

comunicación



JUSTIFICANTE DE NOMINA (Detalle para el empleado)

TELEFONICA DE ESPAÑA S.A.U.

C.I.F. A82018474

MATRICULA

CATEGORIA

CARGO

N.I.F.

SEGURIDAD SOCIAL

Nº AFILIACION

GRUPO

B. CONTINGENCIAS

B. ACCIDENTES

SEGURO COLECTIVO

ESCALA

Nº CERTIFICADO

CAPITAL DE RIESGO ASEGURADO

NOMINA

FECHA TIPO

% I.R.P.F.

CONCEPTOS		IMPORTES	
AÑO - MES	DESCRIPCION	HABERES	DESCUENTOS
La Nómina			
TOTALES			

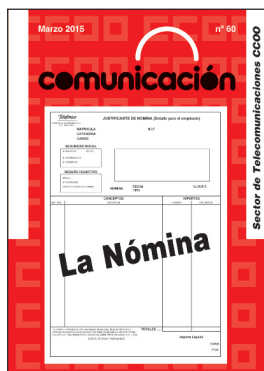
* EL CAPITAL A PERCIBIR SE VERA AMINORADO, EN SU CASO, EN EL IMPORTE DE SU : DERECHO CONSOLIDADO EN EL PLAN DE PENSIONES, SIN INCLUIR LAS APORTACIONES : VOLUNTARIAS Y SUS RENDIMIENTOS. (ACUERDOS SOBRE PREVISION SOCIAL DE 3-11-1992)

DATOS DE PAGO POR BANCO

Importe Líquido

EUROS

PTAS.



REDACCIÓN COMUNICACIÓN

Responsable redacción

Fernando A. Fernández

Miguel Estévez

Alberto Salas

Consejo Editor

Jesús González

Víctor M. Pascual

José V. Guerrero

Alberto Salas

Miguel Estévez

Edita:

Sector de Telecomunicaciones

CCOO

C/. Ronda de la Comunicación, s/n

Distrito T, Edificio Este 2

28050 Madrid

Tel.: 91 482 99 09

Fax: 91 482 99 66

e-mail: teleco@fsc.ccoo.es

Dépósito Legal:

M-33.167-1977

Imprime:

JKTG

Calderillo, 3 - 28982 Parla (MADRID)

e-mail: gijlas@yahoo.es



Impreso en papel ecológico
libre de cloros

CCOO
servicios a la ciudadanía
telecomunicaciones

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	3
LA NÓMINA	5
1. CABECERA	5
1.1. Datos de la empresa	5
1.1.a Empresa.....	5
1.1.b Domicilio	5
1.1.c Código de cuenta de cotización.....	6
1.2. Datos del trabajador/a	6
1.2.a Trabajador/a	6
1.2.b Número de matricula	6
1.2.c Categoría o Grupo Profesional	6
1.2.d Puesto de trabajo. Cargo	7
1.2.e Fecha de liquidación	7
1.2.f Tipo	7
1.3. Seguridad Social.....	7
1.3.a Número de afiliación a la Seguridad Social	8
1.3.b Grupo	8
1.3.c Base contingencias.....	8
1.3.d Base de accidente	9
1.4. Seguro Colectivo de Riesto - invalidez muerte y supervivencia.....	10
1.4.a Escala	11
1.4.b Número de Certificado.....	11
1.4.c Capital de riesgo asegurado	11
1.4.d Coberturas	12
1.5. Prestación de supervivencia	12
1.6. I.R.P.F.	12
1.6.a I.R.P.F. Seguro Colectivo	13
2. DEVENGOS	13
2.1. Percepciones sujetas a cotización en el Régimen General de la Seguridad social.....	14
2.1.a Salario base	14
2.2. Complementos salariales de carácter personal	14
2.2.a Antigüedad	14
2.2.b Ayuda escolar e infantil	15
2.2.c Complementos salariales por cargo o función.....	16
2.2.d Bolsa de vacaciones	16
2.2.e Compensación dos dominicos o festivos consecutivos	17
2.2.f Compensación jornada partida	18
2.2.g Compensación por quebranto de moneda.....	18
2.2.h Plus entrada y salida turnos nocturnos	19
2.2.i Plus Navidad, Año Nuevo, Nochebuena y Nochevieja	19
2.2.j Horas extraordinarias	19
2.2.k Horas nocturnas	20
2.2.l Horas en sábados, domingos y festivos	20
2.2.m Horas trabajadas desde las 15,00 a las 22,00	20
2.2.n Compensación profesores adscritos, colaboradores y alumnos	20
2.2.o empleados, compensación profesor colaborador	24
2.2.p Gratificaciones extraordinarias	29
2.2.q Compensación dos días	29
2.2.r Plus de residencia	29
2.2.s Plus de disponibilidad	30
2.2.t Plus de localización	30
2.2.u Plus por actuación	30
2.3. Otros aspectos económicos	31
2.3.a Dietas	31
2.3.b Plus comida	31
2.3.c Compensación utilización vehículo propiedad del empleado	32
2.3.d Plus de distancia	32
2.3.e Gastos de locomoción.....	32
2.3.f Compensación económica por trabajos en antenas	32
2.3.g Compensación a miembros de tribunales de convocatoria	33
2.3.h Compensación servicios especiales	33
3. DESCUENTOS	34
3.1. Seguridad Social.....	34
3.2. I.R.P.F.	34
3.3. Plan de Pensiones	34
3.4. Seguro de sueldo	35
3.5. Aportación Seguro Colectivo	36
3.6. A.T.A.M.	36
3.7. Cuota Sindical	36
3.8. Descuento del día/hora de huelga	36
3.9. Descuento del día de empleo sin sueldo	36
4. DATOS DE PAGO	38
ANEXO I	41
ANEXO II	42
NOTAS	47

PRESENTACIÓN

Con esta publicación desde CCOO os presentamos una nueva versión actualizada del monográfico “La nómina”. Los cambios realizados en diversos conceptos en las últimas Negociaciones Colectivas y la incorporación de nuevos/as compañeros/as a nuestra empresa, que no están habituados ni al modelo de la nómina ni a los distintos conceptos existentes en Telefónica, han sido los motivos que nos han llevado a volver a publicar este estudio detallado.

Somos conscientes que el salario es uno de los factores de mayor importancia en la vida de los/as trabajadores/as y sus familias, del salario depende casi enteramente la cobertura de nuestras necesidades. Por tal motivo es de la mayor importancia conocer cuáles son los conceptos por los que se nos paga, así como los importes de los mismos, que están sujetos a las posibles modificaciones, como resultado de la Negociación Colectiva.

El objetivo, pues de este monográfico, es poner en manos de los delegados y las delegadas de CCOO, de nuestros afiliados y afiliadas, así como del conjunto de la plantilla de Telefónica de España, una herramienta que les ayude a entender y comprender cada uno de los conceptos que integran la nómina, al mismo tiempo poder exigir, en caso de discrepancia, el pago que nos corresponda en cada momento.

Evidentemente, tanto los conceptos como los importes pueden variar a lo largo del tiempo, bien sea mediante la Negociación Colectiva, o por modificaciones legislativas, pero lo importante de este documento es que sirva para acercar aún más, a los/as trabajadores/as el conocimiento por menorizado de la estructura de su nómina.

Esperamos que este trabajo, cumpla con el objetivo marcado, y se convierta en una herramienta de consulta ante las dudas que puedan darse sobre “La Nómina” a lo largo de nuestra vida laboral en Telefónica.

*Sección Sindical Estatal
CCOO-Telefónica de España*

LA NÓMINA

La nómina es el recibo en el que la empresa acredita el pago de las diferentes cantidades que forman nuestro sueldo. En ella quedan registradas también las deducciones que se realizan sobre el salario, básicamente las cuotas a la Seguridad Social y las retenciones a cuenta del IRPF.

Todas las empresas están obligadas por ley a entregar este documento a sus plantillas y en hacer constar en él todos los pagos que éstas perciban por su trabajo. Aunque existe un modelo oficial de nómina, las empresas pueden utilizar otras variantes similares.

En el caso de Telefónica una sentencia del Tribunal Supremo de 29 de octubre de 1993, confirmó la validez del citado modelo.

Cuando el abono se realice mediante transferencia bancaria, la empresa entregará al trabajador/a el duplicado del recibo sin recabar su firma, que se entenderá sustituida, a los efectos previstos en el apartado anterior, por el comprobante del abono expedido por la entidad bancaria.

La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

La persona trabajadora y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Básicamente la nómina se divide en tres grandes bloques: **Cabecera, devengos y descuentos.**

1. CABECERA

Son los datos identificativos del trabajador/a, de la empresa, de la Seguridad Social y del Seguro Colectivo.

1.1. Datos de la empresa:

1.1.a Empresa: Nombre completo especificándose debidamente la personalidad de la misma, es decir, si es propiedad de una persona o de una sociedad y, en este caso, de qué tipo de sociedad se trata (S.A., S.A.U., etc.).

1.1.b Domicilio: Dirección completa del domicilio social de la empresa. En el caso de Telefónica debe de aparecer el domicilio donde se realiza la activi-

dad o, en su caso, donde estemos acoplados. Este dato es importante dado que la empresa no lo puede modificar, salvo en casos de reestructuración organizativa, lo cual deberá comunicar al Comité de Empresa, o por petición voluntaria del trabajador/a.

1.1.c Código de cuenta de cotización (número de inscripción de la empresa en la seguridad social): Todas las empresas antes de iniciar sus actividades han de solicitar su inscripción en la Seguridad Social. Una vez inscritas, se les asigna un número, en el caso de Telefónica no figura en el justificante de la nómina. En el **Anexo I** se facilitan los números por los que cotiza en las diferentes provincias.

Es éste un dato que permite a la persona trabajadora dirigirse a los órganos de la Seguridad Social para solicitar los informes de afiliación y cotización que precise para comprobar su situación en la empresa en materia de Seguridad Social, aunque dicho dato también se puede obtener con el DNI.

1.2. Datos del trabajador/a:

1.2.a Trabajador/a: Nombre y apellidos del trabajador/a y el NIF.

1.2.b Número de matrícula: Este apartado corresponde al número que recibe el trabajador/a en el momento de su ingreso en la empresa. Este número viene determinado por el orden que ocupe el trabajador/a en el libro de matrícula de personal. Este es un libro que obligatoriamente deben llevar todas las empresas en orden y al día y en el que se registran los datos de todos los y las trabajadoras de la empresa, desde el momento que inician la relación laboral hasta que se extingue. Se deben anotar en él las altas, las modificaciones (cambio de puesto) y las extinciones, figurando la fecha exacta del hecho.

1.2.c Grupo, Puesto y Nivel Profesional: El artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 11/1994, contempla que será mediante la negociación colectiva, o en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, como se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores/as por medio de categorías o grupos profesionales.

Se puede definir el puesto profesional como la calificación que la empresa reconoce al trabajador/a y en virtud de la cual atribuye el salario. Hay que tener en cuenta que por el hecho de que una empresa reconozca a una persona un determinado puesto, no significa que esta clasificación le deba ser reconocida también por otras empresas con las que se contrate cuando cese en aquélla.

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio, o en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

1.2.d Puesto de trabajo. Cargo: Indica el puesto que ocupa el trabajador/a, además de la provincia y edificio acoplados.

1.2.e Fecha de liquidación: Es el periodo al que se refiere el salario que viene especificado en la hoja. El recibo se referirá a meses naturales.

1.2.f Tipo: se hace constar si la nómina y los devengos son ordinarios o extraordinarios.

1.3. Seguridad Social

La cotización a la Seguridad Social es obligatoria y nace desde el momento de la iniciación de la prestación de servicios por cuenta ajena, incluido el período de prueba, así como durante la incapacidad temporal, riesgo durante el desempleo temporal total o parcial y el cumplimiento de deberes de carácter público o el desempeño de cargos de representación sindical, si ello no da lugar a la excedencia en el trabajo (art.106 LSS).

En el Régimen general, la aportación de la persona trabajadora debe serle descontada de la retribución en el momento de hacérsela efectiva, no posteriormente (art. 104 LSS).

Base de Cotización:	Prestaciones:	A cargo de:
1.- Base de Contingencias Comunes	Jubilación Invalidez Permanente. Muerte y supervivencia. Asistencia Social. Servicios Sociales Maternidad. Protección a la Familia. Asistencia Sanitaria. Enfermedad común. Accidente no laboral Incapacidad Temporal	Seguridad Social Seguridad Social Seguridad Social Seguridad Social Seguridad Social Seguridad Social Seguridad Social Seguridad Social Seguridad Social Seguridad Social
2.- Base de Accidentes (Contingencias Profesionales)	Accidente de trabajo Enfermedad profesional Aportación Serv. Comunes	Mutua: Muprespa (1) Mutua: Muprespa Seguridad Social

(1): desde 1 de abril de 1999

1.3.a Número de afiliación a la Seguridad Social: Es el número que se le asigna a toda persona cuando se incorpora al Sistema de la Seguridad Social. Es de carácter vitalicio y único para todo el sistema. Las empresas están obligadas a solicitar la afiliación a la Seguridad Social de los/as trabajadores/as a su servicio, a no ser que estuvieran ya afiliados.

Cuando los trabajadores y trabajadoras estén afiliados con anterioridad, los empresarios estarán obligados a comunicar a la Seguridad Social el alta y baja de aquellas personas que ingresen o cesen en sus empresas. Tanto la afiliación como el alta se deben realizar con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios del trabajador/a.

1.3.b Grupo: En esta casilla se hará constar el grupo de cotización que le corresponda al trabajador/a según su puesto profesional. Existen once grupos de cotización en los que se engloban todas las categorías profesionales.

A estos grupos de cotización se les asignan unas bases mínimas y máximas entre las que, forzosamente, deberá estar incluida la base de cotización del trabajador/a.

1.3.c Base contingencias: Viene determinada por las retribuciones que percibe la plantilla por razón del trabajo realizado por cuenta ajena. Sobre esta base se aplican los tipos o porcentaje que es el tanto por ciento que se aplica a la cantidad que consta como base de cotización. Este tipo viene fijado anualmente por el Gobierno en los Presupuestos generales del Estado (PGE).

Los tipos vigentes durante el año 2015 para contingencias comunes son los siguientes:

Empresa	Trabajador	Total
23,6%	4,7%	28,3 %

Para calcular la Base de Contingencias que nos corresponde, debemos sumar los conceptos salariales fijos:

- Salario Base.
- Retribución por tiempo.
- Gratificaciones.
- Funciones de puesto profesional Superior.
- Complemento personal
- Plus de residencia.

Se le añadirá a continuación la parte proporcional de las pagas extraordinarias con la siguiente formula:

$$\frac{(\text{suma de conceptos salariales fijos}) \times 15}{12}$$

Al resultado obtenido le sumamos los conceptos salariales circunstanciales:

Compensación de dos días festivos.(sólo julio y diciembre).

- Incentivos.
- Horas nocturnas, tardes y festivas.
- Compensación dos domingos consecutivos.
- Compensación por jornada partida. (no se incluye el vale comida).
- Compensación profesor/a y alumnos/as.
- Compensación trabajos en antenas.
- Pluses de Nochebuena y Nochevieja.
- Plus de entrada-salida turnos nocturnos.
- Compensación económica festivos autonómicos y locales.

Si la suma resultante está comprendida entre la base mínima y máxima del grupo de cotización que le corresponda según el puesto, esta será su base; si fuese menor que la mínima o mayor que la máxima, se tomarán éstas en vez de la suma obtenida.

1.3.d Base de accidente: Es la que se usa para calcular lo que nos corresponde cuando estamos de baja por accidente de trabajo.

La base de accidente se calcula igual que la base de contingencias comunes, a la cantidad resultante se le sumaran las horas extraordinarias que se hayan realizado ese mes dividido por doce.

Tabla de Bases de Cotización para Contingencias Profesionales:	
BASE MÁXIMA	3.606,00
BASE MÍNIMA	756,60

En caso de no existir horas extraordinarias tanto la base de Accidente como la Base de Contingencias será la misma.

TABLA DE ASIMILACIÓN DE PUESTOS PROFESIONALES EN TELEFÓNICA A GRUPOS DE COTIZACIÓN DEL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

GRUPO LABORALPROFESIONAL	PUESTO PROFESIONAL	BASE MÁXIMA Y MÍNIMA	GRUPO DE COTIZACIÓN
1	Titulados Superiores Técnicos Superiores Máster		1
2	Titulados Medios/Técnicos Medios Graduados		2
3	Encargados de Operación Encargados de Gestión		3
4	Delineantes Operador Audiovisual Operado de Comunicaciones Soporte Operativo		4
5	Asesor Comercial Administrativo		5

1.4. Seguro Colectivo de Riesgo – invalidez muerte y supervivencia.

El seguro de riesgo es un seguro temporal anual renovable, suscrito entre Telefónica y “Seguros de Vida y Pensiones, Antares, S.A.”, que cubre los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta e invalidez permanente parcial por accidente laboral o no, de todos los adheridos. La invalidez permanente total parar la profesión habitual no tiene cobertura en el seguro colectivo de riesgo.

Los trabajadores/as que pertenecen al Seguro Colectivo de Riesgo anteriores a 1992, y no están adheridos al Plan de Pensiones, al cumplir 65 años cobran la denominada “Prestación de Supervivencia”. Esta prestación está cubierta por una póliza de seguros contratada con “Seguros de Vida y Pensiones Antares S.A.”, según el acuerdo ratificado por el Comité Intercentros del día 7 de noviembre de 2002, adecuándose de este modo a las exigencias legales contenidas en el Real Decreto 1588/1999 de 15 de octubre.

Conceptos que aparecen en la nómina

1.4.a Escala

Hasta el año 1978 los trabajadores/as podían elegir entre dos modalidades diferentes: la escala simple y la escala doble, (en la nómina aparece un 01 para la escala simple y 02 para la doble).

En aplicación a la cláusula 12.9 del Convenio Colectivo 2001-2002, con referencia a la cláusula 22.5 del Convenio Colectivo 1993-1995, se abrió un plazo que finalizó el 30-3-2002, de igual modo en el Convenio Colectivo 2008-2010 también se abrió otro plazo de tres meses, para que los trabajadores/as que no estuvieran dados de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo pudieran solicitar su inclusión en el mismo. En esos mismos plazos, los trabajadores/as que estaban adheridos/as al Seguro Colectivo de Riesgo en la escala simple, pudieron solicitar el pase a la escala doble. En la actualidad, una vez finalizado el plazo, ya no es posible llevar a cabo ninguno de los dos cambios descritos y cualquier trabajador/a de nuevo ingreso en la Empresa que solicite el alta en el Seguro Colectivo de Riesgo lo será en la escala doble, (Acta de 18 de diciembre de 2001 de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Comité Intercentros).

1.4.b Número de Certificado

Es un número de orden individual. Para quienes se han adherido al Seguro Colectivo con posterioridad a mayo de 1988, el nº de certificado es el número de su matricula; por esta circunstancia solamente aparece este ordinal en la nómina a aquellas personas que se adhirieron con anterioridad a la citada fecha.

1.4.c Capital de riesgo asegurado

EL TRABAJADOR/A NO PERTENECE AL PLAN DE PENSIONES

Escala simple

1,5 anualidades
(capital que figura en la nómina).

Escala doble

Cuatro anualidades
(capital que figura en la nómina).

EL TRABAJADOR/A SI PERTENECE AL PLAN DE PENSIONES

Escala simple

1,5 anualidad (1)

Escala doble

Cuatro anualidades (1)

(1): literal que aparece en la nómina:

“el capital a percibir se verá aminorado, en su caso, en el importe de su derecho consolidado en el plan de pensiones, sin incluir las aportaciones voluntarias y sus rendimientos (acuerdos de previsión social de 3-11-1992)

1.4.d Coberturas

CONTINGENCIA	COBERTURA
Muerte	Capital asegurado
Muerte por accidente	Doble del capital asegurado
Incapacidad permanente absoluta	Capital Asegurado
Incapacidad permanente absoluta por accidente	Doble del capital asegurado
Incapacidad parcial por accidente	Según baremo, en función de la gravedad de las secuelas.
Incapacidad permanente total	No tiene cobertura en el seguro colectivo de riesgo

1.5. Prestación de supervivencia.

Los trabajadores y trabajadoras que estén adheridos al Seguro Colectivo de Riesgo y no al Plan de Pensiones, al cumplir los 65 años tienen derecho, si reúnen las condiciones establecidas en la póliza, a la siguiente prestación:

Escala simple:

1,5 anualidades

Escala doble:

Dos anualidades, más 8.200 euros

1.6. I.R.P.F.

El I.R.P.F. (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas), corresponde al impuesto que las personas trabajadoras pagan a Hacienda a través de la empresa. Es un descuento provisional a cuenta de la Declaración de la Renta correspondiente al año en curso. El porcentaje de descuento se aplica de acuerdo con la retribución anual y la situación familiar del trabajador/a. La Agencia Tributaria facilita un programa para el cálculo del porcentaje de descuento, que se puede descargar a través de la dirección de Internet <http://www.aeat.es> y entrando en la opción **Descarga Programas / Programa de ayuda en línea.**

Para hallar la retribución anual se tendrán en cuenta los siguientes conceptos:

- ➔ Sueldo base (1).
- ➔ Retribución por tiempo y gratificaciones (1).
- ➔ Ayuda infantil y escolar (2).
- ➔ Compensación del Seguro Colectivo (2)

(1) Multiplicado por 15 pagas

(2) Multiplicado por 12 pagas

1.6.a I.R.P.F. Seguro Colectivo

Es el porcentaje de I.R.P.F. que figura en la nómina, aplicado sobre la cuantía de la aportación al Seguro Colectivo.

2. DEVENGOS

El segundo capítulo de la hoja de salario se refiere a la cantidad cobrada por el trabajador/a y al detalle de los conceptos por los que cobra.

En la primera columna, tanto para los devengos como para las deducciones, figura el año-mes. A continuación figura la descripción de los conceptos, la columna de haberes y la de descuentos, con sus totales generales y sus importes líquidos.

En cualquiera de las columnas de haberes o descuentos puede haber cantidades con signo negativo, indicando que el tratamiento que se da a esa cantidad es el inverso del que tendrá el resto de la columna.

Los devengos se dividen en percepciones salariales y no salariales.

Las percepciones no salariales no están sujetas a cotización a la Seguridad Social y las componen entre otras:

- Gatos de locomoción, kilometraje.
- Dietas.
- Compensación por traslados
- Indemnización por despido.
- Accidentes.
- Enfermedad.
- Prestaciones de la Seguridad Social.
- Etc.

Las percepciones salariales están sujetas a cotización a la Seguridad Social.

2.1. Percepciones sujetas a cotización en el Régimen General de la Seguridad Social

Son las cantidades percibidas por el trabajador y que tanto éste como la empresa están obligados a cotizar a la Seguridad Social.

2.1.a Salario base:

Es la parte fija del salario, a la que la persona trabajadora tiene derecho por estar contratado por una empresa. Viene fijado su cuantía en el convenio Colectivo. Ver Anexo II

2.2. Complementos salariales de carácter personal.

Bajo este epígrafe se incluyen todas aquellas percepciones que, no formando parte del salario base, son percibidas por el trabajador/a a causa de determinadas circunstancias que concurren en su persona.

2.2.a Antigüedad:

La cuantía del plus de antigüedad consiste en un 2,4 por ciento sobre el salario base por cada dos años de servicios prestados efectivamente en cada puesto profesional, y se abonará con efectos a partir del día primero del mes en que se cumpla el indicado período de dos años.

A estos efectos se tienen en cuenta los días trabajados, los festivos, el tiempo de vacaciones y permisos pagados, el tiempo que se haya pasado en baja por enfermedad (Incapacidad Temporal), el tiempo de excedencia forzosa, y el correspondiente al periodo de prueba.

Asimismo, cuenta para la antigüedad el tiempo de trabajo en prácticas si se produce la incorporación de la persona trabajadora como fijo en la empresa. No se cuenta el periodo que pase el trabajador/a en excedencia voluntaria.

A los trabajadores/as eventuales o temporales que pasen a fijos se les tiene que contar para la antigüedad el tiempo que estuvieron como temporales o eventuales.

Además de retribuirse con el plus salarial descrito, la antigüedad es una cuestión de importancia en orden a las siguientes circunstancias:

- ➡ **Traslados.**
- ➡ **Excedencias.**
- ➡ **Indemnización por despido.**
- ➡ **Premios.**
- ➡ **Vacaciones.**

- ➔ **Antigüedad acumulada:** Cuando tenga lugar un ascenso de nivel dentro del mismo puesto profesional o bien un cambio de puesto profesional en el transcurso del vencimiento de un bienio se liquidará la parte proporcional correspondiente hasta la fecha de dicho ascenso o cambio, acumulándose a la cantidad que ya tenga acreditada el empleado o empleada por el bienio; a partir de la misma fecha empezará a computársele el tiempo de servicios en el nuevo nivel a efectos del futuro devengo de bienios.

El cálculo de la antigüedad acumulada se hace según lo indicado anteriormente, siendo incorrecto calcularla multiplicando el valor del bienio del puesto profesional actual por cada dos años de servicio.

Para hacer el cálculo correcto de la parte proporcional del bienio podemos utilizar la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{sueldo base} \times 2.4 \times \text{n}^{\circ} \text{ de días o de meses}}{100 \ 730 \text{ días o } 24 \text{ meses}}$$

Ascensos: Aunque no depende exclusivamente de la antigüedad en la empresa, se producirán ascensos dentro del mismo puesto profesional con el paso del tiempo, de este modo, existe un periodo de tiempo establecido de permanencia en cada nivel para pasar al siguiente. En este sentido, para que se produzca el ascenso, el tiempo debe ser como empleado fijo en el mismo puesto profesional.

2.2.b Ayuda escolar e infantil:

Se abona el plus de ayuda escolar a los empleados y empleadas por cada hijo en edades comprendidas desde los 4 años hasta cumplir los 24.

Si los dos componentes de la pareja son plantilla de Telefónica asistirá exclusivamente el derecho al cónyuge que tenga los hijos/as a su cargo, (a estos efectos el que los tenga en su cartilla de la Asistencia Sanitaria) y, en todo caso, a uno solo de ellos.

En cualquier caso sólo se considerarán los hijos e hijas solteros/as que no estén empleados, ni cobren sueldos o retribución alguna y convivan con el trabajador/a o a sus expensas. No es compatible esta percepción con el disfrute de cualquier otra ayuda concedida para estudios por Telefónica.

De esta prestación también se puede beneficiar los hijos e hijas del cónyuge, pero deben estar incluidos como beneficiarios del empleado/a en su cartilla de Asistencia Sanitaria y no percibir prestación económica alguna, (pensión de orfandad, alimentos, etc.).

También los menores en acogimiento familiar siempre que sean menores de 18 años y convivan con el empleado/a.

En el supuesto de que los hijos e hijas no convivan con el empleado/a por separación o divorcio, éstos únicamente percibirán estas ayudas, cuando pase una pensión alimenticia por los hijos e hijas de cuantía superior a la Ayuda Escolar o Infantil a percibir.

La Ayuda Infantil se cobra hasta los 4 años y su cuantía es de 14,85 euros.

La Ayuda Escolar se cobra a partir de cumplir los 4 años, según la siguiente escala:

TRAMO DE EDAD	IMPORTE
De 4 a 8	16,11 Euros
De 9 a 16	28,09 Euros
De 17 a 18	42,41 Euros
De 19 a 23	50,09 Euros
La Ayuda se cobra en 12 mensualidades	

2.2.c Complementos salariales por cargo o función

Bajo esta denominación se incluyen todas aquellas percepciones que, no formando parte del salario base, son percibidas por el trabajador/a a causa de determinadas circunstancias que concurren en el puesto de trabajo que ocupe.

En algunas funciones administrativas o técnicas, las empresas adjudican un complemento personal por estos motivos. Su importe salarial viene fijado en los convenios, o por pacto individual. Ver **Anexo III**

2.2.d Bolsa de vacaciones

Clase A: empleados y empleadas adscritos Operador de Comunicaciones, siempre y cuando estén en puestos de trabajo propios de ese puesto profesional y efectúen funciones correspondientes a las mismas.

Clase B: Corresponde al resto de grupos profesionales, cuando por necesidades de la organización no pueden disfrutar de sus vacaciones entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Bolsa Extraordinaria: Corresponde a los empleados y empleadas de Comercial, Mantenimiento de Planta e Instalación y Mantenimiento de las capitales de provincias de Gerona, Barcelona, Tarragona, Castellón, Valencia, Alicante, Murcia, Almería, Granada, Málaga, Cádiz, Huelva, Baleares, Las Palmas, Santa Cruz de Tenerife y sus localidades costeras.

La cuantía de la Bolsa es la fijada en Convenio.

En el supuesto de que sólo se disfrutara el período de 20 días en los meses no comprendidos entre las fechas indicadas, la bolsa extraordinaria será de un importe inferior, fijado igualmente en Convenio.

Si solo se disfruta el período de 15 días naturales señalado como período mayor por el empleado, el importe de la Bolsa será la mitad del previsto.

El importe de la Bolsa varía en función del mes en que deba disfrutar las vacaciones y se tramitarán y liquidarán conforme a los establecido en la Circular CI- 239_P “Gestión Informatizada de Pagos a Empleados”.

IMPORTE BOLSA SEGÚN MES					
Clase	1,2,11	3,4	12	10	5
A	240,11	96,06	72,04	72,04	48,04
B	160,09	64,04	48,04	-	32,03
EXTRA	293,25	293,25	293,25	293,25	293,25
20 DÍAS	183,29	183,29	183,29	183,29	183,29

2.2.e Compensación dos domingos o festivos consecutivos

Aquellas personas que por necesidades del servicio trabajen en turnos que correspondan a dos domingos/festivos consecutivos percibirá una compensación económica cuya cuantía será fijada en Convenio: Si no trabajase la jornada completa tendrá derecho a la parte proporcional que corresponda.

Actualmente el importe es de 15,07 Euros./2ª jornada. Para determinar el valor de la jornada incompleta aplicaría la siguiente formula:

(15,07 x horas trabajadas en dos domingos o festivos)

(horas de trabajo en jornada completa x 2)

2.2.f Compensación jornada partida

Para aquellas personas a quienes se les asigne una jornada distribuida en dos períodos, con un descanso intermedio de hora y media como mínimo disfrutará de una compensación económica por cada una de dichas jornadas de trabajo efectivo que realice.

El primero de dichos períodos habrá de concluir antes de las 15,30 sin que el segundo pueda iniciarse antes de las 14 horas. En todo caso deberá observarse el descanso intermedio. La cuantía de la compensación será idéntica en todos los grupos profesionales, distinguiéndose dos niveles, según localidad:

- ➔ Alicante, Barcelona, Bilbao, Madrid, Málaga, Palma de Mallorca, Sevilla y Valencia. 11 Euros/jornada.
- ➔ Resto de localidades. 9,02 Euros/jornada.

2.2.g Compensación por quebranto de moneda

La percibirán en función del movimiento de fondos que manejen mensualmente y sea cual fuere el número de días que manejen fondos en el transcurso del mes, los empleados/as que ejerzan funciones de cajeros/as, cobradores/as, pagadores/as u otras análogas de forma regular o mediante efectivo o cheque al portador. Igualmente quienes sustituyan a los anteriores por enfermedad, vacaciones u otras causas así como las personas que ocasionalmente realicen estas funciones por razones de tipo organizativo, aunque sólo subsistirá el derecho mientras subsistan las causas mencionadas. No la percibirán quienes tengan cargo.

Su cuantía es:

TRAMO DE EDAD	IMPORTE
De 120 a 3005,06	10,27
De 3005,07 a 6010,12	15,33
De 6010,13 a 30.050,61	34,06
De 30.050,61 a 60.101,21	45,42
De 60.101,21 a 90.151,82	60,56
De 90.151,82 a 120.202,42	80,53
Más de 120.202,42	100,67

2.2.h Plus entrada y salida turnos nocturnos

Las personas de cualquier grupo laboral cuyo trabajo se inicie o finalice entre las 23 y las 6 horas del día inmediato siguiente, ambas inclusive, percibirán por cada jornada realizada en estas condiciones una compensación económica establecida para paliar las dificultades originadas por el uso de transportes nocturnos.

Dicha compensación, idéntica para todos los grupos profesionales, será acreditada en dos niveles, en función de la residencia del empleado/a:

- ➔ Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla y Valencia 2,45 Euros.
- ➔ Resto de localidades 1,55 Euros.

2.2.i Plus Navidad, Año Nuevo, Nochebuena, Nochevieja

Todo el personal que en Nochebuena o Nochevieja trabajen turnos que concluyan después de las 22 horas percibirá un plus cuya cuantía será fijada en Convenio Colectivo. Asimismo los que trabajen los días de Navidad y Año Nuevo percibirán además del día de descanso correspondiente, una compensación económica, acordada en C.C. Cuando el turno se halle comprendido entre Nochebuena y Navidad o entre Nochevieja y Año Nuevo, se abonará el Plus correspondiente al de mayor importe.

Su cuantía es de 46,80 euros.

2.2.j Horas extraordinarias

Son aquellas que se realizan por encima de la duración máxima de la jornada de trabajo o de la jornada laboral pactada en Convenio. El número de horas extraordinarias no puede superar las 80 por año.

Las horas extraordinarias se abonarán con el incremento fijado en Convenio Colectivo o contrato individual. Las horas extraordinarias cualquiera que sea su naturaleza se abonará con un incremento de un 75% sobre el valor de la hora normal.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, podrá pactarse la compensación, por un tiempo equivalente de descanso a razón de 1 hora y 45 minutos, en lugar de retribuir las económicamente, previo acuerdo del trabajador/a con la empresa.

No se realizarán horas extraordinarias en jornada nocturna, ni por quienes estén reclasificados o acoplados provisionalmente, en razón de su estado de salud, ni los menores de 18 años.

El cálculo de la hora normal se hace en función del número de horas de jornada en cada puesto profesional, según las siguientes fórmulas:

Trabajadoras/es provenientes de Operación con 35 horas de jornada semanal:

$$\frac{(0.974 \times \text{todos los conceptos salariales fijos})}{100}$$

Grupos con 37,5 horas de jornada semanal (todos los demás):

$$\frac{(0,909 \times \text{todos los conceptos salariales fijos})}{100}$$

2.2.k Horas nocturnas

Las realizadas en el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, ya sea laborable o festivo, se retribuyen con un 25 % más sobre el salario base.

2.2.l Horas en sábados, domingos y festivos.

Las horas trabajadas entre las 0 y las 24 horas de cualquier sábado, domingo o festivo tendrán una compensación económica cuya cuantía se determinará en Convenio Colectivo. Su cuantía es igual para todos los grupos profesionales. Actualmente es de 3,19 Euros/hora.

Esta compensación queda absorbida por los pluses de Nochebuena, Nochevieja, Navidad y Año Nuevo.

2.2.m Horas trabajadas desde las 15,30 a las 22,00

Los trabajadores/as con jornada continuada ordinaria parte de la cual se desarrolle entre las 15,30 y las 22,00 horas percibirán un plus de 0,64 Euros/hora.

2.2.n Compensación económica festivos autonómicos y locales.

Esta compensación se aplica en aquellas unidades organizativas que tienen un ámbito de actuación superior al de la provincia o localidad, y/o por estar centralizada a nivel nacional o territorial que implica que, durante algunos de los festivos autonómicos o locales deben trabajar un porcentaje de personas superior, significativamente, al que trabajan en domingo o festivo nacional.

Las unidades donde se aplica esta compensación son:

DIRECCIÓN GENERAL DE OPERACIONES Y RED

DIRECCIÓN OPERACIONES Y RED / DIRE ASISTENCIA TÉCNICA NACIONAL / DIRE ASISTENCIA TÉCNICA CATALUÑA

- ✓ 038424 – CCA (JEFATURA) – BARCELONA

DIRECCIÓN OPERACIONES Y RED / DIRE ASISTENCIA TÉCNICA NACIONAL / DIRE ASISTENCIA TÉCNICA SUR

- ✓ 0427047 – DISTRIBUCIÓN ACTIVIDAD SUR O+M (JEFATURA) – SEVILLA

DIRECCIÓN OPERACIONES Y RED / DIRE SOPORTE TÉCNICO GRAN PUBLICO Y PYMES

• GERENCIA CENTRO TÉCNICO NEGOCIO BANDA ANCHA

- ✓ 042154 – CENTRO TÉCNICO ADSL I (JEFATURA) – VIZCAYA, ZARAGOZA
- ✓ 041453 – CENTRO TÉCNICO ADSL II (JEFATURA) – VALENCIA
- ✓ 041417 – CENTRO TÉCNICO ADSL III (JEFATURA) – VALLADOLID
- ✓ 043682 – CENTRO TÉCNICO IMAGENIO (JEFATURA) – LEÓN

• GERENCIA CENTRO TÉCNICO NEGOCIO TRADICIONAL

- ✓ 038425 – CENTRO TÉCNICO NACIONAL STB Y RDSI (JEFATURA) – SEVILLA
- ✓ 041832 – CENTRO TECN. NACIONAL ACC.ASEG.NEG.TR(JEFATURA) – BARCELONA, CASTELLÓN, TARRAGONA
- ✓ 042969 – CENTRO TECN. NACIONAL CENTRALITAS (JEFATURA) – A CORUÑA

DIRECCIÓN OPERACIONES Y RED / DIRE EMPRESAS

• GERENCIA CENTROS TÉCNICOS DE EMPRESAS

- ✓ 042958 – MACROLAN (JEFATURA) – BARCELONA, SEVILLA
- ✓ 038550 – VPN IP Y SERVICIOS BÁSICOS (JEFATURA) – LAS PALMAS, MADRID
- ✓ 043662 – SERVICIOS CORPORATIVOS DE VOZ (JEFATURA) – BARCELONA, MADRID, SEVILLA
- ✓ 043672 – SERVICIOS TIC Y NETLAN (JEFATURA) – MADRID
- ✓ 043948 – INICIATIVAS TRANS. Y CONTROL INVENTARIO (JEFATURA) – LAS PALMAS, MADRID

- **GERENCIA ENTIDADES FINANCIERAS**

- ✓ 043968 – BANCA Y CAJAS SERV. FINANCIEROS Y CGPs (JEFATURA) – HUELVA, MADRID

- **GERENCIA INDUSTRIA DISTRIBUCIÓN Y SERVICIOS**

- ✓ 043986 – AUTOMOCIÓN INDUSTRIA MEDIA Y DISTRIB. (JEFATURA) – Es un cambio de denominación – LEÓN, MADRID, VIZCAYA
- ✓ 043980 – ENERGÍA OCIO Y TURISMO (JEFATURA) – CÓRDOBA, MADRID

DIRECCIÓN OPERACIONES Y RED / DIRE OPERADORAS Y SOPORTE TÉCNICO

- **GERENCIA OPERADORAS**

- ✓ 041835 – CENTRO NACIONAL OPERADORAS Y CIRCUITOS (JEFATURA) – A CORUÑA, BARCELONA, MADRID, MÁLAGA

DIRECCIÓN OPERACIONES Y RED / DIRE SUPERVISIÓN Y OPERACIÓN DE LA RED / DIRE SOPORTE Y OPERAC. RED Y SERV. CONMUTADOS

- **GERENCIA S+O INTERNACIONAL E INFRAESTRUCTURAS**

- ✓ 037376 – CENTRO NACIONAL DE ENERGÍA (JEFATURA) – GUIPÚZCOA, VIZCAYA
- ✓ 030750 – INTERNACIONAL Y ROAMING (JEFATURA) – CÁDIZ, GUADALAJARA, LAS PALMAS, MADRID, S.C. TENERIFE

- **GERENCIA S+O REDES DE ACCESO**

- ✓ 042001 – CENTRO NACIONAL ACCESO INALÁMBRICO (JEFATURA) – A CORUÑA, ASTURIAS, MADRID
- ✓ 037418 – ACCESO BANDA ANCHA (JEFATURA) – MADRID, VALENCIA

- **GERENCIA S+O NÚCLEO DE CIRCUITOS Y PLAT. VOZ**

- ✓ 041999 – PLATAFORMAS DE SERVICIOS (JEFATURA) – Es un cambio de denominación – MADRID
- ✓ 044525 – REDES CONMUTADAS Y NGN (JEFATURA) – MADRID, MÁLAGA

DIRECCIÓN OPERACIONES Y RED / DIRE SUPERVISIÓN Y OPERACIÓN DE LA RED / DIRE SOPOR Y OPER COMUNICACIONES Y SERV. IP

• GERENCIA S+O TRANSPORTE

- ✓ 046541 – S+O CTU (JEFATURA) – BARCELONA, MADRID, VALLADOLID
- ✓ 030747 – CONTROL RED Y OPERACIONES (JEFATURA) – MADRID
- ✓ 037600 – SUPERV. OPERACIÓN DE LA RED Y TRANSPORTE (JEFATURA) – MADRID
- ✓ 038341 – CENTRO NAC. SUPERVIS. E INCID. P. EXTERNA (JEFATURA) – BARCELONA
- ✓ 041829 – SOPORTE TÉCNICO (JEFATURA) – BARCELONA
- ✓ 041830 – S+O REDES EMERGENTES Y ÓPTICAS (JEFATURA) – BARCELONA
- ✓ 046842 – S+O TRANSPORTE (JEFATURA) – BARCELONA

• GERENCIA S+O NÚCLEO IP

- ✓ 037396 – C.C.G.T.V. (COOR) dependiente directamente de la GERENCIA S+O NÚCLEO IP – MADRID
- ✓ 042024 – MANTENIMIENTO REDES Y SERV. IP (JEFATURA) – LAS PALMAS, MADRID
- ✓ 042023 – ANÁLISIS Y SOP. SERV. REDES IP E IMAGENIO (JEFATURA) – MADRID

DIRECCIÓN OPERACIONES Y RED / DIRE SUPERVISIÓN Y OPERACIÓN DE LA RED

• GERENCIA CONTROL NACIONAL Y SOPORTE

- ✓ 037599 – MESA DE CONTROL NACIONAL (JEFATURA) – LEÓN, MADRID, SEVILLA, VALLADOLID, ZARAGOZA

DIRECCIÓN OPERACIONES Y RED / DIRE SUPERVISIÓN Y OPERACIÓN DE LA RED / DIRE GESTIÓN Y DISPONIBILIDAD DE LA RED

• GERENCIA ASIGNACIÓN Y ACTIVACIÓN DE SERVICIOS

- ✓ 038345 – CONFIG. DE ACCESO Y SERVICIOS B.A. (JEFATURA) – BARCELONA, GIRONA, TARRAGONA, ZARAGOZA
- ✓ 038352 – COORD. OPERATIVA NUEVOS SERV. Y TRANSF. (JEFATURA) – BARCELONA, MADRID

- ✓ 038574 – ATENCIÓN ESPECIALIZADA BA Y FTTH (JEFATURA) – A CORUÑA, ALICANTE, BARCELONA, CASTELLÓN, PONTEVEDRA, VIZCAYA, ZARAGOZA
- ✓ 046849 – CONFIGURACIÓN DE RED Y B.A. (JEFATURA) – MADRID, OURENSE, PONTEVEDRA
- ✓ 043998 – ASIGNAC. Y ACTIVA. SERVICIOS DE EMPRESAS (JEFATURA) – ASTURIAS, MADRID, SEVILLA, VIZCAYA
- ✓ 038578 – PROVISIÓN DE SERV. MASIVOS (JEFATURA) – ALICANTE, BALEARES, MÁLAGA, SEVILLA, VALENCIA, ZARAGOZA

DIRECCIÓN DESARROLLO DE SERVICIOS Y SISTEMAS / DIRE PRODUCCIÓN / DIRE EXPLOTACIÓN

- ✓ 041192 – PLANIFICACIÓN Y OPERACIÓN BATCH

DIRECCIÓN PYMES

- ✓ 032475 – CRC MADRID
- ✓ 042612 – CRC SEVILLA
- ✓ 032511 – CRC VALENCIA

Esta compensación es adicional a lo establecido para “horas trabajadas en sábados, domingos y festivos” y la cuantía es de **3,05 € por hora trabajada en festivo autonómico o local**.

2.2.o Complemento devengo circunstancial por vacaciones

El abono de este complemento fue conseguido por CCOO mediante denuncia en la Audiencia Nacional y sentencia estimatoria el 14 de Julio del 1993, ratificada posteriormente por el Tribunal Supremo el 21 de Octubre del 1994. Este complemento se abona en la nómina del mes de marzo y es el resultado de multiplicar el total de devengos, es decir, los conceptos reconocidos en sentencia, por el número de días de vacaciones disfrutado y dividido todo ello entre los 365 días del año.

Los conceptos reconocidos en sentencia son los siguientes:

- Plus sábados, domingos y festivos.
- Plus entrada/salida de turnos nocturnos.
- Horas nocturnas.
- Horas de tarde entre las 15,30 y 22 horas.
- Compensación de dos domingos consecutivos.

- Plus Nochebuena-Nochevieja y Navidad- Año Nuevo.
- Compensación económica profesores colaboradores dentro de la jornada laboral.
- Compensación por trabajos en antenas.
- Comisiones e incentivos por ventas.
- Plus jornada partida.
- Compensación económica festivos autonómicos y locales.

Asimismo CCOO ha solicitado la inclusión del promedio anual de las retribuciones por disponibilidad, tanto por localización como por actuación.

2.2.p Compensación Acuerdo Marco Profesor Interno.

Perfiles de colaboración y compensación

Dada la diversidad de perfiles de colaboración existentes en todas las acciones de formación, podemos definir los siguientes perfiles:

- **Profesor/a presencial**
- **Teletutor/a**
- **Formador colaborador en entornos virtuales de aprendizaje**
- **Autor/a**

Presencial

Profesorado que imparten formación presencial reglada, siguiendo el proceso de formación descrito en la Web de procesos.

La retribución se calculará en función de las horas impartidas (horas que figuran en el diseño del curso Meta 4), e incluye tanto la preparación de la acción formativa, como su impartición, además de los trámites adicionales que se realicen: documentación administrativa, entrega de certificados, etc.

Para determinar la cuantía a percibir, se tendrá en cuenta la dificultad de la materia a impartir, especificada en el diseño del curso. En la siguiente tabla se muestran las cuantías correspondientes, a aplicar a los colectivos dentro convenio:

NIVELES DE CURSOS	COLABORACIÓN FORMACIÓN	DESPLAZAMIENTO FUERA DE RESIDENCIA
Avanzado	21€ hora	3€ hora
Medio	18€ hora	3€ hora
Básico	10€ hora	3€ hora

Independientemente, del derecho que se derive de la Normativa Laboral vigente, por desplazamientos y dietas, el preciarlo establecido para cada nivel será incrementado en tres euros hora, en los siguientes casos:

1º Cuando el profesorado interno deba desplazarse, dentro de su provincia a una distancia mayor o igual a 90 kilómetros, para la realizar la implantación del curso.

2º Cuando el profesorado interno deba desplazarse fuera de su provincia.

Teletutor/a

La persona que tutoriza alumnos que realizan formación a través de las plataformas online (m-learning, a+, etc.)

El tutor y tutora responde a las consultas y resuelve las dudas del alumnado mediante los canales adecuados (foros y correo electrónico) en un plazo máximo de 24 horas. Actúa como guía, estimulando el aprendizaje y proponiendo actividades y realiza el seguimiento individual del avance del alumno.

Para acceder a esta función, debe superar la capacitación básica de teletutor/a, que consiste en un módulo de teleformación (código de curso APB-5021).

La retribución se calculará en función de las horas lectivas del curso (número de horas que aparecen en Meta-4), y teniendo en cuenta la dificultad de la materia a impartir, especificada en el diseño del mismo, en base a la siguiente tabla:

NIVELES DE CURSOS	COLABORACIÓN FORMACIÓN
Avanzado	14€ hora
Medio	10€ hora
Básico	7€ hora

Formador/a en entornos virtuales de aprendizaje

Personas que forman parte del proceso de transmisión del conocimiento a través de entornos virtuales de aprendizaje, entornos orientados a “aprender a aprender” con un alto grado de autonomía del alumnado, nuevos tipos de aprendizaje propiciados por la Web 2.0, etc. , y que comportan competencias adicionales de “mediación” en dicho aprendizaje: contextualizar e

integrar el currículum, preparar actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas, aprovechar múltiples recursos y su valor didáctico (chats, foros, blogs...), utilizar los diversos lenguajes que facilitan las TIC , etc.

En la siguiente tabla se muestran las cuantías correspondientes, a aplicar a los colectivos dentro convenio:

NIVELES DE CURSOS	COLABORACIÓN FORMACIÓN
Avanzado	14€ hora
Medio	10€ hora
Básico	7€ hora

En el caso de uso de canal T:

Personas expertas en diferentes materias que imparten cursos a través de canal T, a través de multivideoconferencia, utilizando el aula virtual, etc.

Esta colaboración se retribuirá de la siguiente manera:

Si se trata de una grabación, se percibiría una compensación global de 210€.

Si se trata de una charla o conferencia en directo, se percibiría una compensación global de 110€.

Autor /desarrollador de contenidos

Serán autores/as desarrolladores/as de contenido los empleados y empleadas de Telefónica de España SAU, que independientemente de su actividad profesional habitual, reúna los conocimientos técnicos y pedagógicos adecuados para el diseño y elaboración de recursos formativos.

Los autores/as podrán colaborar en la elaboración de cualquier tipo de recursos: manuales, guías para el profesorado, guías rápidas, contenidos e-learning, adaptaciones/actualizaciones de recursos ya existentes, etc.

Compromisos Telefónica de España SAU – Autor

El autor/a se compromete:

- A realizar el recurso con los criterios de calidad exigidos en la Comisión de Valoración contenidos y materiales didácticos (Formación), tanto a nivel técnico como didáctico y pedagógico, de manera que cumpla su función de ayuda al aprendizaje.
- A entregarlo en el plazo de tiempo acordado
- A realizar las actualizaciones que se vayan produciendo en la materia que trate su proyecto en un plazo de 2 años, sin compensación alguna, siempre que éstas no supongan una revisión que afecte a los aspectos más importantes del manual

Telefónica de España, SAU se compromete:

- A facilitar el recurso al alumnado de los cursos correspondientes, y a compensar al autor/a según la valoración aprobada por la Comisión de Valoración de Recursos Formativos
- Requerimientos básicos: conocimientos de Word, tratamiento de imágenes, nociones de HTML y Adobe Acrobat
- Pedagógicos: Se exige formación en cursos para profesorado / comunicación escrita

Quizás diseñar un curso o taller específico de ‘comunicación escrita’, con estos contenidos:

- Comunicación escrita, objetivos
- La palabra, la frase, el párrafo
- Ortografía: acentuación, signos de puntuación,
- Técnicas de redacción: estilos de redacción
- Técnicas de resúmenes
- Esquemas, síntesis
- La imagen
- Elaboración de un proyecto: toma de datos, organización de la información
- Elaboración de bibliografías
- Estructura de los recursos de formación en TE
- Contenidos multimedia, herramientas
- Técnicos: el autor/a deberá dominar los contenidos de la materia a desarrollar. Se comprometerá a cumplir con los criterios técnicos para la elaboración de los recursos.

Compensación

El autor/a será informado de la compensación aprobada por la Comisión de Valoración de contenidos y materiales didácticos. El importe correspondiente será abonado en nómina regular.

Si el recurso hubiera sido elaborado por varios autores o autoras, se compensará a los mismos en hojas de pago individuales. En cualquier caso serán siempre éstos quienes se pongan de acuerdo en los porcentajes de abono que les corresponda a cada uno.

2.2.p Gratificaciones extraordinarias

Se abonará una en el mes de diciembre y otra en el mes de julio. El importe de cada una de ellas será el equivalente a una mensualidad, entendiéndose por tal la retribución que se tenga asignada en el propio mes en que se abona. Integran esta retribución los siguientes conceptos: sueldo base, complemento por antigüedad, gratificación por cargo o función y plus de residencia, en su caso. Se exceptúan el resto de complementos no salariales.

Asimismo, se abonará una gratificación extraordinaria durante el mes de febrero de cada año, por los beneficios obtenidos por la empresa en el año anterior.

La cuantía de dicha gratificación se abonará en proporción al tiempo de servicio efectivo prestado en el año inmediatamente anterior.

2.2.q Compensación dos días

Se cobra en las pagas de julio y diciembre como compensación por fiestas suprimidas de 1977. Su importe supone 2/30 de los conceptos que componen las pagas extraordinarias.

2.2.r Plus de residencia

Se abona por la empresa al personal destinado en las Islas Baleares y Canarias, así como Ceuta y Melilla, cuya cuantía se fija en los porcentajes que se indican a continuación, sobre el salario base de cada puesto profesional:

• Baleares: Mallorca	24%
• Menorca, Ibiza, Formentera	36%
• Canarias: Islas Mayores	24%
• Islas menores	36%
• Ceuta y Melilla	70%

2.2.s Plus de disponibilidad

Para aquellos trabajadores y trabajadoras que, voluntariamente, a petición de la empresa, o afectados por la regulación contemplada en la Comisión de Negociación Permanente de fecha 4 de septiembre de 2013 se encuentren fuera del horario habitual, en situación de localización inmediata para incorporarse al trabajo, en caso de necesidad. Existen diferentes modalidades de disponibilidad, según la duración de la misma:

2.2.t Plus de Localización

Compensa la situación del empleado/a que voluntariamente a petición de la empresa, se encuentra fuera del horario habitual, en situación de localización para incorporarse inmediatamente al trabajo, en caso de necesidad. La cuantía de este Plus es idéntica para todos los grupos laborales y varía en función del tiempo de duración de la situación de disponibilidad:

• Ocho horas:	19,00 Euros.
• Doce horas:	28,50 Euros.
• Dieciséis horas:	38,00 Euros
• Veinticuatro horas:	57,00 Euros
• Fin de semana :sábado y domingo:	100,00 Euros.
• Semana completa (toda la semana, 8 horas en días laborables y 24 horas el fin de semana):	185,00 Euros

2.2.u Plus por actuación

Cuando la persona en situación de disponibilidad sea requerida para incorporarse al trabajo, le será abonado, además del Plus de localización el Plus de Actuación que compensa el trabajo efectivamente realizado el día en que el empleado esta disponible.

Las cuantías de este Plus varían en función de cada puesto profesional:

Niveles	TIEMPO TRABAJO EFECTIVO		
	hasta 2 horas (1)	hasta 3 horas	> 3 horas
Nivel 1. (Titulados, Técnicos Superiores y Master)	56 Euros	65 Euros	121 Euros
Nivel 2. (Titulados, Técnicos Medios y Grado)	52 Euros	60 Euros	109 Euros
Nivel 3. (Encargados de Operación y Encargados de Gestión)	44 Euros	52 Euros	97 Euros
Nivel 4. (Operador de Comunicaciones. Asesor Comercial. Delineantes. Operadores Audiovisuales)	38 Euros	45 Euros	85 Euros
Nivel 5. (Soporte Operativo. Administrativo)	32 Euros	38 Euros	73 Euros

(1) Tramo aplicable a los empleados adscritos a las unidades de Centros Técnicos, Supervisión y Operación de Red y Empresas.

2.3. Otros aspectos económicos

2.3.a Dietas

Cantidad que por compensación de gastos devenga el empleado/a a quien se confía un trabajo en comisión de servicio por cada día que permanezca en dicha situación.

- Provincial 21,23 Euros.
- Interprovincial 53,55 Euros
- Internacional 89,23 Euros.

Para la dieta interprovincial, si la comisión de servicio tiene una duración igual o inferior a tres días en la misma localidad se incrementa el importe en un 20%, siendo su importe en este caso de 64,26 Euros.

Para la dieta internacional, si la comisión de servicio tiene una duración igual o inferior a 8 días, en la misma localidad, se incrementa el importe en un 10% siendo su importe en este caso de 98,15 Euros.

2.3.b Plus comida

Se abona al personal dentro de su residencia cuando a juicio de la Jefatura de la respectiva dependencia no sea aconsejable su desplazamiento hasta el domicilio, por precisarse la continuidad del trabajo con la menor interrupción de tiempo posible. El importe es idéntico para todos los puestos profesionales.

La persona que haya de desplazarse a población distinta de su residencia habitual en comisión de servicio, si únicamente realiza una o dos comidas fuera de su residencia, tendrá derecho exclusivamente al plus o pluses de comida correspondientes. Se entenderá el derecho a la percepción de un plus, cuando el empleado vuelva a la localidad de residencia antes de las 21 horas. A dos si lo hace entre las 21 y las 24 horas.

Importe

- Plus comida Nacional 8,79 Euros.
- Plus Comida Internacional 35,69 Euros.

Nota: Para los empleados/as adscritos/as a “centros de trabajo singulares” como Distrito T o Diagonal 00 que realicen jornada partida de forma voluntaria tendrán derecho a la elección de un vale comida de 9 euros, o bien, a percibir la compensación de jornada partida establecida en Convenio Colectivo. Del mismo modo, debido a la adaptación a las nuevas formas de trabajar, dicho personal, cobran una cantidad de 38,60 euros mensualmente en las doce pagas ordinarias.

2.3.c Compensación utilización vehículo propiedad del empleado

- Desplazamientos en Península, Baleares, Ceuta y Melilla 0,30 €/Km.
- Desplazamientos en Canarias 0,29 €/Km.

Del importe de esta compensación, 0,19 Euros por km se liquidan a través de la nota de gastos. El resto se abona en la nómina, dado que a partir de ese importe, esta compensación, tiene retención de IRPF y además cotiza para el cálculo de la base de contingencias. De esta consideración general se exceptúa el País Vasco y Navarra que establece un mínimo exento de retención de 0,29 € por km.

2.3.d Plus de distancia

Cuando el lugar donde deban prestarse los servicios o el puesto de trabajo del empleado se encuentre fuera de los límites urbanos de la localidad de su residencia laboral, aquel tendrá derecho al abono de los gastos de locomoción que se le originen a partir de dichos límites, siempre que la empresa no facilite medios de locomoción.

2.3.e Gastos de locomoción

La empresa abonará los gastos de locomoción en los medios públicos colectivos usuales y en casos justificados de urgencia en taxis, a los empleados/as que, bien por la índole de sus funciones o porque se les encomienden determinadas gestiones de carácter oficial, deben desplazarse dentro del núcleo urbano, siempre que la distancia de los desplazamientos lo justifique y no se les faciliten medios de transporte propios de la Compañía.

2.3.f Compensación económica por trabajos en antenas

Se establece para compensar el riesgo y dificultades que supone la realización de trabajos en pruebas de propagación, replanteos y aceptación de radioenlaces.

Pueden percibir esta compensación económica las personas pertenecientes a los grupos de Titulados, Técnicos, Equipos y Redes, que realicen los trabajos de localización de la ubicación y posterior instalación de torres, soportes y antenas, así como los que efectúen las ulteriores pruebas de propagación, replanteo y aceptación de radioenlaces previas a su puesta en servicio. Se abona por día de trabajo efectivamente realizado y su cuantía es de:

- Grupos 1 y 2 7,78 Euros/jornada
- Enc. Operación y Op. Comunicación 7,12 Euros/jornada

2.3.g Compensación a miembros de tribunales de convocatoria

Esta Compensación se abona a aquellas personas que forman parte de los tribunales constituidos para la resolución de Convocatorias nacionales, provinciales y locales para la selección de empleados/as, así como el personal de apoyo necesario, que realicen algunas de las actividades propias de los mismos fuera de su jornada laboral: redacción, Aplicación, vigilancia de exámenes, corrección de pruebas, reuniones, etc.

Esta compensación se abona por cada hora de trabajo fuera de la jornada laboral del empleado, en función del siguiente baremo:

- Sesiones de 1 ó 2 horas 14,72 Euros/hora
- Sesiones de 3, 4 ó 5 horas 12,62 Euros/hora
- Sesiones de 6 ó más horas 10,82 Euros/hora

2.3.h Compensación servicios especiales

Esta compensación se abona aquellos empleados y empleadas que con motivo de la cobertura de determinados servicios que presta Telefónica, realizan de forma ocasional o eventual trabajos que por sus características requieran una mayor a flexibilidad laboral en cuanto a horario, jornada, etc.; implicando, por tanto, una modificación de sus condiciones habituales de trabajo.

La percepción de esta compensación no será compatible con ninguna de las demás compensaciones establecidas, excepto los pluses de Nochebuena, Nochevieja, Navidad y Año Nuevo.

La cuantía de la compensación es la siguiente:

	SÁBADO, DOMINGO O FESTIVO	RESTO DE DÍAS
Responsable de la misión	129,22 Euros	64,61 Euros
Resto del personal	96,91 Euros	48,46 Euros

3. DESCUENTOS

3.1. Seguridad Social

Los Tipos de cotización a la Seguridad Social para 2015 son:

	EMPRESA	TRABAJADOR
Contingencias comunes	23,6 %	4,7 %
Contingencias profesionales		
Desempleo	5,5%	1,55 %
FOGASA	0,2%	–
Formación Profesional	0,6 %	0,1 %
Total	7%	1,65%

Cálculo de los descuentos en nómina:

Se aplicará el 4,7 % a la Base de Contingencias, obtenida de acuerdo a lo indicado en el punto 1.3.c, y así obtendremos el descuento por Base Contingencias.

Se aplicará el 1,65 % a la Base de Accidentes, y así obtendremos el descuento de Base Accidentes.

Cálculo de la Cuota por horas extraordinarias:

Se tomará la Base de Accidentes, para calcular la cuota se aplican los siguientes Tipos en %:

HORAS EXTRAORDINARIAS	EMPRESA	TRABAJADOR
De fuerza mayor	12 %	2 %
Resto de horas Extraordinarias	23,6 %	4,7%

3.2. I.R.P.F.

El % obtenido en el punto 1.4 se aplica a la suma total de haberes.

3.3. Plan de Pensiones

Aportación promotor.- A continuación de la anotación sobre el Seguro Colectivo figura el texto **“APORT. OBLI. PROM. PLAN. PEN.”** que sin resumir significa “aportación obligatoria del promotor al plan de pensiones” y son las aportaciones obligatorias ordinarias que Telefónica hace al Plan a cada trabajador en activo adherido al Plan de Pensiones.

Para los trabajadores/as ingresados en la Empresa antes del 1/7/92, Telefónica ingresa un **6,87%** de su salario regulador. Para los trabajadores/as ingresados en la Empresa con posterioridad al 30/6/92, Telefónica ingresa un **4,51%** de su salario regulador.

Se entiende por salario regulador la suma de: sueldo base, retribución por tiempo, retribuciones de carácter fijo y compensación dos días festivos (nóminas de julio y diciembre). Se hacen aportaciones en cada una de las 15 pagas anuales, ingresándose en el Plan de Pensiones en los cinco primeros días del mes siguiente al de su abono, es decir, una aportación al Plan que figure en la nómina del mes de agosto se ingresará en el Plan entre los días 1 y 5 de septiembre. Las aportaciones de la nómina del mes de diciembre, para evitar aportaciones en diferentes ejercicios fiscales, se ingresan en el Plan antes de finalizar el año (normalmente el 28 de diciembre). Como las aportaciones de la nómina de diciembre se ingresan al Plan antes de fin de año, y los ingresos de la nómina de enero no se ingresan hasta el 5 de febrero, los meses de enero no se hace ningún ingreso al Plan en concepto de aportaciones obligatorias ordinarias.

Aportación partícipe.- Dentro de los conceptos de la columna de descuentos figura el texto **“APOR. OBLIG. PLAN PENSIONES”** que significa “aportación obligatoria al Plan de Pensiones” y es la cantidad que descuentan a cada partícipe del Plan para ingresarla en su cuenta como aportación obligatoria ordinaria del partícipe.

Dicha aportación supone el **2,2%** del salario regulador. Lo indicado en el punto anterior sobre aportaciones del promotor en cuanto a nº de aportaciones y plazo para su ingreso en el Plan, es de aplicación a las aportaciones de los partícipes.

3.4. Seguro de sueldo

En la actualidad cubre las contingencias contempladas en el artículo 248 de la Normativa Laboral. Por otro lado, se ha aprobado un reglamento que determina las prestaciones para aquellos/as trabajadores/as a los que se les declara una incapacidad total para la profesión habitual. Asimismo se continúa desarrollando los trabajos para determinar la forma jurídica más idónea para la gestión del seguro de Sueldo (Fundación, Seguro, Asociación...) así como el establecimiento de nuevas prestaciones. Nos descuentan el 0,1% de las remuneraciones fijas.

3.5. Aportación Seguro Colectivo

Al final de todos los conceptos que figuran en la nómina aparece la siguiente leyenda:

Aportación Seguro Colectivo (provisional), Según la cláusula 4ª del Convenio Colectivo 1993-1995.”Año 1995. La Empresa compensará a la plantilla la totalidad de los importes de las cuotas correspondientes al Seguro Colectivo, tanto en su escala simple como en su escala doble”.

La mencionada cláusula del Convenio supone que desde el mes de enero de 1995 y debido a que Telefónica aporta la totalidad de las cuotas, han desaparecido de la nómina los conceptos: “Cuota del Seguro Colectivo”. “Compensación cuota simple Seguro Colectivo” e “IRPF compensación Seguro Colectivo.

A pesar de que la nota “Aportación Seguro Colectivo”, no supone anotación alguna ni como haber, ni como descuento, es interesante que figure el importe que se imputa individualmente a cada trabajador. El cálculo de la prima del Seguro Colectivo es un calculo individualizado para cada asegurado que se realiza multiplicando el capital real asegurado por la tasa de prima que corresponde a cada edad y sexo. Dicha tasa está basada en tablas de mortalidad y estadísticas que cumplen los requisitos establecidos por la actual legislación de ordenación y supervisión de seguros privados.

Aunque no figura ninguna referencia en la nómina, debe quedar claro que las primas o cuotas correspondientes a la Prestación de Supervivencia, corren íntegramente a cargo de Telefónica, no teniendo que aportar las personas trabajadoras cantidad alguna. Esta aportación de la empresa tiene la consideración de retribución en especie según la normativa fiscal.

3.6. A.T.A.M.

Por este concepto cotizan los trabajadores el 0,2% del total de las remuneraciones fijas, mientras que la empresa aporta el 0,4% de las citadas remuneraciones.

3.7. Cuota Sindical

La cuota sindical en CC.OO. de Teléfonos supone el 0,4% del sueldo base mensual, en quince pagas.

3.8. Descuento del día/hora de huelga

La huelga legal es causa de suspensión del contrato del trabajador/a huelguista (art.6.1 R.D.R.T. y 45.1 E.T.) Como consecuencia de la suspensión el empresario podrá descontar el salario correspondiente a los días de huelga. El descuento proporcional

afectará tanto al salario base (metálico o especie como a los complementos salariales con independencia de su origen -legal, convencional o contractual-), incluido el salario de sábados, domingos y festivos. Se incluye también el descuento proporcional a la paga o participación en beneficios.

El tiempo de suspensión del contrato de trabajo por causa de huelga legal se computará a efectos de determinar la duración de las vacaciones y su retribución.

No obstante la jurisprudencia social matiza que si la huelga legal no tiene una duración excesiva la retribución de las vacaciones se mantiene.

El período de huelga legal resulta incluíble en el cómputo de la antigüedad, pues la huelga sólo suspende el vínculo contractual y es un derecho constitucional.

El trabajador y la trabajadora en huelga permanecen en situación de alta especial en Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotizar por su parte y la del empresario, sin derecho a prestación de desempleo ni a la económica por incapacidad temporal. Si tiene derecho a la prestación por asistencia sanitaria en este último caso.

Para calcular el importe del descuento de un día de huelga, la empresa halla primero los días hábiles de la siguiente manera

$52 \text{ domingos} + 52 \text{ sábados} = 104 \text{ días deducibles}$

$365 \text{ días anuales} - 104 \text{ días deducibles} = 261 \text{ días hábiles.}$

A partir de ese dato se halla el importe de un día de huelga.

Trabajadoras/es provenientes del Grupo 38 (Operación) con jornada de 35 horas

Jornada de 35 horas semanales ($5 \text{ días} \times 7 \text{ horas}$)

$261 \text{ días hábiles} \times 7 \text{ horas} = 1827 \text{ horas computables.}$

$\text{Importe/hora} = (\text{Haberes mensuales} \times 15) / 1827$

$1 \text{ día de huelga} = \text{importe/horas} \times 7 \text{ horas o lo que es igual} (\text{Haberes mensuales} \times 15) / 261$

Reducido a una expresión sencilla sería:

$\text{Hora de huelga} = \text{Haberes mensuales} / 121,8$

$\text{Día de huelga} = \text{Haberes mensuales} / 17,4$

Resto de Grupos

Jornada de 37,5 horas semanales ($5 \text{ días} \times 7,5 \text{ horas}$)

$261 \text{ días hábiles} \times 7,5 \text{ horas} = 1957,5 \text{ horas computables.}$

$\text{Importe/hora} = (\text{Haberes mensuales} \times 15) / 1957,5$

$1 \text{ día de huelga} = \text{importe/hora} \times 7 \text{ horas o lo que es igual} (\text{Haberes mensuales} \times 15) / 261.$

Reducido a una expresión sencilla sería:

Hora de huelga = Haberes mensuales/130,5

Día de huelga = Haberes mensuales/17,4

3.9. Descuento del día de empleo sin sueldo

Es el descuento que realiza la empresa por cada día de empleo sin sueldo solicitado por la persona trabajadora, y se calcula de la siguiente manera:

$$(\text{HABERES MENSUALES} \times 12) / 365$$

4. DATOS DE PAGO

En la parte inferior izquierda del justificante, figuran los datos de pago, pudiendo ser éste por transferencia bancaria, cheque, u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito en moneda de curso legal.

ANEXOS

Anexo I

TELEFONICA DE ESPAÑA SAU.

CÓDIGO DE IDENTIFICACIÓN FISCAL A-82018474

CUADRO

Números de Seguridad Social de Telefónica en cada una de las provincias
(desde 01-07-99)

Provincia	Nº Seguridad Social	Provincia	Nº Seguridad Social
ÁLAVA	1/1016688/10	LUGO	27/1019958/18
ALBACETE	2/1021880/40	MADRID	28/1280108/90
ALICANTE	3/1094631/20	MALAGA	29/1081414/01
ALMERÍA	4/1037275/67	MURCIA	30/1068993/05
AVILA	5/1008024/89	NAVARRA	31/1027053/45
BADAJOS	6/1033777/19	ORENSE	32/1017598/75
BALEARES	7/1062591/03	OVIEDO	33/1049476/19
BARCELONA	8/1272764/53	PALENCIA	34/1007882/17
BURGOS	9/1016996/53	LAS PALMAS	35/1047367/02
CACERES	10/1024289/50	PONTEVEDRA	36/1054664/03
CÁDIZ	11/1050410/57	SALAMANCA	37/1017820/95
CASTELLÓN	12/1029628/12	S.C. TENERIFE	38/1046265/01
CIUDAD REAL	13/1027504/01	SANTANDER	39/1026007/92
CÓRDOBA	14/1045227/49	SEGOVIA	40/1008298/16
LA CORUÑA	15/1057531/13	SEVILLA	41/1089123/19
CUENCA	16/1012811/86	SORIA	42/1004770/35
GERONA	17/1043884/01	TARRAGONA	43/1041506/84
GRANADA	18/1047636/46	TERUEL	44/1007140/35
GUADALAJARA	19/1009700/16	TOLEDO	45/1030792/95
GUIPÚZCOA	20/1030637/77	VALENCIA	46/1131052/36
HUELVA	21/1025401/58	VALLADOLID	47/1023646/85
HUESCA	22/1012426/60	VIZCAYA	48/1044864/39
JAÉN	23/1062809/79	ZAMORA	49/1010128/08
LEÓN	24/1024239/94	ZARAGOZA	50/1043105/81
LÉRIDA	25/1027819/64		
LOGROÑO	26/1015050/78		

Anexo II

TABLAS SALARIALES 2014

MODELO CLASIFICACION PROFESIONAL

CATEGORÍAS LABORALES + NUEVOS NIVELES	Sueldo 2013 Incremento 1% MSH	Sueldo 2013 Bienio 2,4%	Sueldo 2014 Incremento 1% MSH	Sueldo 2014 Bienio 2,4%
GRUPO I - TITULADO SUPERIOR / TÉCNICO SUPERIOR / MASTER				
TITULADO SUPERIOR O MASTER				
TITULADO SUPERIOR O MASTER - Nivel 9	4.371,03	104,90	4.397,25	105,53
TITULADO SUPERIOR O MASTER - Nivel 8	4.181,33	100,35	4.206,42	100,95
TITULADO SUPERIOR O MASTER - Nivel 7	4.000,69	96,02	4.024,69	96,59
TITULADO SUPERIOR O MASTER - Nivel 6	3.812,38	91,50	3.835,26	92,05
TITULADO SUPERIOR O MASTER - Nivel 5	3.633,87	87,21	3.655,67	87,74
TITULADO SUPERIOR O MASTER - Nivel 4	3.280,13	78,72	3.299,82	79,20
TITULADO SUPERIOR O MASTER - Nivel 3	2.981,94	71,57	2.999,83	72,00
TITULADO SUPERIOR O MASTER - Nivel 2	2.710,85	65,06	2.727,12	65,45
TITULADO SUPERIOR O MASTER - Nivel 1	2.420,41	58,09	2.434,93	58,44
TÉCNICO SUPERIOR				
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 9	4.371,03	104,90	4.397,25	105,53
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 8	4.181,33	100,35	4.206,42	100,95
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 7	4.000,69	96,02	4.024,69	96,59
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 6	3.812,38	91,50	3.835,26	92,05
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 5	3.633,87	87,21	3.655,67	87,74
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 4	3.280,13	78,72	3.299,82	79,20
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 3	2.981,94	71,57	2.999,83	72,00
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 2	2.710,85	65,06	2.727,12	65,45
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 1	2.420,41	58,09	2.434,93	58,44
GRUPO II - TITULADO / TÉCNICO MEDIO / GRADUADO				
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 9	3.585,45	86,05	3.606,97	86,57
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 8	3.433,22	82,40	3.453,82	82,89
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 7	3.288,22	78,92	3.307,95	79,39
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 6	3.137,03	75,29	3.155,85	75,74
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 5	2.993,71	71,85	3.011,67	72,28
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 4	2.709,73	65,03	2.725,99	65,42
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 3	2.463,39	59,12	2.478,17	59,48
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 2	2.239,45	53,75	2.252,88	54,07
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 1	1.999,51	47,99	2.011,50	48,28

CATEGORÍAS LABORALES + NUEVOS NIVELES	Sueldo 2013 Incremento 1% MSH	Sueldo 2013 Bienio 2,4%	Sueldo 2014 Incremento 1% MSH	Sueldo 2014 Bienio 2,4%
GRUPO III - ENCARGADOS				
ENCARGADOS DE OPERACIÓN				
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 9	3.168,95	76,05	3.187,97	76,51
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 8	3.061,79	73,48	3.080,16	73,92
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 7	2.958,24	71,00	2.975,99	71,42
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 6	2.858,20	68,60	2.875,35	69,01
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 5	2.761,54	66,28	2.778,11	66,67
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 4	2.668,15	64,04	2.684,16	64,42
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 3	2.425,59	58,21	2.440,14	58,56
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 2	2.205,08	52,92	2.218,31	53,24
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 1	1.968,82	47,25	1.980,63	47,54
ENCARGADOS DE GESTIÓN				
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 9	3.013,69	72,33	3.031,77	72,76
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 8	2.911,77	69,88	2.929,24	70,30
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 7	2.813,30	67,52	2.830,18	67,92
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 6	2.718,16	65,24	2.734,47	65,63
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 5	2.626,24	63,03	2.641,99	63,41
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 4	2.537,42	60,90	2.552,65	61,26
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 3	2.306,75	55,36	2.320,59	55,69
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 2	2.097,04	50,33	2.109,62	50,63
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 1	1.872,36	44,94	1.883,59	45,21
GRUPO IV - OPERACIÓN				
OPERADOR TÉCNICO (*)				
OPERADOR TÉCNICO - Nivel 9	2.838,82	68,13	2.855,85	68,54
OPERADOR TÉCNICO - Nivel 8	2.708,89	65,01	2.725,14	65,40
OPERADOR TÉCNICO - Nivel 7	2.617,27	62,81	2.632,97	63,19
OPERADOR TÉCNICO - Nivel 6	2.528,75	60,69	2.543,93	61,05
OPERADOR TÉCNICO - Nivel 5	2.443,23	58,64	2.457,89	58,99
OPERADOR TÉCNICO - Nivel 4	2.253,98	54,10	2.267,51	54,42
OPERADOR TÉCNICO - Nivel 3	2.049,08	49,18	2.061,37	49,47
OPERADOR TÉCNICO - Nivel 2	1.862,80	44,71	1.873,97	44,98
OPERADOR TÉCNICO - Nivel 1	1.663,21	39,92	1.673,19	40,16
OPERADOR AUXILIAR (*)				
OPERADOR AUXILIAR - Nivel 9	2.537,49	60,90	2.552,72	61,27
OPERADOR AUXILIAR - Nivel 8	2.451,68	58,84	2.466,39	59,19
OPERADOR AUXILIAR - Nivel 7	2.368,77	56,85	2.382,98	57,19
OPERADOR AUXILIAR - Nivel 6	2.288,66	54,93	2.302,39	55,26
OPERADOR AUXILIAR - Nivel 5	2.172,83	52,15	2.185,86	52,46
OPERADOR AUXILIAR - Nivel 4	1.978,49	47,48	1.990,36	47,77
OPERADOR AUXILIAR - Nivel 3	1.798,63	43,17	1.809,42	43,43
OPERADOR AUXILIAR - Nivel 2	1.635,12	39,24	1.644,93	39,48
OPERADOR AUXILIAR - Nivel 1	1.459,93	35,04	1.468,69	35,25
OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS (*)				
OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS - Nivel 9	2.537,49	60,90	2.552,72	61,27
OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS - Nivel 8	2.451,68	58,84	2.466,39	59,19
OPERADOR MANTENIMIENTO				

CATEGORÍAS LABORALES + NUEVOS NIVELES	Sueldo 2013 Incremento 1% MSH	Sueldo 2013 Bienio 2,4%	Sueldo 2014 Incremento 1% MSH	Sueldo 2014 Bienio 2,4%
EDIFICIOS - Nivel 7	2.368,77	56,85	2.382,98	57,19
OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS - Nivel 6	2.288,66	54,93	2.302,39	55,26
OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS - Nivel 5	2.172,83	52,15	2.185,86	52,46
OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS - Nivel 4	1.978,49	47,48	1.990,36	47,77
OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS - Nivel 3	1.798,63	43,17	1.809,42	43,43
OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS - Nivel 2	1.635,12	39,24	1.644,93	39,48
OPERADOR MANTENIMIENTO EDIFICIOS - Nivel 1	1.459,93	35,04	1.468,69	35,25
(*) Se integran como Operadores de Comunicaciones a partir del 1/3/2014				
OPERADOR DE COMUNICACIONES (vigencia 1/3/2014)				
OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 9	2.881,40	69,15	2.898,69	69,57
OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 8	2.749,52	65,99	2.766,02	66,38
OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 7	2.656,53	63,76	2.672,47	64,14
OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 6	2.566,69	61,60	2.582,09	61,97
OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 5	2.488,46	59,72	2.503,39	60,08
OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 4	2.404,30	57,70	2.418,73	58,05
OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 3	2.322,99	55,75	2.336,93	56,09
OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 2	2.205,42	52,93	2.218,65	53,25
OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 1	2.008,17	48,20	2.020,22	48,49
OPERADOR AUDIOVISUAL				
OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 9	2.671,35	64,11	2.687,38	64,50
OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 8	2.579,34	61,90	2.594,82	62,28
OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 7	2.491,10	59,79	2.506,05	60,15
OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 6	2.406,86	57,76	2.421,30	58,11
OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 5	2.325,47	55,81	2.339,42	56,15
OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 4	2.135,34	51,25	2.148,15	51,56
OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 3	1.941,22	46,59	1.952,87	46,87
OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 2	1.764,74	42,35	1.775,33	42,61
OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 1	1.575,67	37,82	1.585,12	38,04
DELINEANTES				
DELINEANTE - Nivel 9	2.671,35	64,11	2.687,38	64,50
DELINEANTE - Nivel 8	2.579,34	61,90	2.594,82	62,28
DELINEANTE - Nivel 7	2.491,10	59,79	2.506,05	60,15
DELINEANTE - Nivel 6	2.406,86	57,76	2.421,30	58,11
DELINEANTE - Nivel 5	2.325,47	55,81	2.339,42	56,15
DELINEANTE - Nivel 4	2.135,34	51,25	2.148,15	51,56
DELINEANTE - Nivel 3	1.941,22	46,59	1.952,87	46,87
DELINEANTE - Nivel 2	1.764,74	42,35	1.775,33	42,61
DELINEANTE - Nivel 1	1.575,67	37,82	1.585,12	38,04
SOPORTE OPERATIVO				
SOPORTE OPERATIVO - Nivel 9	2.474,41	59,39	2.489,26	59,74
SOPORTE OPERATIVO - Nivel 8	2.390,73	57,38	2.405,08	57,72
SOPORTE OPERATIVO - Nivel 7	2.309,88	55,44	2.323,74	55,77

CATEGORÍAS LABORALES + NUEVOS NIVELES	Sueldo 2013 Incremento 1% MSH	Sueldo 2013 Bienio 2,4%	Sueldo 2014 Incremento 1% MSH	Sueldo 2014 Bienio 2,4%
SOPORTE OPERATIVO - Nivel 6	2.231,76	53,56	2.245,15	53,88
SOPORTE OPERATIVO - Nivel 5	2.120,07	50,88	2.132,79	51,19
SOPORTE OPERATIVO - Nivel 4	1.931,01	46,34	1.942,60	46,62
SOPORTE OPERATIVO - Nivel 3	1.828,85	43,89	1.839,83	44,16
SOPORTE OPERATIVO - Nivel 2	1.662,59	39,90	1.672,57	40,14
SOPORTE OPERATIVO - Nivel 1	1.484,46	35,63	1.493,36	35,84
GRUPO V - ASESOR COMERCIAL Y ADMINISTRATIVO				
ASESOR COMERCIAL				
ASESOR COMERCIAL - Nivel 9	2.763,11	66,31	2.779,69	66,71
ASESOR COMERCIAL - Nivel 8	2.669,66	64,07	2.685,68	64,46
ASESOR COMERCIAL - Nivel 7	2.579,37	61,90	2.594,85	62,28
ASESOR COMERCIAL - Nivel 6	2.491,06	59,79	2.506,01	60,14
ASESOR COMERCIAL - Nivel 5	2.406,46	57,76	2.420,90	58,10
ASESOR COMERCIAL - Nivel 4	2.204,85	52,92	2.218,08	53,23
ASESOR COMERCIAL - Nivel 3	2.004,41	48,11	2.016,43	48,39
ASESOR COMERCIAL - Nivel 2	1.822,19	43,73	1.833,12	43,99
ASESOR COMERCIAL - Nivel 1	1.626,95	39,05	1.636,72	39,28
ADMINISTRATIVO				
ADMINISTRATIVO - Nivel 9	2.474,41	59,39	2.489,26	59,74
ADMINISTRATIVO - Nivel 8	2.390,73	57,38	2.405,08	57,72
ADMINISTRATIVO - Nivel 7	2.309,88	55,44	2.323,74	55,77
ADMINISTRATIVO - Nivel 6	2.231,76	53,56	2.245,15	53,88
ADMINISTRATIVO - Nivel 5	2.120,07	50,88	2.132,79	51,19
ADMINISTRATIVO - Nivel 4	1.931,01	46,34	1.942,60	46,62
ADMINISTRATIVO - Nivel 3	1.755,47	42,13	1.766,00	42,38
ADMINISTRATIVO - Nivel 2	1.595,88	38,30	1.605,45	38,53
ADMINISTRATIVO - Nivel 1	1.424,89	34,20	1.433,44	34,40

GRUPOS A EXTINGUIR	Sueldo 2013 Incremento 1% MSH	Sueldo 2013 Bienio 2,4%	Sueldo 2014 Incremento 1% MSH	Sueldo 2014 Bienio 2,4%
GRUPO : 06 REDES				
SUBGRUPO: 9 CELADORES, EMPALMADORES, CONDUCTORES				
EMPALMADOR, CONDUCTOR MAYOR	2.351,83	56,44	2.365,94	56,78
CELADOR, EMPALMADOR, CONDUCTOR PRINCIPAL DE 1ª	2.272,29	54,54	2.285,93	54,86
CELADOR, EMPALMADOR, CONDUCTOR PRINCIPAL DE 2ª	2.195,45	52,69	2.208,62	53,01
CELADOR, EMPALMADOR, CONDUCTOR DE 1ª	2.121,20	50,91	2.133,93	51,21
CELADOR, EMPALMADOR, CONDUCTOR DE 2ª	2.049,46	49,19	2.061,76	49,48
CELADOR, EMPALMADOR, CONDUCTOR ENTRADA (+ 3 AÑOS)	1.927,25	46,25	1.938,81	46,53
CELADOR, EMPALMADOR, CONDUCTOR ENTRADA (- 3 AÑOS)	1.841,19	44,19	1.852,24	44,45

GRUPOS A EXTINGUIR	Sueldo 2013 Incremento 1% MSH	Sueldo 2013 Bienio 2,4%	Sueldo 2014 Incremento 1% MSH	Sueldo 2014 Bienio 2,4%
GRUPO : 07 ADMINISTRATIVO Y SERVICIO ABONADOS				
SUBGRUPO : 9 ADMINISTRATIVOS				
JEFE DE NEGOCIADO	2.338,24	56,12	2.352,27	56,45
SUBJEFE DE NEGOCIADO	2.259,16	54,22	2.272,72	54,55
OFICIAL DE 1ª	2.182,76	52,39	2.195,86	52,70
OFICIAL DE 2ª	2.108,94	50,61	2.121,59	50,92
AUXILIAR DE 1ª	1.995,65	47,90	2.007,62	48,18
AUXILIAR DE 2ª (+ 3 AÑOS)	1.907,40	45,78	1.918,85	46,05
AUXILIAR DE 2ª (- 3 AÑOS)	1.822,53	43,74	1.833,46	44,00

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]



**federación de
servicios a la ciudadanía
telecomunicaciones**



Para seguir creciendo en las telecomunicaciones

HOJA DE AFILIACIÓN

DATOS PERSONALES

Nombre		Apellidos	
N.I.F.	Nacionalidad	Fecha de nacimiento	Hombre ☐ Mujer ☐
Dirección			
Localidad	C. Postal	Provincia	
Teléfono		Correo Electrónico	

DATOS LABORALES

Nombre de la Empresa		C.I.F. Empresa	
Nº Empleado	Centro de trabajo	Categoría	Cargo o función
Dirección			
C. Postal	Provincia		Teléfono
Correo Electrónico			
☐ Autorizo descuento sindical en nómina.			

DATOS BANCARIOS (En caso de descuento por nómina no hace falta rellenar)

Titular de la Cuenta		
Entidad de Crédito	Oficina	Localidad
Dirección		Nº de cuenta (Los 20 dígitos incluyendo los dos dígitos de control)

"En cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, el titular de los datos de afiliación facilitados en esta hoja de afiliación sindical para el descuento en nómina de la cuota sindical, autoriza la inclusión de dichos datos en el fichero de datos de carácter personal propiedad de la empresa, al objeto exclusivo de practicar el descuento en nómina de la cuota sindical. Los datos no serán objeto de cesión de ningún género, a excepción de las necesidades de CC.OO. El titular de estos datos puede ejercitar gratuitamente los derechos de oposición, acceso, rectificación y cancelación en los términos previstos en la Ley 15/1999, dirigiéndose a la empresa, Dirección de Asesoría Jurídica de Relaciones con la Administración, Consumo y Protección de Datos, Plaza de la Independencia, nº 6, 28001 Madrid".

Fecha: ____/____/____

Firma

www.fsc.ccoo.es/teleco
teleco@fsc.ccoo.es

Síguenos en:

