guarderías ²²¹, ayuda a hijos discapacitados ²²² y ayudas a familia numerosa ²²³.

El vigente convenio colectivo de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. mantuvo entre los años 2003 y 2005 la cuantía destinada a fondos sociales -cláusula 11.4-, pese a la esperada “notable reducción del número de empleados”. Y lo mismo hizo, hasta 31 diciembre 2007, el acuerdo de prórroga En cuanto a los avales para la adquisición de vivienda habitual, su cuantía asciende a 42.000 euros como máximo -incrementada a 47.000 en el acuerdo de prórroga-. Para las actividades socio-recreativas, la dirección de la empresa estudiará las propuestas que presenten las asociaciones de trabajadores a los efectos de asumir su coste. Y, en relación con los anticipos de una a tres mensualidades, se fija un cupo de 160 anticipos semanales de carácter normal. Por su parte, el convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. prosigue -cláusula XXVI- con el fondo social administrado por una representación paritaria. Y lo mismo sucede con el art. 74 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., del que debe destacarse no obstante el notable incremento de sus cuantías ²²⁴ y que establece conceptos a los que debe ser destinado, salvo que la comisión de fondos sociales disponga otra cosa ²²⁵.

También existe continuidad en la regulación de ATAM -Asociación Telefónica para asistencia a Minusválidos-. En este sentido, pueden colegirse la cláusula 12.7 del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U., cláusula XXVIII del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. o el anexo 4 del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. El art. 75 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. modifica un aspecto accesorio, al prever la adhesión automática de los trabajadores que se incorporen a la empresa, aunque quienes lo soliciten podrán causar baja en la asociación.

²²¹ Dedicada a empleados con hijos entre 0 y 4 años. Asistan éstos o no a guarderías, los empleados podrán beneficiarse de una ayuda mensual de 61'30 euros brutos por cada hijo.

²²² En caso de hijos de empleados que tengan reconocida alguna discapacidad o anomalía, se establece una ayuda mensual por cada hijo de 122'60 euros brutos por cada hijo hasta los quince años.

²²³ Dedicada a empleados con tres o más hijos, hasta que éstos cumplan la edad en que la familia pierde el derecho a la deducción del IRPF. Perciben una cantidad alzada y de una sola vez de 306 euros por cada hijo, cuyo pago se efectúa en enero de 2005.

²²⁴ 160.000 euros en 2004, 180.000 euros en 2005 y 200.000 euros en 2006, además de saldos de años anteriores correspondientes a dotaciones no consumidas en su totalidad.

²²⁵ A ayudas de estudios, actividades deportivas y ayudas excepcionales en un porcentaje del 46 por 100. A actividades del Club de Ocio y asistencia a conciertos Movistar, etc., en un porcentaje del 40 por 100. Y a subvenciones de viajes del plan de vacaciones del grupo Telefónica, en un 14 por 100.

Hay que hacer referencia, asimismo, a cláusulas que otorgan a los trabajadores el derecho a vincularse a entidades de ocio en condiciones ventajosas ²²⁶; u otros beneficios heterogéneos, como la oferta, voluntaria y a título individual, de contratar los servicios de entidades especializadas en orientar la mejora entre trabajo y vida privada, en la línea de conciliación de vida laboral y familiar ²²⁷. O como servicios específicos que ofrece el propio grupo de empresas ²²⁸.

Y se mantienen, como es lógico, las cláusulas que configuran comisiones de acción social o de gestión de los fondos sociales. Debe destacarse que la de AUNA TELECOMUNICACIONES S. A. U. es muy similar a la del convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U.

2. CLÁUSULAS DE ASEGURAMIENTO

Igual que sucedía con los anteriores convenios colectivos, muchos de los vigentes a nivel de empresa mantienen los compromisos de empresa de suscribir pólizas de seguro o conservar su vigencia. En esta línea, la cláusula XXV del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. prosigue con la misma regulación de su tradicional seguro de vida e invalidez, “actualizado permanentemente”. También el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. conserva, en su art. 71, la regulación del seguro de vida. Por su parte, el art. 52 del convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U. vuelve a regular una póliza colectiva de accidentes para todos los trabajadores, que asegura la misma cuantía ²²⁹ en caso de fallecimiento, sea o no de trabajo, y de incapacidad permanente absoluta. En caso de incapacidad permanente total hay que estar al baremo recogido en la póliza, en función de los distintos tipos de secuelas, sin perjuicio de que el trabajador pueda ampliar, a su cargo, la cobertura. Mantiene asimismo el seguro de vida en el art. 53. El convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. regula un seguro de accidentes y un seguro de vida transpuestos en su régimen del convenio de RETEVISIÓN I. S. A. A su vez, el seguro colectivo previsto en la disposición adicional 4 del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez de los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa o, sin cumplir este requisito, los que usan el vehículo como herramienta de trabajo, siempre que soliciten expresamente el alta en el modelo habilitado al efecto, corriendo a cargo de la empresa el importe de la prima. Tampoco presenta grandes novedades -sí alguna, vg. el incremento del capital asegurado hasta el 300 por 100 del salario bruto anual o la

²²⁶ Por ejemplo, cláusula XXIV *in fine* del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.: “Playa de Madrid: los trabajadores que lo deseen se podrán dar de alta en las instalaciones con las condiciones especiales ofrecidas por la empresa Playa de Madrid (instalación deportiva “El Pardo” de Madrid y club deportivo “El Cervelló” de Barcelona). Las cuotas de mantenimiento se cargarán en la nómina a mes vencido”.

²²⁷ Cláusula XXVI del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.

²²⁸ Por ejemplo, cláusula XXVII del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.: “Telefónica Data España compensará económicamente a sus empleados la contratación del servicio Imagenio de Telefónica de España en las mismas condiciones que este servicio opera para los empleados de la empresa proveedora del mismo (Telefónica de España)”. Igualmente, “se compensará la contratación del servicio ADSL de Telefónica de España en las mismas condiciones que este servicio opera para los empleados de la empresa proveedora del mismo (excepto la opción ADSL RDSI)”. Por su parte, la disposición adicional quinta del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. alude a que la empresa se compromete a negociar descuentos en la compra de productos del grupo.

²²⁹ En concreto, 120.202 euros.

inclusión de detalles técnicos sobre la modalidad de seguro- el seguro de vida regulado en el art. 17 del acuerdo de empresa de VODAFONE ESPAÑA, S. A. También se incluyen precisiones adicionales -ámbito de cobertura las 24 horas y mundial, así como una definición del objeto del seguro ²³⁰- en el art. 18 de dicho acuerdo, referido al seguro de accidentes.

Mantiene el convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. el seguro de sueldo de la cláusula 11.2 del convenio para los años 1997-98, pero se añade que “ambas partes se comprometen a intensificar la búsqueda de soluciones alternativas que permitan la instrumentación del [mismo], mediante la fórmula más adecuada posible”. Por lo demás, el apartado 3 de la cláusula 11 justifica los porqués de que la entidad haya dejado de ser empresa colaboradora a los efectos de la Seguridad Social ²³¹. Para sustituir esta condición, la dirección de la empresa asume el compromiso de suscribir, para el personal en activo, las pólizas necesarias que garanticen la asistencia sanitaria complementaria y de asumir, expirados los plazos transitorios fijados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el coste total de la prima del seguro médico que cubra la asistencia de todos los trabajadores en activo, sus cónyuges e hijos, siempre y cuando figuren como beneficiarios de asistencia sanitaria del empleado o empleada titulares en la cartilla de la Seguridad Social -o futuro documento acreditativo, en su caso- y en tanto mantengan la condición de dependientes del titular a efectos de la Seguridad Social. En el caso de los trabajadores prejubilados y desvinculados que ostentasen dicha condición a fecha de 28 febrero 2003, siempre que hubieran suscrito el oportuno convenio especial con la Seguridad Social, mientras mantengan dicha condición y requisito, la empresa asumirá, tras la finalización del mismo período transitorio que para el caso de los activos, un porcentaje equivalente al 40 por 100 del coste global de la póliza, en la que se incluya a cónyuges e hijos dependientes. Aunque a tal efecto debieron manifestar su voluntad de adhesión en el plazo oportuno. Finalmente, para el caso de las personas que ostentasen la condición de prejubilados a 28 febrero 2003, pero que dejaran de serlo posteriormente, la empresa asume el compromiso de realizar una determinada aportación económica durante el plazo improrrogable de tres años, que finaliza en el año 2006, para contribuir a subvencionar las pólizas de asistencia sanitaria que contraten los interesados directamente con la aseguradora médica que elijan para ellos mismos y sus beneficiarios. La subvención individual máxima puede

²³⁰ “Se considerarán como accidentes todos aquellos hechos catalogados como tales por los organismos oficiales competentes en sus resoluciones y sentencias”.

²³¹ “La modificación legislativa del sistema de financiación de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social en el año 1997, junto a la inactividad de la Administración en el ejercicio de sus competencias y la falta de pago desde el ejercicio 1999 del coste económico de la colaboración, han derivado en la finalización del modelo de empresa colaboradora de Telefónica de España. A ello, han contribuido los Decretos de transferencia de competencias a todas las Comunidades Autónomas de 2002 sobre traspaso de las funciones y servicios del Instituto Nacional de la Salud, y la negativa que, de forma expresa o tácita han manifestado dichas Comunidades para asumir una nueva colaboración en la gestión de la Seguridad Social o a subrogarse en la colaboración que hasta el momento venía desempeñando la empresa. El cese dictado por la Administración mediante resolución de fecha 30 de diciembre de 2002 pone fin al modelo de empresa colaboradora desarrollado por Telefónica de España, dejando sin efecto las prestaciones sustitutorias, complementarias y graciabiles que en el ámbito de esta colaboración se han venido satisfaciendo, integrándose todos los empleados en el régimen asistencial del sistema público de salud. De igual modo, con la desaparición del régimen de colaboración quedan sin contenido las normas de empresa colaboradora de la Seguridad Social aprobadas en su momento y por las que se ha venido haciendo hasta su desaparición”.

llegar hasta 32 euros mensuales por cada jubilado, derechohabiente o beneficiario que se adhiera, aunque dicha cifra puede disminuirse en función del número de adhesiones, considerándose además que el límite global máximo de aportación de la empresa resulta de multiplicar dichos 32 euros por doce meses y por el número de adhesiones y no excederá de 2.900.000 euros anuales por cada uno de los tres años de mantenimiento de este sistema.

Para abordar todos los aspectos del desarrollo del descrito sistema sustitutivo del modelo de empresa colaboradora de la Seguridad Social se constituye una comisión de seguimiento paritaria -dos miembros designados por el comité intercentros y dos por la empresa-, con el fin de conseguir una asistencia complementaria adecuada, eficaz y de calidad. Por lo demás, se valorará por la empresa la posibilidad de extender subjetivamente el ámbito de cobertura de la póliza ²³².

Por supuesto, otros convenios conservan la cláusula de seguro médico, como el de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A., cuya cláusula XXV añade una definición expresa de pareja de hecho a los efectos de su cobertura por dicho seguro ²³³ e incorpora la previsión de que, si fuera necesario realizar un cambio sustancial de las prestaciones de su cobertura, la empresa informará previamente a los representantes de los trabajadores, a los efectos de estudiar de forma conjunta alternativas posibles. Por su parte, el art. 70 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. apenas introduce variaciones. Y tampoco resulta novedoso, excepto en sus cuantías, el art. 54 del convenio colectivo de RETEVISIÓN I, S. A. U., copiado por el art. 51 del convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. Del igual modo, se mantiene en sus mismos términos -art. 16 del acuerdo de empresa- el seguro de salud de VODAFONE ESPAÑA, S. A.

3. MEJORA DE PRESTACIONES

En líneas generales, se mantienen los complementos de incapacidad temporal previstos en los convenios de empresa. Por ejemplo, y en sus mismos términos, en el art. 30 del convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U., la cláusula XXIV del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. y el art. 51 del convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U. alguna pequeña variación se encuentra en el art. 69 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. en relación con el convenio anterior, en particular en los porcentajes en que se complementa el subsidio en atención al índice de absentismo ²³⁴, a la vez que se aclara que no computan en el

²³² “Durante la vigencia del convenio y a medida que el desenvolvimiento de este modelo asistencial permita a la compañía aseguradora conocer la viabilidad de incorporar en el futuro otros asegurados, se valorará y analizarán las condiciones en las que podría extenderse la cobertura de la póliza de asistencia sanitaria a los cónyuges e hijos de empleados que realicen actividad laboral con derecho propio a recibir asistencia sanitaria del sistema público de salud, asumiendo dichos interesados el coste correspondiente. De las medidas que se acuerden y para garantizar la continuidad en la prestación de asistencia sanitaria complementaria que ya vinieran recibiendo, podrán beneficiarse aquellos cónyuges e hijos de empleados en activo, prejubilados o desvinculados que estando de alta en la póliza de asistencia sanitaria, pierdan su condición de beneficiarios por comenzar una actividad laboral”.

²³³ “A estos efectos se entenderá por pareja de hecho las uniones de hecho definidas para los efectos de los permisos retribuidos en este convenio”.

²³⁴ De acuerdo con la siguiente lista: 1) absentismo inferior al 2 por 100: se complementa la prestación hasta el 100 por 100. 2) Absentismo entre el 2 y el 3 por ciento: hasta el 95 por 100 del cuarto al decimoquinto día y hasta el 100 por 100 del día 16 en adelante. 3) Entre el 3 y el 4

mismo los períodos de baja por maternidad ni los accidentes de trabajo. A su vez, el art. 48 del convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U., introduce un complemento igual al de RETEVISIÓN I. El art. 56 del de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. contiene un complemento hasta que la prestación alcance el 100 por 100 del salario bruto mensual, sin inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias. El mismo complemento, aunque calculado a partir de la retribución anual bruta en el momento de la baja se reconoce en el art. 21 del acuerdo de empresa de VODAFONE ESPAÑA, S. A.

La cláusula 11.1 del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. mantiene el régimen de mejora de la incapacidad permanente total para la profesión habitual de la correlativa cláusula del anterior. Pero realiza su carácter alternativo del derecho de reincorporación previsto en el art. 153 de la “normativa laboral” al precisar que su ejercicio implica la renuncia a dicha reincorporación.

Y el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. introduce *ex novo*, en su art. 65, una mejora de la incapacidad permanente para los trabajadores que hayan alcanzado los cuarenta años de edad en los siguientes términos: el empleado percibirá una compensación equivalente al importe de una anualidad de su salario regulador -o a media anualidad, en el caso de trabajadores entre cuarenta y cincuenta años-²³⁵, la cual sólo será efectiva en el momento en que adquiera firmeza la resolución de invalidez, ya sea por confirmación de la entidad gestora, ya por resolución judicial, y el interesado cause baja en la empresa. Por lo que respecta a los trabajadores que cuenten con reserva del puesto de trabajo pese a la calificación de la incapacidad permanente, en los términos del art. 48.2 ET, sólo podrán optar a dicha compensación cuando se confirme la situación invalidante después de la oportuna revisión²³⁶; o transcurridos dos años sin que se haya recibido notificación del INSS sobre iniciación del proceso de revisión.

4. PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Aunque se mantiene la misma regulación sustantiva en la mayoría de los convenios de empresa -vg., cláusula XXV del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. o art. 12 del acuerdo de empresa de VODAFONE ESPAÑA, S. A.-, se aprecian modificaciones accesorias. Por ejemplo, el art. 72 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. incrementa la aportación fija de la empresa, hasta un 4'65 por ciento de la retribución fija en el año 2004, hasta un 4'80 en 2005 y hasta un 5 por ciento en 2006. Además, prevé expresamente que la empresa también se hará cargo de los gastos de la comisión de control, los cuales junto con los de

por 100: hasta el 90 por 100 del cuarto al decimoquinto día y hasta el 95 por 100 del decimosexto en adelante. 4) Entre el 4 y el 5 por 100: hasta el 80 por 100 del cuarto al decimoquinto día y hasta el 90 por 100 del día dieciséis en adelante. 5) Del 5 al 6 por 100: sólo se complementa hasta el 85 por 100 a partir del decimosexto día. 6) Si el absentismo supera el 6 por 100 no se complementa la incapacidad temporal.

²³⁵ El precepto aporta una definición *ad hoc* de salario regulador: la prestación de Seguridad Social más el complemento a cargo de la empresa, acreditado al trabajador en el mes anterior a la fecha de efectividad de la incapacidad (o en el último mes de incapacidad temporal, si el empleado ya hubiera pasado a la situación de prórroga de incapacidad temporal)."

²³⁶ La regla habrá de aplicarse con las oportunas adaptaciones a la nueva situación de incapacidad permanente “provisional” prevista en el art. 128 LGSS tras su reforma por la disposición adicional cuadragésimo octava de la Ley 30/2005, de 29 diciembre, de presupuestos generales del Estado para 2006.

administración y gestión del plan, no superarán los 9.500 euros anuales. A su vez, el precepto de plan de pensiones del convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U. apenas introduce cambios, aunque alude a la comisión de control del plan de pensiones, conformada por seis miembros elegidos entre los partícipes, designados directamente por un sistema de listas abiertas, y por tres representantes de la empresa.

Resulta algo compleja la cláusula del plan de pensiones del convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES. Como exigencia básica, también impone una antigüedad mínima de un año, además de una adscripción expresa al plan. A partir de ahí, y como consecuencia de la integración en la entidad de personal procedente de diversas empresas, dentro del proceso de homogeneización de condiciones, se mantienen dos subplanes con niveles de aportación diferenciados. En el subplan "A" podrán mantenerse los trabajadores procedentes de RETEVISIÓN y su régimen es idéntico al previsto en el convenio de esta empresa. Al segundo -subplan "B"- podrá adscribirse cualquier empleado de la empresa con el solo requisito de acreditar una antigüedad de un año. En él, y para el año 2004, sólo se contemplan aportaciones los trabajadores partícipes interesados. A partir de 1 enero 2005, el promotor aporta el 1 por 100 del salario base a condición de que el trabajador partícipe aporte igual cantidad, lo que no le impide ingresar otra mayor. A partir de 1 enero 2006, la empresa pasará a aportar el 2 por 100 del salario base siempre y cuando el trabajador ingrese, al menos, otra cantidad igual. A los efectos de dichos porcentajes, se establece un tope máximo de salario de referencia de 26.414'89 euros -revalorizables en los mismos términos que el salario-. En el caso de que el salario del partícipe exceda de dicha cifra, ésta operará para calcular la aportación del promotor.

En esta materia, debe destacarse, muy en particular, el acuerdo de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. "sobre adaptación formal de las modificaciones del reglamento del plan de pensiones empleados aprobadas en la comisión de negociación permanente de 9 diciembre 2004, relativo a las cuestiones contempladas en el artículo 249 bis 3 de la normativa laboral de Telefónica y en los acuerdos de previsión social de 1992"²³⁷. En breve síntesis, en este acuerdo se regulan los criterios para la designación de los miembros de la comisión de control, mandato y proceso para la elección, así como el modo de designación del actuario y de los auditores del plan.

Y, como era de esperar, el vigente convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** sigue sin reconocer derecho alguno de acción social y seguridad social complementaria.

²³⁷ Publicado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 11 mayo 2005 (BOE de 2 junio 2005).

XV. REPRESENTACIÓN UNITARIA Y SINDICAL

1. REGULACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA

A) El comité intercentros

Sobre este órgano, la cláusula 12.5 del vigente convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. ordena a la empresa facilitarle la publicación de la información que considere precisa por medio del servicio infobuzón, previsto para comunicaciones masivas. Por lo demás, el art. 81 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. no contiene ninguna novedad en relación con su precedente. Y lo mismo sucede con el art. 65 del convenio colectivo de RETEVISIÓN I, S. A. U., que sigue incidiendo en todas las características de la cláusula precedente. Curiosamente, el convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. no sigue en este punto el de RETEVISIÓN, sino que su art. 60 encomienda la interlocución, negociación y representación en el ámbito global de la empresa a las secciones sindicales.

En cuanto al convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. también regula, en su art. 78, un comité intercentros "como interlocutor válido de la empresa para aquellos temas cuyo ámbito sea de carácter general y no exclusivo de un centro determinado". El precepto, por lo demás, reconoce a sus miembros que tengan que desplazarse para resolver conflictos laborales el derecho a dietas y al abono de gastos de locomoción, previa notificación con tiempo suficiente a la empresa. Y reconoce expresamente la acumulación del crédito de horas entre sus miembros, aunque "esta atribución no podrá referirse a horas pasadas, debiendo comunicarse a la empresa con una antelación de 48 horas la identidad del cedente y del cesionario y el número de horas cedidas".

B) Garantías, competencias y facilidades de los representantes unitarios

Sin reiterar ahora reglas ya previstas en anteriores convenios ni preceptos que se limitan a reproducir normas imperativas del ET, resulta muy interesante el art. 80 del convenio colectivo de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., cuando expresa que "se considerarán incluidos en la misma circunscripción todos los centros de trabajo de la empresa ubicados en una misma provincia, en el momento de la celebración de las elecciones sindicales". Se trata de un pasaje de difícil interpretación. En apariencia, viola el imperativo absoluto de que los trabajadores de un centro de trabajo con cincuenta o más empleados dispongan de comité de empresa y el de que los centros con más de diez dispongan de delegado o delegados de personal. Ello no obstante, reconoce inequívocamente el derecho de agrupación de centros de trabajo de menos de seis trabajadores a la hora de elegir a la representación unitaria, incluso en las provincias en las que, por hipótesis, la empresa emplee a menos de cincuenta trabajadores. La expresada pretensión, difícilmente reconducible a la legalidad, de contar con un único comité de empresa por provincia con independencia del número de centros y de la plantilla de cada uno de ellos, se detecta, asimismo, en el convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U., cuya cláusula 13.6, al reconocer ciertos derechos adicionales a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, concluye disponiendo que "las anteriores estipulaciones quedan condicionadas a que se constituya válidamente un único comité de empresa en cada provincia del Estado".

En cuanto a las funciones, debe citarse la extensión de la información al comité de empresa y delegados de personal también en el caso de comisión de faltas leves y

graves prevista en el art. 34 del convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. A su vez, el art. 80 del de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., además de reiterar algunas de las del art. 64 y concordantes del ET, añade otras como mejora del régimen legal: recibir informe mensual sobre horas extraordinarias realizadas y sus motivos; emitir informe previo con carácter preceptivo en los supuestos de modificación sustancial en materia de organización del trabajo ²³⁸; recibir información de la solución de conflictos con respecto a la evaluación del desempeño y ser informados trimestralmente de la plantilla nominal existente por centros de trabajo.

En materia de derechos y garantías de los representantes, la cláusula XXXII del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. mejora algo el régimen del anterior, al prever que la empresa concede la cantidad anual de 1.000 euros en concepto de gastos de desplazamiento necesarios para el desempeño de sus funciones por parte de los miembros del comité de empresa. El art. 80 del de TELEFÓNICA ESPAÑA, S. A. incluye la obligación de la empresa de autorizar el acceso a los representantes de los trabajadores a las dependencias de trabajo de su ámbito de representación, a cuyo fin la empresa les facilitará la correspondiente acreditación. Alguna norma enfatiza la garantía de indemnidad de los representantes legales, cuando expresa que "no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón al desempeño de su representación. Asimismo, tendrán derecho a la percepción de todos los complementos fijos inherentes" ²³⁹.

Sobre el crédito de horas, algún convenio establece alguna regla de procedimiento, como la necesidad de comunicar al jefe inmediato, con carácter previo, la ausencia del puesto de trabajo ²⁴⁰, o matiza que la acumulación de horas se puede adoptar dentro de cada candidatura ²⁴¹; por el contrario, otro establece un sistema de absoluta libertad dentro del ámbito de las secciones sindicales, siempre que los interesados se hubiesen presentado bajo las mismas siglas ²⁴². Otros, como el convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U. (art. 34), incrementan del 50 al 60 por 100 el porcentaje máximo de cesión de horas de crédito horario. Especialmente interesante resulta alguna cláusula convencional que mejora el número de horas de crédito, pero estableciendo como unidad de cómputo la provincia y no el centro de trabajo ²⁴³. Además, esta cláusula introduce una previsión de difícil

²³⁸ Añade el precepto que "con esta finalidad se comunicará con un plazo de antelación de una semana, como mínimo, la modificación propuesta por la dirección de la empresa".

²³⁹ Art. 80 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A.

²⁴⁰ *Ibíd.*

²⁴¹ *Ibíd.*

²⁴² Art. 77 del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A.: "se podrá acumular por cada sección sindical, en una bolsa horaria, el crédito de horas mensuales de los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales que concurrieron bajo las siglas de su central sindical a las últimas elecciones de los representantes de los trabajadores en la empresa, repartiéndose con total libertad por cada sección sindical. También se podrá acumular el crédito horario de los representantes de los trabajadores cuando en una misma persona concorra la doble representación, legal y unitaria". Aunque el significado de este último inciso no es claro, parece querer decirse que cuando un trabajador sea al mismo tiempo representante unitario y delegado sindical, ambas condiciones le generan crédito de horas, de tal modo que se suma el correspondiente a cada condición y no se subsume uno en el otro.

²⁴³ Art. 77 del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A.: "El número de horas sindicales retribuidas mensualmente para los delegados de personal o miembros del comité de empresa y delegados sindicales será:

entendimiento, pero que parece referirse a los representantes que ostenten la condición de trabajadores a tiempo parcial y cuya jornada mensual esté por debajo de las horas de crédito ²⁴⁴.

En cuanto a dotaciones, la cláusula XXXII del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A. impone a la empresa que facilite un espacio dedicado al comité de empresa en Intranet donde publicar las comunicaciones e informaciones que consideren. El art. 80 del de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A., aparte de reiterar algunas reglas del ET, añade que los delegados y comités también serán dotados de una dirección de correo electrónico, para utilización exclusiva en su ámbito territorial de representación y dentro de sus competencias.

Debe destacarse que algún convenio prevé la posibilidad de que mediante acuerdos se concedan otras facilidades para casos concretos y justificados ²⁴⁵.

2. DERECHOS SINDICALES

En este ámbito hay que anotar alguna que otra novedad de cierto interés, prescindiendo, de nuevo, de cláusulas reiterativas de las de anteriores convenios y de otras que se limitan a realizar declaraciones de principios o a transcribir mínimos legales de derecho necesario. En cuanto al convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U., su cláusula 12.5 -a la que ya se ha hecho referencia en relación con los derechos de los comités intercentros- regula la utilización del correo electrónico e internet. En este ámbito contempla un "canal sindical", al expresar que existe en la empresa un portal al que se accede por la Intranet de la empresa denominado "e-domus" o "portal del empleado". Uno de sus canales es el referido canal sindical, a disposición de los sindicatos con representación en el comité intercentros, desde el cual se puede acceder directamente a las páginas web de dichos sindicatos y en él pueden publicar y difundir las comunicaciones e informaciones que consideren. Los trabajadores pueden acceder a dicho canal desde los ordenadores correspondientes a sus puestos de trabajo o desde los que la empresa haya puesto a su disposición. Y la utilización indebida de esta facilidad, así como la cesión del uso del canal a una organización sindical no autorizada determinará la pérdida de la misma tan pronto como la empresa tenga conocimiento de aquélla ²⁴⁶. Además, y al igual que se prevé para el comité intercentros, para las comunicaciones masivas y al servicio de los temas de especial consideración, la empresa facilitará los medios oportunos, con el fin de que los sindicatos más representativos ²⁴⁷ y los que ostenten presencia en el comité

Provincias de hasta 50 trabajadores: 25 horas.

Provincias de 51 a 150 trabajadores: 30 horas.

Provincias de 151 a 300 trabajadores: 40 horas.

Provincias de 301 a 600 trabajadores: 50 horas".

Por cierto, cabría interpretar esta norma convencional en el sentido de que pretende variar la unidad electoral, dentro de los límites legalmente admisibles.

²⁴⁴ "El cómputo de las horas será mensual, y en el caso de sobrepasar el número que corresponda a cada representante, sin superar las cincuenta, el exceso será repartido entre todos los componentes de la representación del centro de trabajo, sin rebasar el cómputo total".

²⁴⁵ Art. 80 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A.

²⁴⁶ Aunque esta norma convencional hay que entenderla desde la doctrina de la STC 281/2005, de 7 noviembre.

²⁴⁷ Sobre la ilicitud de restringir estas facilidades a los sindicatos más representativos a nivel estatal, STS de 25 abril 2005 (Ar. 6285), que enjuicia el ajuste a derecho de la cláusula 12.2 del anterior convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, de 2001.

intercentros, individual o conjuntamente, publiquen la información que consideren precisa (negociación colectiva, elecciones sindicales y elecciones a la comisión de control del plan de pensiones, por ejemplo) por medio del servicio “infobuzón”. Eso sí, como límite, expresa la cláusula 12.5 que, teniendo en cuenta las facilidades descritas, y al objeto de no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red corporativa y servicios, no podrá realizarse el envío de comunicaciones masivas desde internet a las direcciones de correo Internet asignadas por la empresa a sus trabajadores ²⁴⁸.

Ciertas similitudes pueden detectarse en el acuerdo de empresa de VODAFONE ESPAÑA, S. A. En primer lugar, se les reconoce a las organizaciones firmantes, CCOO y UGT, el derecho a elaborar sendas páginas web en la intranet de la empresa ²⁴⁹. Además, en la propia intranet los sindicatos más representativos dispondrán de un acceso a sus respectivas páginas web, a las que podrán acceder los empleados desde los ordenadores que tienen en sus puestos de trabajo o desde donde la empresa los haya puesto a su disposición. La utilización indebida de esta facilidad, así como la cesión del uso de las referidas web a una organización no autorizada, se sancionarán con la pérdida de la facilidad tan pronto como la empresa tenga constancia de ello ²⁵⁰.

En este mismo ámbito de las comunicaciones, la propia cláusula 12.5 del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. establece el derecho de las secciones sindicales provinciales correspondientes a los sindicatos más representativos y a los que tengan presencia en el comité intercentros a ser dotadas de correo electrónico ²⁵¹, siempre que cuenten con representación en el comité de empresa provincial correspondiente. Nuevamente con la advertencia de que la utilización indebida de estas direcciones, el envío masivo de correo de forma injustificada así como la cesión del uso de esta dirección a otra organización no autorizada determinarán la pérdida de esta facilidad tan pronto como la empresa tenga constancia de ello y, en su caso, la aplicación del régimen disciplinario ²⁵². Con una advertencia parecida a la prevista para las páginas web ²⁵³.

También sobre comunicaciones masivas, el acuerdo de empresa de VODAFONE ESPAÑA, S. A. establece que la empresa facilitará los medios oportunos para que UGT y CCOO puedan enviar correos electrónicos a todos los empleados. A tal efecto, la dirección de RR.HH., juntamente con las unidades afectadas, fijará los criterios y prioridades necesarios para garantizar el normal funcionamiento de la Red Corporativa ²⁵⁴. Con estas finalidades, la empresa facilitará el acceso a dicha Red, al correo electrónico y a Internet a ambas centrales. Asimismo, dotará de una dirección de correo electrónico a las secciones sindicales antedichas.

²⁴⁸ De nuevo hay que tener en cuenta la STC 281/2005, de 7 noviembre. Idéntica previsión se contiene en el art. 27 del acuerdo de empresa de VODAFONE ESPAÑA, S. A., en relación con las comunicaciones masivas.

²⁴⁹ Art. 26, *in fine*.

²⁵⁰ Art. 27.

²⁵¹ En simetría, declara que la empresa facilitará acceso a la Red Corporativa, al correo electrónico y a Internet a dichos sindicatos.

²⁵² De nuevo conviene aquí la cita de la STC 281/2005, de 7 noviembre.

²⁵³ *Ibíd.*: “la utilización indebida de estas direcciones, el envío masivo de correo de forma injustificada así como la cesión del uso de esta dirección a otra organización no autorizada, determinará la pérdida de esta facilidad tan pronto la empresa tenga constancia de ello, y en su caso, la aplicación del régimen disciplinario”.

²⁵⁴ Art. 27.

Algún convenio, que prescinde de la figura del comité intercentros, encomienda a las secciones sindicales presentes en la empresa, de ámbito estatal y que ostenten cuando menos el 10 por 100 de los representantes unitarios, la interlocución, negociación y representación en el ámbito global de la empresa. A tal efecto, la representatividad de cada una vendrá ponderada por el número de delegados o miembros de comités que pertenezcan a ella ²⁵⁵. Otros convenios, en cambio, sitúan en paridad de posición a secciones sindicales y comité intercentros ²⁵⁶.

Ya en otro orden de consideraciones, la cláusula 13.8 del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA establecía ciertos derechos de celebración de asambleas dentro de la jornada y de correlativas horas libres a dichos efectos de los afiliados a los sindicatos con representación en los comités de empresa. Se trataba de un derecho que fue modificándose al compás de ciertos pronunciamientos anulatorios del TS por vulneración del principio de igualdad y no discriminación entre organizaciones sindicales. Y, nuevamente, la Audiencia Nacional, por sentencia de 27 mayo 2004 ²⁵⁷, ha anulado dicha cláusula, quedando, pues, sin contenido el convenio a estos efectos.

En el mismo ámbito objetivo, el art. 85 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. reconoce a las secciones sindicales ²⁵⁸ el derecho a celebrar, previa autorización de la empresa, reuniones con los trabajadores en los centros de trabajo, tanto dentro como fuera del horario laboral. En este tema, resulta curioso el art. 79 B) del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A., en cuanto extiende a las asambleas celebradas por centrales sindicales y sindicatos más representativos el régimen previsto en los arts. 77, 78 y 79 del ET.

En materia de dotación de locales, puede apuntarse alguna novedad, como la previsión del art. 60.4 del convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U., de que se dotará a los sindicatos que ostenten la condición de más representativos a nivel estatal en la empresa, para el correcto desempeño de sus tareas, con un local en Madrid y otro en Barcelona. Se trata de un criterio que, basado en una distinción objetiva, no puede tacharse de discriminatorio, máxime cuando a continuación se aclara que, dentro de sus posibilidades, la empresa “permitirá o facilitará el uso de los medios necesarios para el ejercicio de la actividad sindical”.

El derecho de los representantes sindicales previsto en el art. 9.2 LOLS, relativo a los permisos para la representación colectiva en la comisión negociadora, se amplía, en algún caso, a la intervención en la comisión mixta del convenio ²⁵⁹.

Por lo que respecta a la regulación convencional de los delegados sindicales, la cláusula 13.6 del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. da nueva redacción al art. 263 de la “normativa laboral”, dedicada a la regulación de los que ejercen sus funciones en el ámbito estatal. En su nueva redacción, autoriza a relevar del servicio a miembros de los órganos de dirección del sindicato correspondiente conforme al siguiente baremo: a nueve delegados sindicales estatales, cuando hayan

²⁵⁵ Art. 60.1 del convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U.

²⁵⁶ En este sentido, art. 79 del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A.: “a las secciones sindicales constituidas en la empresa de acuerdo a la Ley se les reconoce como interlocutores en los mismos supuestos y con las mismas condiciones que lo contemplado para el comité intercentros en el artículo anterior”.

²⁵⁷ BOE de 20 julio 2004.

²⁵⁸ También al comité de empresa, delegados de personal y comité intercentros.

²⁵⁹ Art. 79. C) del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A.

obtenido entre el 10 y el 20 por 100 del total de miembros de comités de empresa a nivel estatal. A diecisiete, cuando estén en la horquilla de entre el 20 y el 25 por 100. Y a treinta, cuando excedan del 25 por 100. Si estos delegados sindicales no residen en Madrid, tendrán derecho al percibo de dietas y abono de gastos de locomoción en los viajes a dicha ciudad y, alternativamente, como mucho durante siete días naturales al mes, por el resto del territorio del ámbito de la empresa. Los que residan en Madrid sólo tendrán derecho a este segundo concepto correspondiente a los siete días naturales. Se les podrá autorizar para viajar en vehículo propio, en las mismas condiciones fijadas en relación con los desplazamientos por razón de servicio ²⁶⁰.

Asimismo, la cláusula 13.6 del propio convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U. desactiva un apartado del art. 262 y el 256 d) de la “normativa laboral” al regular los delegados sindicales en las provincias de Madrid y Barcelona. La finalidad del precepto consiste, al igual que la normativa a la que sustituye, en equilibrar el número de representantes en ambas provincias, en las cuales existe una plantilla muy superior a la de las demás del Estado. Sólo que utiliza una técnica distinta: además de los delegados garantizados al amparo de los mínimos del art. 10 de la LOLS, en Madrid se reconocen 34 delegados más relevados del servicio, en cuya designación se guardará la adecuada proporcionalidad con el número de miembros del comité de empresa obtenidos por cada sindicato en las elecciones sindicales. Aunque, por acuerdo entre la empresa y el sindicato afectado, cabrá sustituirlos individualmente por dos cupos de ochenta horas sindicales al mes. Y en Barcelona la fórmula es la misma, aunque el número de delegados reconocidos y relevados del servicio es de 16 y no 34. Claro que estas estipulaciones adicionales “quedan condicionadas a que se constituya válidamente un único comité de empresa en cada provincia del Estado”. Condición ésta de muy dudosa legalidad en las provincias en las que existan centros de trabajo que cumplan los requisitos del art. 62 y del art. 63.1 ET.

También reconoce liberaciones del servicio a determinados delegados sindicales -o a representantes unitarios- el convenio del TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. Concibe tal derecho como correspondiente a las centrales sindicales con más del treinta por ciento de representatividad en la empresa. Estos liberados mantendrán sus retribuciones “siempre y cuando no superen el 75 por 100 del crédito horario acumulado de todos los delegados de personal”. Una regla especial para mantenimiento de las retribuciones en el caso de los delegados sindicales que desempeñen funciones comerciales se recoge en el acuerdo de empresa de VODAFONE ESPAÑA, S. A. ²⁶¹.

Otros convenios son puramente continuistas en la regulación de las mejoras sobre la regulación de los delegados sindicales, como es el caso del de RETEVISIÓN I, S. A.

²⁶⁰ Se refiere también a este tipo de cuestiones el art. 60.4, apartado 5 del convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U: los sindicatos que ostenten la condición de más representativos a nivel estatal tendrán derecho a efectuar a cargo de la empresa y para la actividad sindical concerniente a la misma un máximo de cuarenta viajes al año, con una duración máxima cada uno de ellos de tres días en régimen de gastos pagados. Los medios de transporte y alojamientos serán facilitados por la compañía de acuerdo con la política que a este respecto sea de aplicación en toda la empresa. Asimismo, los gastos se ajustarán en todo caso a la política que en materia de gastos se aplique para toda la compañía.

²⁶¹ En el at. 26: “... se les garantizarán los incentivos conforme a la media de objetivos del equipo al que pertenezcan, o del equipo de grandes cuentas al que estén asignados. No obstante lo anterior, si superan dicha media se les abonarán incentivos conforme a su consecución de objetivos”.

U., en sus arts. 68 y 70. En términos parejos, el de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U.²⁶² reconoce a las centrales sindicales más representativas a nivel estatal en el ámbito de la empresa el derecho a designar hasta seis delegados sindicales. Además, estas centrales podrán nombrar cada una de ellas de entre los representantes legales o delegados sindicales hasta tres liberados, los cuales quedarán exentos de la prestación de servicios sin perjuicio de sus retribuciones. El acuerdo de empresa de VODAFONE ESPAÑA, S. A. mantiene el régimen de la anterior normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S. A., aunque incrementa de 18 a 25 el número de delegados sindicales por cada sindicato -UGT y CCOO- y a dos los que son nombrados por los coordinadores sindicales nacionales. En correspondencia, se incrementa de 36 a 50 el número de delegados territoriales. A su vez, el art. 77 del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A. mejora la tabla del art. 10.3 de la LOLS, exigiendo un menor número de trabajadores²⁶³, añadiendo que “aquellas centrales sindicales cuyo porcentaje de representación dentro de la empresa supere el 30 por 100 tendrán derecho a designar otro delegado sindical”²⁶⁴. Además, su art. 79, a la par que para los representantes unitarios, regula la acumulación de horas en el ámbito de los delegados sindicales, de modo tal que un delegado por cada sindicato podrá acumular total o parcialmente sus horas futuras de un trimestre, comunicándose previamente a la empresa por escrito, con el visto bueno de la sección sindical.

A la vista de las mejoras en derechos sindicales, no exactamente coincidentes entre todos los convenios del sector, ni tampoco en el ámbito de los grupos de empresas, debe destacarse alguna cláusula de salvaguarda de las empresas que afirma la no transmisibilidad de derechos en los casos de circulación de trabajadores en el ámbito del grupo. Por ejemplo, la siguiente: “dada la naturaleza complementaria de los derechos y garantías que se pactan y establecen en este apartado en atención a la naturaleza de representación colectiva de éstos, se acuerda expresamente que los mismos no serán de aplicación ni extensivos en ningún caso para el supuesto de movilidad en el grupo de los representantes de los trabajadores que, si bien mantendrán su condición de representantes por imperativo del artículo 44 se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y por la Ley Orgánica de Libertad Sindical”²⁶⁵.

* * *

En términos generales, la casuística sobre derechos de representación y sindicales es muy amplia. Los convenios de empresa incluyen sensibles mejoras, aunque en la línea ya conocida y apuntada en relación con los convenios anteriores de primar en

²⁶² Art. 60, apartados 3 y 4.

²⁶³ “En el ámbito empresarial las centrales sindicales o sindicatos que posean más del 10 por 100 de representación a nivel nacional, podrán designar delegados sindicales, de acuerdo con la siguiente escala:

De 250-500 trabajadores: uno

De 501-1000 trabajadores: dos

De 1001-3000 trabajadores: tres

Más de 3001 trabajadores: cuatro”.

²⁶⁴ Y se precisa que, con independencia del número de trabajadores representados, “estos delegados dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas de igual cuantía que las atribuidas a los miembros de comités de empresa”.

²⁶⁵ Art. 60.4.6 del convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U., entre otros.

exceso las organizaciones más representativas ²⁶⁶. Por lo demás, puede verificarse que las regulaciones convencionales del sector compatibilizan habitualmente el desarrollo de las representaciones unitarias y de las sindicales. En ocasiones, primando la una sobre la otra, bien sea a través de la figura del comité intercentros, bien a través de un realce del número, las competencias, los derechos y las garantías de los delegados sindicales. Y sigue siendo evidente el contraste entre los convenios de empresa y el de sector de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, en el que apenas se mejoran los estándares legales, sin que entre el anterior y el vigente convenio se detecten diferencias apreciables en cuanto a esta materia.

²⁶⁶ Es interesante destacar, sobre el concepto de sindicato más representativo en el ámbito del grupo TELEFÓNICA, una STS de 2 noviembre 2005 (rec. nº 205/04).

XVI. ADMINISTRACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En el convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U., y al margen de otras comisiones con competencias diferentes de la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, con respecto a las cuales debe destacarse una continuidad básica en relación con el convenio anterior²⁶⁷, aparece, en cuanto a la comisión de interpretación y vigilancia, que crece en número de miembros, pues pasa de siete a doce por cada una de las partes. Pero sobre todo, sobresale que se despoja a dicha comisión de la asunción de funciones de comisión negociadora a causa de que se constituye una comisión diferente, denominada “comisión de negociación permanente”. Ésta se justifica en el dinamismo de los cambios que se producen en el sector, que obligan a una continua adaptación de la empresa a los requerimientos cada vez más complejos de la actividad de la misma. Se constituye como foro de negociación permanente, para abordar todas las cuestiones contempladas en el convenio que requieran desarrollo posterior y, al tiempo, para acordar soluciones oportunas a los nuevos problemas y necesidades que se planteen. Como es lógico a la vista de las competencias negociadoras, establece esta cláusula 13.3 que los acuerdos adoptados en su seno “se incorporarán al vigente convenio colectivo, siguiendo los mismos requisitos de registro y publicación de éste, cuando así se acuerde. En cuanto a su composición, al igual que la de vigilancia y control, consta de doce miembros por cada una de las partes, asimismo nombrados los de la representación de los trabajadores por el comité intercentros. Además, para dotarla de mayor agilidad podrán constituirse otros grupos de trabajo, con dos miembros designados por el comité intercentros y otros dos por la dirección de la empresa.

Sobre las líneas de trabajo que abordará la comisión a la que se viene haciendo referencia durante la vigencia del convenio, la cláusula destaca las siguientes: 1) adaptación de turnos y horarios en “operaciones”, derivada de la adecuación a las necesidades de los clientes y el mercado, lo cual implica una continua adaptación de los turnos y horarios de trabajo a la evolución de la demanda de los clientes. 2) Adaptación, asimismo, de turnos y horarios de trabajo en “infraestructuras”, con la finalidad de que se adecuen los horarios a la actividad que se debe desarrollar, como consecuencia de la implantación de los nuevos procesos del área (atención localizada, avisos de avería, supervisión y atención remota de redes y servicios, proyecto PIA, etc.). 3) Concreción de soluciones alternativas para la atención de las actividades de “inmobiliario y logística”, en el supuesto de no cubrirse las necesidades de jornada partida, para los técnicos y administrativos, con personal voluntario. 4) Análisis de las necesidades de las diferentes actividades, al objeto de concretar las unidades que precisan de la implantación de la jornada partida para el personal técnico y administrativo, no sujeto a turnos, iniciándose el estudio en las áreas de “infraestructuras y OSI”. 5) Estudio de alternativas de compensación a los actuales conceptos de plus de jornada partida y plus comida. Y 6) actualización y adaptación de la normativa laboral. Adicionalmente, en su seno se abordarán, negociarán y acordarán todas aquellas cuestiones que pudieran surgir durante la vigencia del convenio, que precisen la intervención de este foro de negociación²⁶⁸. Como regla de

²⁶⁷ Reguladas en la cláusula 13 del convenio. Hay que destacar, en especial, la mayor importancia que se le pretende reconocer a la comisión de empleo. También se continúa con esta comisión, con algún ligero retoque, en otros convenios, como en el de RETEVISIÓN I, S. A. U. (art. 7). Por su parte, el art. 8 del convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. regula otra comisión de empleo claramente inspirada en la de RETEVISIÓN I.

²⁶⁸ Como ya se expresó en otro apartado, en su seno se aprobó el acuerdo de prórroga del convenio colectivo hasta el 31 diciembre 2007 (BOE de 15 septiembre 2005).

procedimiento, se establece que durante la vigencia del convenio y al final de cada año se celebrará una reunión extraordinaria para hacer balance de los temas tratados y de los acuerdos que se hubiesen alcanzado²⁶⁹.

La mayoría de las normas convencionales no introducen sobre el particular ninguna novedad. Así sucede con el art. 4 del convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S. A. U., o con el art. 6 del convenio de RETEVISIÓN I, S. A. U.²⁷⁰. O con la cláusula VI del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A., que tan sólo añade que “esta comisión [de interpretación y vigilancia] dará respuesta a los planteamientos de discrepancia que surjan entre empleados y sus jefes a lo largo de los procesos de desempeño 2004 y 2005”. A su vez, el art. 46 del convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** tan sólo contiene como novedad una sensible reducción de los miembros de la comisión mixta, que pasan de seis a dos por cada parte, quienes, entre ellos, elegirán uno o dos secretarios. Por su parte, el art. 7 del convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES, S. A. U. prácticamente copia la cláusula de la comisión mixta de interpretación del convenio del de RETEVISIÓN I, con dos pequeñas diferencias: que sus vocales no tuvieron que ser integrantes de la comisión negociadora y que nada se dice sobre el plazo máximo en el que debe reunirse a petición de cualquiera de las partes.

Por su parte, la comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, formada por dos miembros por cada representación, que podrán ser sustituidos a petición de la parte a la que representen, además de las funciones interpretativas -art. 3- está investida de competencias para estudiar, deliberar y aprobar acuerdos globales sobre lo regulado en el propio convenio que puedan afectar favorablemente a los trabajadores -art. 4-.

En el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A. conviene destacar dos competencias adicionales de su comisión paritaria de interpretación y vigilancia: de una parte, el conocimiento de las cuestiones derivadas de la alteración del contenido o anulación de alguno de sus artículos por decisión judicial -o administrativa, añade el precepto-²⁷¹. De otra, el estudio y elaboración de propuesta a la comisión negociadora sobre la prórroga del contenido del convenio²⁷².

Sí que debe destacarse, además de las anteriormente existentes, alguna nueva regla de sometimiento expreso al ASEC, como la cláusula VII del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A., la cual, publicada pocos meses antes de la firma

²⁶⁹ Aunque no proceda ahora reproducirlo, debe destacarse que el anexo V del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, titulado “negociación permanente”, guarda parecido con la cláusula 13.3 del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U.

²⁷⁰ Por su parte, el art. 36 del acuerdo de empresa de VODAFONE ESPAÑA, S. A. simplemente manifiesta que la comisión de interpretación y vigilancia es de carácter paritario, con cuatro representantes de cada parte, y que su función consiste en resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación del acuerdo, siendo sus acuerdos vinculantes para las partes.

²⁷¹ Art. 7. En este caso, la comisión “procurará en el plazo máximo de 30 días naturales alcanzar un acuerdo consensuado sobre las cuestiones planteadas, al efecto de preservar la aplicación indivisible y única del presente convenio”. Algo parejo se expresa en el art. 5 del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A.

²⁷² Art. 8.

del ASEC III, hace referencia todavía al segundo Acuerdo ²⁷³, aunque automáticamente queda afectada por dicho ASEC III, a la vista de su disposición transitoria primera.

Tampoco puede decirse que en este tema los convenios hayan sido demasiado innovadores o que hayan seguido celosamente pautas del Acuerdo interconfederal de negociación colectiva. Para concluir, cabe efectuar dos consideraciones finales. La primera es la de que se puede apreciar que paulatinamente muchas de las comisiones paritarias van asumiendo funciones que exceden con nitidez de las puramente interpretativas y se adentran en las negociales. En ocasiones, este fenómeno se sustituye por la configuración de una comisión específica de negociación permanente. Pero, en términos generales, se vislumbra una apuesta clara por sistemas de negociación más dinámicos. La segunda se refiere a que no se descubren grandes avances en el sometimiento al ASEC, si se exceptúa el caso del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S. A.

²⁷³ “Las partes firmantes hacen suyo el II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC) y acuerdan en su totalidad dicho acuerdo así como su reglamento de aplicación. En consecuencia las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)”.

XVII. VALORACIÓN DEL SEGUIMIENTO DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2005

Puesto que la suscripción de todos los convenios examinados es anterior a la del Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva de 2005 (AINC 2005), el hablar de seguimiento de éste no tiene sentido más que en relación con las revisiones de aquéllos producidas a lo largo de 2005, con posterioridad a la entrada en vigor de dicho Acuerdo. Si la valoración se realiza tomando como referencia el AINC 2003, prorrogado durante 2004, algunas de cuyas orientaciones han pasado al AINC 2005, la conclusión es que sus previsiones apenas cuentan con reflejo en los convenios de que se trata. En otros términos, no puede decirse que la negociación colectiva de sector tome particularmente en consideración este tipo de Acuerdos. Aun así, es cierto que se pueden descubrir algunos convenios que siguen criterios que coinciden de forma significativa con los que aparecen ahora en el AINC 2005. Por ejemplo, en materia de revisión salarial puede constatarse que los incrementos pactados utilizan básicamente como elementos definitorios el IPC real y el IPC previsto (capítulo IV AINC 2005). Asimismo, los incrementos, con superar en ocasiones ambos parámetros, pueden calificarse de moderados.

En cuestiones relativas al empleo, también hay elementos que evocan las recomendaciones de los Acuerdos interconfederales a los que se viene haciendo referencia. Pueden destacarse, entre otros, el establecimiento de medidas de mantenimiento de aquél a través de cláusulas que persiguen la readaptación profesional de los trabajadores, o la puesta en marcha de iniciativas para incrementar la estabilidad de las plantillas. Muy poca incidencia tienen en el sector de las telecomunicaciones las cláusulas de contratación, de modo que no puede hablarse en este ámbito de coincidencias o divergencias con las orientaciones del AINC 2003. En cambio, en materia de flexibilidad laboral, se aprecia cierta tendencia hacia admitir con mayores márgenes la movilidad geográfica de trabajadores. Y en materia de clasificación profesional se sigue la tendencia a la realización de ésta a partir de grupos profesionales.

La formación continua posee en los convenios estudiados una importancia considerable, en la línea de las preocupaciones manifestadas por las partes firmantes de los Acuerdos Interconfederales contemplados. No puede decirse lo mismo de la materia relativa a la igualdad de trato y oportunidades, que apenas se vislumbra en alguna cláusula aislada. Pero sí, aunque en menor medida de lo deseable, la seguridad y salud en el trabajo, pues la negociación colectiva del sector está impregnada de la idea de integración de la prevención y asume otros postulados de tales Acuerdos, tales como el de incidir en la formación en seguridad y salud. Sin embargo, prácticamente quedan sin reflejo otras orientaciones, entre ellas el establecimiento de reconocimientos médicos específicos a la vista de los riesgos concretos del ámbito laboral o la mejora de los derechos de participación de los trabajadores. Nada se explicita sobre la materia del estrés ligado al trabajo, que es extremo al que el AINC 2005 le concede un tratamiento singular, con la reproducción, como anexo suyo, del Acuerdo Marco Europeo sobre aquél.

XVIII. VALORACIÓN CRÍTICA

A lo largo de los apartados anteriores se ha tenido ocasión de poner de relieve que en los últimos años no se ha asistido a cambios trascendentes en los contenidos de la negociación colectiva del sector de las telecomunicaciones. Con haberse incorporado algún texto convencional nuevo -básicamente, el convenio de AUNA TELECOMUNICACIONES- las cláusulas resultan sumamente continuistas, sin perjuicio de la introducción de determinadas matizaciones o de alguna que otra novedad. También resulta evidente el liderazgo que ejercen ciertos convenios, en particular el de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S. A. U., pero también el de RETEVISIÓN I, cuyas cláusulas se reproducen en las normas autónomas de cada una de las empresas que conforman los distintos grupos; las semejanzas entre dicho convenio y el de AUNA TELECOMUNICACIONES hablan por sí mismas.

Sí que ha habido, evidentemente, modificaciones de adaptación, con orientaciones distintas: entreabrir la puerta en ocasiones a las movilidades geográficas, adaptar ligeramente las cláusulas sobre complementos retributivos con el fin de atender mejor a las demandas del sector, mejorar las reglas relativas a la formación continua después de las experiencias de los acuerdos específicos del sector, introducir algunas variaciones sobre acción social y Seguridad Social complementaria, etc. Debe destacarse, desde luego, el interés de casi todos los convenios por la regulación del uso, por parte de las representaciones unitarias y de las secciones sindicales, de las facilidades de software de las empresas, muy en la línea con las propias características del sector.

En líneas generales, los contenidos responden a los característicos de una red de convenios de empresa, con unas condiciones de trabajo, desde las salariales hasta las de Seguridad Social complementaria, pasando por las de movilidad o las de derechos sindicales y de representación, relativamente atractivas. Cuestión distinta es el caso del convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, por más que el vigente resulta, en términos comparativos, más ventajoso para los trabajadores que el anterior y primero. Aparte de más ventajosa, se aprecia en la regulación que ofrece dicho convenio un esfuerzo por mejorar, desde le punto de vista técnico, el anterior.

Por lo demás, algunas valoraciones sobre la técnica normativa o sobre la interpretación más ajustada a la legalidad se han ido introduciendo a lo largo del texto de actualización del informe. Tales valoraciones conducen a llamar la atención, ahora, por ejemplo, sobre los siguientes puntos: 1) la conveniencia de identificar de forma clara y expresa, en el propio texto del convenio, a los sujetos negociadores. En algunos casos esa identificación resulta imposible, pues el texto del convenio y de la resolución administrativa que ordena su registro y publicación omiten cualquier indicación al respecto. En el caso del convenio de TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S. A., si, como se indica en él, ha sido negociado por secciones sindicales y el comité intercentros, se está ante una contravención de las reglas de los arts. 87 y 88 ET, de orden público. 2) La necesidad de suprimir cláusulas ilegales o de dudosa legalidad, relativamente frecuentes en materia de excedencias. 3) La conveniencia de hacer un esfuerzo para adaptar los contenidos negociados a la normativa estatal en vigor en el momento de la negociación. Tal adaptación no siempre se produce o, si se prefiere, hay cláusulas o previsiones que no tienen en cuenta los cambios legales que se han producido, desde la negociación de convenios precedentes, en la materia regulada, como sucede, por ejemplo, en el caso de los permisos y, en algún convenio, en la regulación de la

excedencia por cuidado de hijos. Y 4) La conveniencia de suprimir determinadas previsiones que resultan puramente declarativas o no añaden nada a lo que disponen las normas estatales, que se limitan a transcribir. La regulación de la suspensión del contrato de trabajo cuenta con abundantes ejemplos de ello.

ANEXO. RELACIÓN DE CONVENIOS EXAMINADOS

(se incluyen únicamente los vigentes)

1. **Telefónica Servicios Audiovisuales, S. A. U.** (res. Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad Autónoma de Madrid de 21 de enero de 2005; BOCM de 7 de marzo. Código de convenio núm. 2813212).
2. **II Retevisión I, S. A. U.** (res. DGT de 22 de diciembre de 2004; BOE de 11 de enero de 2005. Código de convenio núm. 9013622).
3. **IV Telefónica Data España, S. A.** (res. DGT de 4 de octubre e 2004; BOE de 22 de octubre. Código de convenio núm. 9012552).
4. **IV Telefónica Móviles España, S. A.** (res. DGT de 13 de septiembre de 2004; BOE de 30 de septiembre. Código de convenio núm. 9009942).
5. **II sectorial de empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (res. DGT de 8 de septiembre de 2004; BOE de 23 de septiembre. Código de convenio núm. 9912605).
6. **Recopilación de la normativa laboral de Vodafone España, S. A.** (9 de junio de 2004).
7. **VII Telefónica Telecomunicaciones Públicas, S. A., 2003-2005** (res. DGT de 27 de mayo de 2004; BOE de 11 de junio. Código de convenio núm. 9005552).
8. **I Auna Telecomunicaciones, S. A. U.** (res. DGT de 12 de abril de 2004; BOE de 25 de mayo. Código de convenio núm. 9014912).
9. **Telefónica de España, S. A. U., 2003-2005** (res. DGT de 31 de julio de 2003; BOE de 16 de octubre. Código de convenio núm. 9004942). Prorrogado hasta 31 de diciembre de 2007 por acuerdo de 12 de julio de 2005 (res. DGT de 12 de agosto de 2005; BOE de 15 de septiembre).