

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**19155** *RESOLUCIÓN de 10 de octubre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de diversos Acuerdos que pasan a formar parte del Convenio colectivo de Telefónica de España, S.A.U.*

Visto el texto de los Acuerdos sobre compensación económica fiestas autonómicas y locales, equiparación de derechos de parejas de hecho a los cónyuges, adaptación a la legislación vigente en materia de jubilación, acumulación de lactancia, triple y doble oferta para empleados e implantación teletrabajo; todos ellos Acuerdos que pasan a formar parte del texto del Convenio Colectivo de la empresa Telefónica de España, S.A.U. (publicado en el B.O.E. de 15-9-2005), (Código de Convenio n.º 9004942), que fueron suscritos los dos primeros con fecha 29 de diciembre de 2005 y los restantes el 5 de julio de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de los citados Acuerdos en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 10 de octubre de 2006.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

## ANEXO

### Acuerdo compensación económica fiestas autonómicas y locales

#### Introducción

El tema de la búsqueda de una solución específica a la situación que se plantea en determinadas unidades, cuya actividad tiene un ámbito de actuación superior al de la provincia, en relación con el porcentaje de trabajadores de dichas unidades que tienen que trabajar durante los festivos autonómicos y locales, ya fue planteado en el proceso de negociación del convenio colectivo 2003/2005 por parte de la Representación de los Trabajadores.

Igualmente en el acuerdo alcanzado el 12-7-2005 para prorrogar el convenio colectivo 2003/2005 hasta el 31-12-2007, en la modificación de la cláusula 3 del citado convenio se establece que durante la vigencia de la prórroga del convenio se abordarán alternativas de compensación para, entre otros, el concepto de compensación festivos autonómicos y locales.

#### Delimitación ámbito de aplicación compensación adicional festivos autonómicos y locales

Esta situación se produce fundamentalmente en aquellas unidades, que por razones técnicas y/u organizativas, tienen un ámbito de actuación que excede el de la provincia de la localidad en cuestión, por estar centralizada la actividad a nivel nacional o territorial. Ello conlleva que el día de los festivos autonómicos y locales correspondientes a la residencia laboral de estos trabajadores, tiene que trabajar un número importante de trabajadores del centro (muy superior al que es necesario que trabajen durante los domingos y festivos de ámbito nacional), dado que en el resto de localidades para las que prestan servicio son días laborables.

Durante dichos festivos autonómicos y locales se procura aplicar los desarrollos tecnológicos disponibles, al objeto de que tengan que trabajar el menor número de empleados posible. Aún así, hay algunas unidades en las que el número de empleados que tiene que trabajar algunos de los festivos autonómicos y locales supera significativamente el número de empleados que trabajan regularmente durante los domingos y festivos de ámbito nacional.

La propuesta planteada, limita la percepción de la compensación adicional que se propone a las unidades que tienen que incrementar el número de trabajadores que trabajan durante alguno de los festivos autonómicos y locales, en un porcentaje significativo, al menos en un 50 %, en relación con el número de trabajadores que habitualmente tienen que trabajar en dichas unidades durante los domingos y festivos nacionales, así como en aquellas unidades que de media anual incrementan las guardias en festivos locales y autonómicos en un porcentaje igual o superior

al 30 % en relación con el número de trabajadores que habitualmente tienen que trabajar en dichas unidades durante los domingos y festivos nacionales.

Igualmente se aplicará en aquellas unidades en las que, aunque habitualmente no se trabaja durante los domingos y festivos de ámbito nacional, durante algunos festivos locales o autonómicos tenga que trabajar un número importante de trabajadores adscritos a ellas, al menos el 30 % de la plantilla.

Las unidades identificadas en las que actualmente se dan estas circunstancias son las que a continuación se indican, sin perjuicio de la actualización prevista en el punto 5 de este documento:

Dirección General de Operaciones.

Despacho O+M.

Centro de Despacho O+M Noroeste Vigo.

Centro de Despacho O+M Valencia.

Provisión línea de Cliente de Castellón.

Provisión línea de Cliente de Palma de Mallorca.

CSD Negocios Banda Ancha.

CSD Banda Ancha Bilbao.

CSD Banda Ancha Valencia.

CSD Banda Ancha Valladolid.

CSD Negocio Tradicional.

CSD STB II Sevilla.

CSD Nacional STBI Sevilla.

CSD Nacional RDSI Madrid.

Centro CNSI Barcelona.

CSD Nacional Centralitas A Coruña.

Centros de Servicios de Red Barcelona.

Circuitos Barcelona.

Centros de Servicios de Red Madrid.

Centro UGM Madrid.

CSD Empresas.

CSD Aravaca Servicios Corporativos I.

CSD Aravaca Servicios Corporativos II.

CSD Barcelona CGIE Circuitos.

CSD Barcelona CGIE CGS.

Supervisión Centro Nacional.

Centro Aravaca USC.

Redes Conmutadas, Plataformas y NGN.

Centro Nacional de Acceso Inalámbrico A Coruña.

Sistema 12 Madrid.

AXE e Internacional Madrid.

Centro Plataformas de Servicio Madrid.

Red de Transporte.

Centro Nacional de Transporte Barcelona.

Centro de Control de Red y Operaciones Madrid.

IP y Banda Ancha. Aravaca.

Coordinación Mantenimiento XDSL Madrid.

Coordinación Administración Datos y Provisión Madrid.

Tránsito Madrid.

Servicios Madrid.

Acceso Madrid.

Jefatura Centro Control Actividad CCA Norte.

Centro Control Actividad Norte A Coruña.

Centro Control Actividad Norte Vigo.

Centro Control Actividad Norte Bilbao.

Centro Nacional Control de Actividad Barcelona.

Despacho I+M.

Centro Distribución Actividad Sur.

Centro Distribución Actividad Sur Residencial Sevilla.

Centro Distribución Actividad Sur Empresa Sevilla.

Planta Externa Sur.

Administración de Red de Sevilla.

Dirección general de OSI.

CTA León.

Soporte Usuarios León.

*Compensación económica festivos autonómicos y locales*

Al objeto de buscar una solución a esta situación, se acuerda una compensación adicional para los empleados que trabajen durante los festivos autonómicos (que no sean festivos en todas las Comunidades Autónomas) y festivos locales y estén adscritos a las unidades que cumplen los requisitos establecidos, que son las relacionadas en el punto anterior. Esta compensación se suma a las compensaciones contempladas con carácter general para los empleados que trabajan en sábados, domingos y festivos, que consisten en un día de libranza y la compensación económica correspondiente de «Horas trabajadas en sábados, domingos y festivos».

Esta compensación adicional se concreta en una compensación económica adicional cuya cuantía es de 3,05 € por hora trabajada en festivo autonómico o local.

La presente regulación respeta lo establecido en la Normativa Laboral y Convenios Colectivos respecto a la regulación de Turnos y Trabajos en sábados, domingos y festivos, no suponiendo ninguna modificación salvo en lo específicamente recogido en esta propuesta respecto de la compensación económica adicional para los festivos locales y autonómicos.

*Fecha de efectividad de aplicación de este nuevo concepto*

La fecha de efectividad de aplicación de este nuevo concepto económico es la de la firma de la prórroga del vigente convenio colectivo, esto es, a partir del 12 de julio de 2005.

*Seguimiento de la implantación de este acuerdo*

En el Grupo de Trabajo de «Adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades del mercado» se realizará un seguimiento de la aplicación de este acuerdo y resolución de la problemática que se pudiera plantear y se revisarán y actualizarán las unidades que en cada momento reúnan los requisitos contemplados en el punto 2.

**Acuerdo para la equiparación derechos parejas de hecho a los cónyuges**

La cláusula 12.2 del Convenio Colectivo vigente, acordó dar un tratamiento actualizado a las nuevas formas de convivencia que han surgido en nuestra sociedad. Concretamente dicha cláusula contempla las situaciones y concreta los derechos de los empleados que conviven en régimen de «pareja de hecho».

La Empresa, sensible a la realidad social creciente y a las demandas de la Representación de los Trabajadores, acordó que a partir de la fecha de firma del presente Convenio las parejas de hecho constituidas según los términos especificados en la cláusula 12.2 del Convenio Colectivo, tendrían la misma consideración que los cónyuges a los efectos previstos en los artículos 47, 64, 96, 117, 182, 184, 185, 188, 189, 192, 198 y 203 de la Normativa Laboral.

A la vista de los últimos cambios legislativos y del contexto general social en que nos encontramos, ambas partes consideran necesario avanzar en la completa equiparación. Por lo que acuerdan:

«Al objeto de avanzar en la completa equiparación de las parejas de hecho con la de derecho, a partir del 1 de enero de 2006 las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los cónyuges a los efectos previstos en los artículos 131.b) y 131.c) de la Normativa Laboral, además de lo contemplado en la cláusula 12.2 del Convenio Colectivo 2003/2005».

El resto de aspectos sobre la consideración de pareja de hecho y modo de acreditarla se mantienen en los mismos términos previstos en la cláusula 12-2 del Convenio Colectivo vigente.

**Cláusula de adaptación a la legislación vigente en materia de jubilación forzosa***Antecedentes*

La Ley 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores establecía, en su Disposición Adicional quinta (posteriormente décima), la fijación de la edad de la jubilación a través de los Convenios Colectivos.

Esta Disposición Adicional se derogó expresamente en virtud del Real Decreto Ley 5/2001, convalidado por la Ley 12/2001 de 9 de Julio. A partir de ese momento desaparece de nuestra legislación cualquier referencia a la utilización de la jubilación forzosa como instrumento de política de empleo y se suprime la remisión a la negociación colectiva para la regulación de la edad de jubilación.

No obstante lo anterior quedaba por determinar si dicha modificación legal introducida por la Ley/2001 suponía una prohibición total de que los convenios contengan cláusulas de esta naturaleza, o una simple deslegali-

zación de la materia, que no ha de impedir que los Convenios sigan regulando en el futuro esta posibilidad. Las sentencias dictadas en esta cuestión fueron contradictorias, según los diferentes Tribunales Superiores de Justicia de procedencia.

Finalmente la solución a las controversias suscitadas, ha sido determinada legalmente. Así con fecha 2 de Julio de 2005, se publicó la Ley 14/2005, de 1 de Julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

El objeto de la Ley 14/2005 es incorporar al texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (RDL 1/1995) una disposición adicional (décima) para que en los convenios colectivos se puedan establecer cláusulas que, en determinados supuestos y bajo ciertos requisitos, regulen la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación, dotando de la necesaria seguridad jurídica a la negociación colectiva para paliar las situaciones producidas por la interpretación que los Tribunales venían realizando de estas cláusulas tras la derogación, por el RD 5/2001 y la Ley 12/2001, de la anterior disposición adicional 10.<sup>a</sup> del E.T. Además se incorpora una disposición transitoria única, aplicable a los convenios colectivos anteriores a la entrada en vigor de la citada ley.

La Ley pretende conciliar adecuadamente los derechos individuales de los trabajadores con los intereses colectivos derivados de circunstancias concretas relacionados con el empleo, por lo que el establecimiento de estas cláusulas de jubilación en los convenios debe vincularse al cumplimiento de los siguientes requisitos:

Objetivos coherentes con la política de empleo, expresados en el Convenio Colectivo tales como: mejora de la estabilidad en el empleo, transformación de contratos temporales en indefinidos, sostenimiento del empleo, contratación de nuevos trabajadores o cualquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

Que el trabajador afectado por la extinción del contrato tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

*Regulación en Telefónica de España*

En Telefónica de España se estableció la jubilación forzosa, sin distinción de sexo, a los 65 años de edad, en la cláusula 10 del XI Convenio Colectivo de 1982. Posteriormente, refundidas las normas convencionales, se incorporó como artículo 249 de la Normativa Laboral, publicada en el BOE como Anexo 4 del Convenio Colectivo 1993/1995, precepto que se ha ratificado y declarando expresamente en vigor por los sucesivos convenios colectivos al no haberse introducido ninguna modificación respecto a esta materia, a pesar de las políticas de adecuación de plantilla implantadas en la empresa en los últimos años y de los Expedientes de Regulación de Empleo.

En el actual marco de garantías de empleo en Telefónica de España SAU contempladas en el actual Convenio Colectivo 2003/2007, a la vista de los antecedentes expuestos y en aras a evitar situaciones de inseguridad tanto para los trabajadores como para la Empresa, los Representantes de la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores en el seno de la Comisión de Negociación Permanente, acogiéndonos a la facultad contemplada en la Disposición Transitoria Única y en la Disposición Adicional Décima de la Ley 14/2005:

## ACUERDAN

1.º La siguiente redacción para el párrafo primero del artículo 249 Normativa Laboral:

«Se establece para los empleados de la Telefónica de España, SAU la jubilación forzosa a los 65 años de edad, siempre que el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

El establecimiento de esta edad de jubilación para todos los empleados tiene como finalidad mejorar la estabilidad y sostenimiento del empleo, así como la contratación de nuevos trabajadores como objetivos coherentes de la política de empleo».

El resto de los apartados del artículo 249 de la Normativa Laboral mantienen su actual redactado, permaneciendo inalterados.

2.º Esta medida extintiva de la relación laboral vinculada a la edad de 65 años, se encuentra referenciada, por imperativo de la nueva disposición adicional 10.<sup>a</sup> de la Ley 14/2005, a los objetivos de la política de empleo expresados en el vigente Convenio Colectivo 2003/2007, que recoge expresamente este marco de garantía en el empleo en Telefónica de España, S.A.U. Asimismo esta medida pretende propiciar la consolidación de nuestra Empresa, conservando su actual posicionamiento en el sector de las telecomunicaciones, así como sus puestos de trabajo, como garantía de mejora de estabilidad en el empleo. Por ello, los cambios que

en el futuro pudieran darse, deberán ser objeto de negociación por las partes para garantizar el mantenimiento de los objetivos marcados por la Ley 14/2005.

#### Acuerdo sobre acumulación de lactancia

A partir del 1 de julio de 2006, se admite la posibilidad de que las trabajadoras de Telefónica de España, S.A.U., puedan sustituir la actual reducción de jornada de una hora por lactancia, hasta que el hijo cumple nueve meses, por un permiso retribuido a disfrutar de forma ininterrumpida y a continuación del descanso por maternidad de una duración de 15 días laborables de lunes a viernes.

En este sentido, el artículo 133 de la Normativa Laboral queda como sigue:

#### Artículo 133.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Podrán sustituir, a su elección, este derecho por una reducción de su jornada de una hora con la misma finalidad, al principio o al final de la misma, sin que pueda fraccionarse en estos casos.

Las trabajadoras podrán sustituir el permiso contemplado en el párrafo anterior por el disfrute, de forma ininterrumpida y a continuación del descanso por maternidad, de un permiso retribuido de 15 días laborables, considerando laborables en este caso los comprendidos de lunes a viernes.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre biológicos o adoptivos, en el caso de que ambos trabajen (siempre que la madre ceda este derecho a favor del padre, y en el caso de la adopción sólo lo disfrutará uno de los adoptantes).

La trabajadora deberá comunicar a la empresa, antes de la finalización del descanso por maternidad, la forma de disfrute que elija, así como su decisión de disfrutarlo ella o cederle este derecho al padre.

#### Acuerdo oferta Duo y Trio de servicios de telecomunicaciones para empleados.

##### Introducción

La evolución del sector de las telecomunicaciones y de los constantes avances tecnológicos viene propiciando la permanente aparición de nuevos servicios comercializados por Telefónica de España.

Por ello, tomando como referencia el compromiso recogido en la cláusula 12.6. del Convenio Colectivo 2001-2002 y con el ánimo de conseguir que los empleados pueden acceder a los nuevos productos y servicios de Telefónica de España SAU en unas condiciones más favorables, situándose a la vanguardia en lo que a tecnología de las telecomunicaciones se refiere, y continúen disfrutando en el tiempo de estas ventajas mientras perdure su relación de clientes con la empresa, convirtiéndose al mismo tiempo en prescriptores de estos nuevos productos, la dirección de la empresa y la representación social han convenido esta oferta para empleados que se concreta en los siguientes términos:

Primero.—Telefónica de España ofrece a sus empleados una Triple Oferta que engloba de forma conjunta servicios de telefonía (Tarifa Plana mpn), ADSL 24 horas y televisión (Imagenio).

Esta Triple Oferta conlleva la tarifa plana mpn metropolitana, provincial y nacional que dará derecho a un descuento del 100% en este tipo de llamadas a teléfonos fijos e igualmente el ADSL en las mismas condiciones en las que se viene ofreciendo actualmente, al precio de 33 euros al mes más el alquiler del decodificador.

Asimismo, ofrece para todos los empleados la Doble Oferta consistente en el paquete de Telefonía (Tarifa Plana mpn) y ADSL 24 h. al día, al precio de 25 euros al mes.

En ambos casos quedan excluidas las llamadas dirigidas a los número 908 y a la red inteligente.

Segundo.—La Triple y Doble Ofertas son de carácter permanente e incompatibles con otros productos que comercialice Telefónica de España sobre voz tradicional, ADSL, Imagenio u otras, si bien su importe podrá variar en función del mayor o menor precio con que se ofrezca al público con carácter permanente.

Tercero.—La cuota de alta será en todo caso gratuita. Además, en la triple oferta el modem router inalámbrico y la Instalación son gratuitos y en el supuesto que se contrate la doble oferta tendrán esta condición el modem USB y el kit ADSL autoinstalable.

Cuarto.—A efectos del cálculo de la subvención global que estos productos suponen, se tendrá en cuenta el precio de comercialización al público en general de estos dos productos que se autorice en cada momento por el organismo Regulador conforme a las tarifas regulatoriamente aprobadas. En este sentido, estas ofertas tendrán la repercusión fiscal que proceda al tener para los empleados la consideración de retri-

bución en especie, con arreglo a la legislación del impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Quinto.—La empresa en aquellos casos donde operativamente o técnicamente no sea posible atender las peticiones, se compromete a poner los medios para hacerlo en el menor plazo posible.

Sexto.—Tanto la Triple como la Doble oferta solo se podrán contratar sobre la línea Telefónica que el empleado tenga bonificada.

Séptimo.—En línea con lo acordado en el Convenio Colectivo 2001-2002, este tipo de acuerdo persigue la fidelización del conjunto de los empleados como clientes de Telefónica, por lo que en el supuesto de causar baja en cualquiera de estos productos, el empleado no podrá volver a solicitar el alta en las condiciones recogidas en este documento, sino en las que en ese momento se estén ofreciendo al mercado.

Octavo.—Una oferta análoga, con distintos importes será ofrecida a los ex empleados de Telefónica de España (jubilados, prejubilados y desvinculados).

#### Acuerdo implantación teletrabajo

##### Introducción

Al amparo de lo previsto en la Cláusula 12.1. del Convenio Colectivo 2003-2005 se acordó con fecha 20-1-2005 entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores el desarrollo de una prueba piloto de teletrabajo, diseñada con carácter experimental y una duración inicial de tres meses, a fin de ponderar las posibilidades para una implantación en el colectivo de empleados dentro de convenio, dentro de los principios recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 16 de julio de 2002. Mediante posteriores acuerdos se acordó la prórroga del plan piloto hasta el 31-12-2005.

Los principales destinatarios de esta prueba han sido: el colectivo de vendedores (V1, V2, VE y ASC), los asesores de servicios comerciales que realizan tareas de apoyo administrativo-comercial, los técnicos de apoyo a ventas, técnicos de gestión comercial, asesores bases y otras categorías a propuesta de su DDGG.

Las características principales para su realización han sido: la voluntariedad, reversibilidad, mínimos dos días en semana o tiempo equivalente, que su actividad fuera susceptible de teletrabajo, consentimiento de su jefe inmediato y mantenimiento de las condiciones de empleo y de los derechos colectivos o de representación sindical.

Analizados los resultados de dicha experiencia piloto y a la vista de los favorables resultados obtenidos, ambas Representaciones acuerdan establecer un marco estable que abarque la vigencia del Convenio durante el período 2006-2007 en el que pueda continuarse el desarrollo de la implantación del Teletrabajo en Telefónica de España, y puedan evaluarse los resultados de su aplicación, concretándose sus condiciones de aplicación para validar y decidir su posible introducción en el próximo convenio colectivo. Dicho marco se desarrollará con arreglo a los siguientes términos y condiciones.

##### Ámbito de implantación

En principio vamos a definir el teletrabajo, en el ámbito de Telefónica de España, como «una forma flexible de realización de la actividad laboral desde el domicilio fijado por el teletrabajador utilizando medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y comunicación, una herramienta estratégica en nuestra organización».

Ámbito objetivo: Perfil de las actividades.—Se implantará con carácter general en las Direcciones Generales en aquellas actividades que son susceptibles de esta modalidad.

Para ello, en el seno del Grupo de Trabajo de Adaptación del Tiempo de Trabajo a las necesidades del mercado se informará con carácter previo de la incorporación paulatina de otras actividades, que efectuará el seguimiento de estas nuevas actividades y de los empleados a los que afecta la realización del Teletrabajo y han aceptado esta modalidad.

Ámbito personal: Perfil del teletrabajador.—Este aspecto deberá considerarse por los responsables a la hora de acceder a la petición de teletrabajo atendiendo a los criterios objetivos que puedan definirse y adecuando el perfil a las necesidades del puesto y de la actividad desempeñada, considerando la habituación a los equipos informáticos y acceso en remoto.

Ambas partes se comprometen a definir los criterios objetivos de aplicación que sirvan para resolver las situaciones que puedan producirse cuando se tenga que priorizar la asignación de la modalidad de teletrabajo. Las reclamaciones que pudieran surgir se analizarán en el seno del Grupo de Trabajo.

##### Condiciones de implantación del teletrabajo

Para establecer estas condiciones, se ha tomado como referencia obligada el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo de 16 de Julio de 2002, sin que desde esa fecha, se haya producido ninguna novedad en esta materia,

ni se haya elaborado el informe que sobre la evolución en su aplicación preveía el propio acuerdo. La modalidad de teletrabajo no puede generar situaciones de discriminación y a tal efecto, se considera:

1. Efectividad.—A partir de enero de 2006, extensión paulatina de la modalidad de teletrabajo a otros empleados en aquellas actividades, Unidades y categorías que se puedan ir incorporando a esta modalidad, potenciando su desarrollo y teniendo en cuenta las particularidades que puedan derivarse de los propios centros de trabajo y conexiones de acceso remoto, y la disponibilidad real de los medios y herramientas.

2. Carácter voluntario.—Tendrá siempre carácter voluntario para el empleado, formalizándose mediante un Acuerdo individual de Teletrabajo. Para permitir una estabilidad en el desarrollo de esta modalidad de prestación laboral y contribuir a su implantación y mejoras en su práctica, dicho acuerdo tendría una duración de un año.

Transcurrido un año desde el inicio del teletrabajo, podrá ser objeto de prórroga tácita salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes, con un preaviso de 1 mes de antelación (a través del jefe inmediato y comunicación a RRHH).

3. Carácter reversible.—Este principio de reversibilidad que garantiza la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial se aplicará durante los dos primeros meses, transcurrido el cual el trabajador quedaría sometido al desarrollo de su actividad laboral mediante teletrabajo hasta transcurrido un año de la firma del Acuerdo Individual. Cumplido ese primer año, surtirá efecto su prórroga en los términos del apartado anterior. En el momento de cada prórroga se recuperará la reversibilidad para el empleado y la posibilidad del retorno físico al puesto de trabajo durante los dos meses siguientes, de no ejercitar ese derecho de reversión se prorrogará el acuerdo por un nuevo año.

En cuanto a la reversibilidad, esta puede ser tanto a iniciativa del trabajador como de la empresa:

A iniciativa de la Empresa y siguiendo los trámites previstos en el artículo 151,2 de la Normativa Laboral de información a la Representación de los Trabajadores, cuando concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad del teletrabajador, cambio de puesto de trabajo y cuándo no se adecua al perfil requerido para el teletrabajo.

A instancia del Empleado podrá tener lugar durante los dos primeros meses o, en su caso, al finalizar el período del año, salvo que concurren circunstancias excepcionales que serán convenientemente valoradas por RRHH en coordinación con su Unidad de pertenencia.

En ambos casos el plazo de preaviso será de 15 días.

De estas situaciones de reversibilidad se informará a la Representación de los Trabajadores conforme a lo previsto en el apartado de Seguimiento del presente documento.

4. Vigencia.—Como regla general la condición de teletrabajador se mantendrá en tanto no varíen las circunstancias que dieron lugar a la firma del acuerdo individual, cumpliendo en todo caso los principios de voluntariedad y reversibilidad.

5. Tiempo de Teletrabajo.—Partiendo del tiempo mínimo de teletrabajo acordado para la experiencia piloto dentro de convenio será con carácter general de dos días, pudiendo ser ampliable de común acuerdo por ambas partes, teletrabajador y responsable inmediato, cuando la actividad desarrollada lo permita y con la conformidad de RRHH. Podrá realizarse también en tiempo de jornada equivalente que no debe suponer situaciones diferenciales entre los empleados que realicen teletrabajo, de estas excepciones se informará a la Representación de los Trabajadores de acuerdo con lo previsto para el seguimiento de esta modalidad.

En el contrato será suficiente con la determinación inicial del número de días/horas de teletrabajo semanales. Salvo en aquellos casos, en que por razón de la actividad necesariamente se precise la determinación de los días y horario concreto de teletrabajo.

Por último, para favorecer la comunicación, evitar situaciones de aislamiento o de no pertenencia, será preciso establecer con carácter obligatorio reuniones de contacto bien con el equipo de trabajo, con los colaboradores o con el responsable directo. Estas reuniones tendrán lugar con una periodicidad semanal, garantizando al menos una jornada de trabajo presencial.

6. Formación.—Recibirán una formación adecuada y específica sobre las características de esta forma de organización laboral.

7. Protección y confidencialidad de datos.—Los teletrabajadores seguirán vinculados a los derechos y obligaciones establecidos por Telefónica de España en relación con la protección y confidencialidad de los datos y el acceso a datos de carácter personal, que figurarán incorporados en el acuerdo individual.

Por otra parte, la empresa adoptará las medidas oportunas para asegurar la protección de los datos utilizados y tratados por el teletrabajador para fines profesionales.

#### *Medios y facilidades a proporcionar por la empresa*

En el Acuerdo Marco Europeo suscrito el 16 de julio de 2002 entre las organizaciones empresariales y la Representación de los Trabajadores, se contempla la responsabilidad de la Empresa en el suministro de medios y facilidades. En este orden, la Empresa en la reunión celebrada el día 12 de julio en la que se acordó la prórroga del Convenio Colectivo 2003-2005, se comprometió a fijar los términos en que se facilitarían los medios de comunicación con la participación de dicha representación social. Este aspecto tiene un carácter prioritario para la Representación de los Trabajadores y será tomado en consideración cuando se realice la evaluación final sobre la implantación del teletrabajo.

#### *Equipos*

La Empresa en base al citado Acuerdo Marco asume el compromiso de establecer un programa de dotación progresiva de los medios necesarios a los teletrabajadores, estableciéndose y adecuándose las prioridades que permitan lograr un mayor desarrollo del teletrabajo y continuidad en su implantación. El suministro de equipos para teletrabajo se articulará de manera que no exista duplicidad de equipos propiedad de la empresa. A estos efectos se realizará dicho programa, y se efectuará su seguimiento en el seno del Grupo de Trabajo que valorará el cumplimiento de la provisión de dichos equipos y elaborará las conclusiones para su evaluación final de cara a la inclusión del teletrabajo en el próximo Convenio Colectivo.

Software: Los ordenadores incorporarán el sistema operativo Windows 2000 (los portátiles Windows XP profesional) y el software necesario para la conexión a Sistemas Corporativos (VPN), que además incorporarán los siguientes programas.

- Microsoft Office
- Acrobat Reader
- Internet Explorer
- Winzip
- Firewold y antivirus actualizado
- E-codac que permite el acceso a todas las aplicaciones corporativas
- Lotus notes o Inotes.

#### *Comunicaciones*

El criterio para determinar esta facilidad vendrá determinado bajo la premisa de que la modalidad de teletrabajo no pueda suponer para el trabajador un mayor coste en sus comunicaciones. Dichas facilidades no podrán ser utilizadas para fines particulares.

#### *ADSL*

Voz sobre IP. Se analizará la posibilidad de dotar a los teletrabajadores de una línea de voz sobre IP.

Móvil exclusivamente para algunos colectivos por la especialidad de la actividad que desarrollan.

Para los empleados que lo soliciten podría facilitárseles una Webcam para su uso exclusivo en multiconferencias, siempre con el visto bueno de su DG.

Al objeto de desarrollar este aspecto en línea con el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, y cara a la inclusión del teletrabajo en el próximo Convenio Colectivo, ambas partes asumen el compromiso de desarrollar las fórmulas que permitan que durante el contrato de teletrabajo no suponga para el teletrabajador coste en sus comunicaciones.

#### *Otros gastos*

Mantenimiento informático —Soporte OSI. Se asumiría por la Empresa, a través de e-CTA la atención sería preferente y con un equipo de atención específico.

Dotación de papelería. Sería facilitada por su propia Unidad al igual que si estuviera en el centro de trabajo.

Agua, luz, calefacción, etc. Los gastos serán por cuenta del teletrabajador.

Herramientas: se trata de que el Teletrabajo pueda realizarse desde el domicilio en idénticas condiciones que en la oficina, por lo que la Empresa pondrá los medios para que el trabajo pueda desarrollarse a distancia en las mejores condiciones posibles.

En este sentido, las facilidades y la progresiva dotación de medios se efectuará en el marco del Acuerdo Europeo de Teletrabajo de 2002.

#### *Condiciones laborales de los teletrabajadores*

El Teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de los trabajadores, ni supone discriminación respecto al resto de los trabajadores. El trabajo sigue igual, la única diferencia es que se desarrolla desde otro lugar las actividades laborales que permiten este desplazamiento. En este sentido, del Acuerdo

Individual que regula la modalidad del teletrabajo se informará a los organismos competentes.

1. Jornada y horarios.—La jornada es la establecida en nuestra normativa. En cuanto al horario, el marco dentro del cual debe desarrollarse el teletrabajo vendrá determinado por el horario general de su Unidad de pertenencia que servirá para determinar los derechos económicos que le corresponden; en concreto, por el horario del teletrabajador en la oficina, sin que pueda utilizar el teletrabajo como instrumento para generar derecho a nuevas compensaciones económicas por este motivo.

Por otro lado es preciso compaginar un control del teletrabajo (días y horarios prefijados), con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo igual que si se trabajase en la oficina (asistencia a reuniones, a cursos, sustitución de compañeros de baja o de vacaciones, imprevistos, variaciones de actividad—por ejemplo por colaboración en proyectos transversales., etc.), partiendo del principio de que el trabajo debe realizarse como si se estuviera en la oficina, de tal forma que el teletrabajo no puede suponer una limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo.

Por todo ello, los días y horarios pactados en acuerdo actuarán como regla general siempre que no impida la normal realización de la actividad, permitiéndose las variaciones que sean precisas en atención a las necesidades organizativas, siempre con pleno respeto a la jornada laboral y horarios de oficina.

Las reiteradas variaciones y modificaciones en este sentido, deberán ser tenidas en cuenta en el planteamiento de la reversibilidad.

En el Acuerdo Individual se reflejarán horas de teletrabajo semanales y los días, en los que cómo regla general, se teletrabaja.

En los trabajos que no permitan flexibilidad alguna, se determinará exactamente el horario con los descansos reglamentarios.

Teletrabajo fuera del horario habitual: Será siempre a instancia del teletrabajador, y podrá admitirlo su Dirección General con carácter excepcional si el tipo de trabajo desempeñado así lo permite y en tanto organizativamente sea posible, teniendo en cuenta el impacto en la organización de la empresa y sin que en ningún caso pueda repercutir negativamente sobre el resto de compañeros. Estos cambios deberán constar por escrito, y anexarse al acuerdo inicial de teletrabajo, con respeto a la legislación y normativa interna sobre duración de jornada, descanso entre jornada, duración máxima de la jornada diaria, pausas de descanso y descanso semanal.

En todo caso, no generarán compensación económica distinta de la que correspondiera al empleado por razón de su puesto de trabajo en forma presencial.

Trabajo a Turnos: Cuando un puesto de trabajo sometido a turnos se realice mediante teletrabajo, el régimen de turnos no experimentará variación por realizar la actividad en régimen de teletrabajo.

2. Condiciones económicas.—La retribución del empleado no se verá alterada por realizar la modalidad de teletrabajo. A tal efecto, no sufrirán modificación el salario base y los complementos personales. Respecto a los devengos circunstanciales, se percibirán aplicando las mismas condiciones que corresponden a su trabajo presencial y las circunstancias que generan el derecho a su percepción. Este mismo criterio regirá para los complementos extrasalariales.

En cuanto a la retribución variable a través de planes de incentivos se mantiene en sus actuales términos conforme a lo específicamente establecido en cada uno de ellos, adaptándose a lo que en el futuro pudiera establecerse.

Los cambios horarios que tengan lugar a instancia del teletrabajador no darán lugar a compensación económica alguna. Del mismo modo, el teletrabajo tampoco tiene que provocar perjuicios económicos al trabajador por razón del horario.

3. Recomendaciones en materia de Prevención y Salud Laboral.—En líneas generales, los puestos de teletrabajo deberán al menos cumplir las siguientes condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos:

El puesto de trabajo deberá tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.

El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.

Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 50 y 60 cm. y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.

La altura ideal de la pantalla es aquella en que el borde superior de la misma coincide con la línea de visión horizontal del operador.

Es conveniente, asimismo, sobre todo en los trabajos de entradas de datos en base a listados o cualquier otro tipo de documentos, la instalación de un portacopias al lado de la pantalla y a su misma altura para evitar posturas incorrectas, ya que el movimiento del cuello cuando se

mira a la pantalla y los documentos se realiza en un plano horizontal que es menos perjudicial que el vertical.

Es muy importante dejar espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las «muñecas al aire» es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superior, espalda y cuello.

El asiento de trabajo deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable y su altura ajustable.

Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.

Telefónica de España realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estos trabajadores.

A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como: no sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas ya que las tensiones generadas en el interior de las mismas son muy altas (del orden de 30.000 voltios).

Además y particularmente, en materia de seguridad y salud laboral y de prevención de riesgos laborales queda expresamente autorizada Telefónica de España para que mediante los técnicos y/o delegados de prevención pueda acceder al domicilio antes señalado para las comprobaciones que estime oportunas, previa notificación al interesado con 48 horas de antelación al menos y autorización del teletrabajador, y con respeto a las garantías constitucionales de inviolabilidad del domicilio, con la observancia de las comunicaciones legales oportunas.

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución.

Además se tomarán en consideración las posibles recomendaciones derivadas de las Directivas europeas en esta materia. Ambas partes se comprometen a estudiar y definir las implicaciones del Teletrabajo en materia de prevención de riesgos, dentro del marco legal y en el seno del Grupo de Trabajo para el Desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Derechos sindicales.—El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales del teletrabajador, rigiéndose las comunicaciones con sus Representantes conforme a lo pactado en el convenio colectivo y la normativa laboral. Estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores. A estos efectos, y al objeto de garantizar la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical del teletrabajador, en caso necesario se arbitrarán las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de este derecho por los teletrabajadores, en función de la organización del trabajo y el tiempo establecido para el desarrollo de esta modalidad.

La concreción y aplicación de este derecho, deberá ser objeto de análisis y desarrollo en el Grupo de Adaptación del Tiempo de Trabajo, para garantizar su efectiva aplicación.

5. Formación.—El teletrabajo no debe suponer menoscabo en su formación, y además debe potenciarse un a formación específica en esta materia, tanto para los teletrabajadores, como para sus responsables directos, a cuyo efecto la Empresa dispondrá los medios oportunos para facilitar dicha formación.

El objetivo de este Plan Formativo sería garantizar una formación adecuada y de calidad que facilite y capacite al empleado para el uso de las herramientas básicas del Teletrabajador haciendo especial énfasis en el Correo Electrónico, en los entornos de trabajo «Corporativos» y en las cuestiones psico-sociales precisas para una correcta adecuación al nuevo entorno laboral.

Un primer módulo básico y obligatorio (modalidad de teleformación a título orientativo) estaría integrado por:

Teletrabajo. Componentes y Herramientas, que tiene como contenido:

Teletrabajador Tipo. Requisitos.  
Herramientas del Teletrabajador: Hardware / Software.  
Entorno de Trabajo.

Habilidades:

Optimización de los Recursos.  
Gestión del Tiempo y Control del Estrés.  
Tiempo de Trabajo. Organización.  
Técnicas antiestrés.

Procedimiento: Para la implantación del Teletrabajo con carácter general, se articularán los pertinentes desarrollos informáticos que permita recoger de manera automática un procedimiento de tramitación,

autorización y formalización del acuerdo individual, así como las sucesivas prórrogas y el control de los teletrabajadores con vinculación a su acoplamiento. Para la tramitación de las solicitudes y autorización de RRHH será preciso la conformidad de los responsables inmediato y del Área correspondiente.

Se establecerá un «tutor» en cada Dirección General, institucionalizando esta figura como apoyo de manera que establezca contactos periódicos con los teletrabajadores y sus responsables, sirviendo como termómetro para la organización a nivel de valoración y seguimiento del desarrollo del teletrabajo en su Área respectiva, así como punto de consulta y resolución de incidencias, sin perjuicio de la intervención en última instancia de RRHH, tanto a nivel central como territorial, y la participación de la Representación de los Trabajadores en los términos previstos para el seguimiento de la modalidad de teletrabajo.

Además se establecerá un Canal de Comunicación de Teletrabajadores, de manera similar a un «foro» con moderación por los propios tutores, al objeto de paliar la posible sensación de aislamiento o falta de arraigo que a futuro y tras un largo período en la implantación del teletrabajo podría provocar entre los teletrabajadores. A cuyo efecto, ambas partes orientarán sus esfuerzos en futuras alternativas con esta finalidad.

Efectividad: La efectividad del presente acuerdo en cuanto al momento de implantación y condiciones para la extensión del teletrabajo se producirá a partir de su ratificación por la Comisión de Negociación Permanente.

Seguimiento del acuerdo: En el seno del Grupo de Adaptación del Tiempo de Trabajo a las necesidades del mercado se facilitará información sobre los teletrabajadores existentes en cada momento, evolución de las solicitudes, prórrogas, al objeto de que la Representación de los Trabajadores pueda ejercer sus derechos y garantías sindicales y se abordará la problemática que pudiera surgir de la interpretación del presente documento. Asimismo y para un adecuado seguimiento en la evolución de esta modalidad, periódicamente se tratarán las situaciones de reversibilidad del teletrabajo y circunstancias excepcionales, así como los supuestos de

denegación de las peticiones individuales de teletrabajo o las solicitudes para desarrollar el teletrabajo en tiempo de jornada equivalente o fuera de los horarios establecidos, incluida la evolución en la dotación de medios. Todo ello con las debidas garantías de confidencialidad previstas en la legislación.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

**19156** RESOLUCIÓN de 29 de septiembre de 2006, del Instituto Español de Comercio Exterior, por la que se publica el resumen de la cuenta anual del ejercicio 2005.

En aplicación de lo dispuesto en el apartado Tercero de la «Orden del Ministerio de Economía y Hacienda de 21 de marzo de 2005, por la que se regula la obtención, formulación, aprobación y rendición de las cuentas anuales para las entidades estatales de derecho público a las que sea de aplicación la Instrucción de Contabilidad para la Administración Institucional del Estado», esta Vicepresidencia Ejecutiva ha tenido a bien disponer la publicación del resumen de las cuentas anuales del ejercicio 2005 del Organismo Público Instituto Español de Comercio Exterior.

Madrid, 29 de septiembre de 2006.–El Vicepresidente Ejecutivo del Instituto Español de Comercio Exterior, Angel Martín Acebes.

### ANEXO I INSTITUTO ESPAÑOL DE COMERCIO EXTERIOR I. BALANCE EJERCICIO 2005

(Euros)

Nº Cuentas	ACTIVO	2005	2004	Nº Cuentas	PASIVO	2005	2004
	A) INMOVILIZADO	43.530.193,45	43.651.298,88		A) FONDOS PROPIOS	160.356.890,89	180.162.288,53
20	I. Inversiones destinadas al uso general	-	-		I. Patrimonio	2.666.680,65	2.666.680,65
21, (281), (2921)	II. Inmovilizaciones inmateriales	5.838.767,01	4.633.402,11	100	Patrimonio propio	2.666.680,65	2.666.680,65
22, (282), (2922)	III. Inmovilizaciones materiales	8.689.565,19	8.090.834,78	101, 103, 105	Patrimonio recibido en adscripción, cesión o gestión	-	-
23, (2923)	IV. Inversiones gestionadas para otros entes públicos	-	-	(107), (108)	Patrimonio entregado en adscripción o cesión	-	-
25, 26, (297), (298)	V. Inversiones financieras permanentes	29.001.861,25	30.927.061,99	(109)	Patrimonio entregado al uso general	-	-
444	VI. Deudores no presupuestarios a largo plazo	-	-	11	II. Reservas	-	-
27	B) GASTOS A DISTRIBUIR EN VARIOS EJERCICIOS	-	-	120, (121)	III. Resultados de ejercicios anteriores	177.495.607,88	149.238.020,37
	C) ACTIVO CIRCULANTE	157.329.186,85	165.039.648,70	129	IV. Resultados del ejercicio	-19.805.397,64	28.257.587,51
30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, (39)	I. Existencias	1.423.312,81	2.035.311,08	14	B) PROVISIONES PARA RIESGOS Y GASTOS	-	-
43, 44, 45, 47, 55, (490)	II. Deudores	1.075.560,46	893.433,61		C) ACREEDORES A LARGO PLAZO	3.864,24	3.864,24
54, 56, (597), (598)	III. Inversiones financieras temporales	533.410,99	740.177,69	15	I. Emisiones de obligaciones y otros valores negociables	-	-
57	IV. Tesorería	154.296.161,20	161.369.984,93	17, 18	II. Otras deudas a largo plazo	3.864,24	3.864,24
480, 580	V. Ajustes por periodificación	741,39	741,39	259	III. Desembolsos pendientes sobre acciones no exigidos	-	-
				50	D) ACREEDORES A CORTO PLAZO	40.498.625,17	28.524.794,81
				520, 526	I. Emisiones de obligaciones y otros valores negociables	-	-
				40, 41, 45, 47, 521, 523, 527, 528, 529, 55, 56	II. Deudas con entidades de crédito	-	-
				485, 585	III. Acreedores	38.100.533,26	26.162.495,35
					IV. Ajustes por periodificación	2.398.091,91	2.362.299,46
				495	E) PROVISIONES PARA RIESGOS Y GASTOS A CORTO PLAZO	-	-
				491	I. Provisión para devolución de impuestos	-	-
					II. Provisión para devolución de ingresos	-	-
	TOTAL GENERAL (A+B+C)	200.859.380,30	208.690.947,58		TOTAL GENERAL (A+B+C+D+E)	200.859.380,30	208.690.947,58