



I. Empleados



Indice

Págs.

I. ESTRUCTURA Y DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA	11
1.1. Plantilla total	11
1.1.1. Personal fijo en activo	11
1.1.2. Distribución por grupos laborales	13
1.1.3. Personal en contratación temporal	14
1.2. Características sociolaborales	15
1.2.1. Distribución por sexo	15
1.2.2. Distribución por edad	16
1.2.3. Distribución por antigüedad	18
1.2.4. Edad y antigüedad media de la plantilla por grupos laborales	19
1.3. Localización y acoplamiento del personal	20
1.3.1. Distribución por áreas de actividad	20
1.3.2. Distribución por zonas y provincias	21
1.4. Niveles de mando y estructura jerárquica	23
2. MOVILIDAD Y ROTACION	27
2.1. Movimientos de altas y bajas	27
2.2. Excedencias y permisos	30
2.3. Rotación interna de personal	31
2.4. Promoción	34
2.5. Absentismo	36
3. DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS	39
3.1. Convocatorias y procesos de selección	39
— Personal de ITT	40
— Personal en prácticas y en formación	41



	<u>Págs.</u>
3.2. Formación de ingreso y promoción	42
3.3. Formación de reciclaje y perfeccionamiento	43
3.4. Medios humanos y económicos destinados a la formación y selección	44
4. RELACIONES LABORALES	47
4.1. Marco sociolaboral	47
4.1.1. El Acuerdo Interconfederal y el XII Convenio	47
4.1.2. El Acuerdo Económico y Social y el XIII Convenio	48
4.2. Representación sindical	50
4.2.1. Configuración de la representación	50
4.2.2. Derechos y facilidades sindicales	51
4.2.3. Negociación colectiva y participación en la gestión de personal	52
4.3. Conflictividad y clima laboral	54
4.3.1. Indicadores objetivos	54
4.3.2. Indicadores subjetivos	57
5. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	59
5.1. Actividades realizadas	59
5.1.1. Estudios	59
5.1.2. Información	59
5.1.3. Acciones preventivas	59
5.2. Estadísticas de accidentes	60
6. RETRIBUCIONES, COSTES DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD	65
6.1. Salarios	65
— Sueldo medio	65
6.2. Abanico salarial	66
6.3. Costes de personal	70
6.4. Productividad	70



	<u>Págs.</u>
7. PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES	75
7.1. Prestaciones sanitarias	75
7.1.1. Servicios Médicos de Empresa	75
7.1.2. Empresa colaboradora	77
7.2. Previsión social	79
7.2.1. Institución Telefónica de Previsión (ITP)	79
7.2.2. Seguro colectivo	81
7.2.3. Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos	81
7.3. Prestaciones sociales	82
7.3.1. Asistencia social	82
7.3.2. Economatos	84
7.3.3. Vacaciones	85
7.3.4. Promociones sociales	85
7.3.5. Actividades culturales y recreativas	86



E

L activo más importante de **Telefónica** son sus empleados. Es la empresa con la plantilla más numerosa del país: 62.790 personas activas en 1985.

La relación personal femenino/masculino era de 1 a 2,6, semejante a la nacional de población activa. El empleado medio tiene 39 años y una antigüedad de 16,5 años en la empresa. Una gran mayoría de la plantilla son trabajadores cualificados, siendo el 10 por 100 titulados superiores y medios.

El empleado de **Telefónica** tiene una fuerte identificación con su empresa, manifestada en el hecho de un nivel muy bajo de rotación externa.

En el último bienio se ha mantenido el nivel de empleo, representando en 1985 el 0,61 por 100 de la población ocupada española.

* * *

9

El marco social de las relaciones laborales durante el bienio 1984-85 se articula en torno a los acuerdos globales firmados a nivel nacional, a dos o tres bandas, entre sindicatos, organizaciones patronales y, en algunos casos, el propio Gobierno: Acuerdo Marco-Interconfederal (AMI), Acuerdo Nacional de Empleo (ANE), Acuerdo Interconfederal (AI) y Acuerdo Económico y Social (AES).

Con estos acuerdos se ha logrado a lo largo de estos años una notable reducción de la conflictividad laboral, una moderación salarial voluntariamente asumida por los propios sindicatos y trabajadores y una serie de medidas encaminadas a la mejora de la situación de empleo. Estas medidas inciden fundamentalmente en la reducción de los costes de personal de las empresas, el incremento de la productividad, la introducción de nuevas formas de contratación, la reducción de la jornada laboral, los nuevos sistemas de jubilación y la supresión de horas extraordinarias.

* * *

El capítulo de empleados se estructura en cuatro grandes apartados: Plantilla, Desarrollo de Recursos Humanos, Relaciones Laborales y Remuneraciones.

La plantilla se estudia en sus aspectos estático y dinámico en los dos primeros epígrafes. El Desarrollo de Recursos Humanos incluye lo referente a selección, promoción y formación del personal. El apartado de Relaciones Laborales aborda el marco normativo, la representación sindical y los aspectos referidos a Seguridad e Higiene y Clima Laboral. El apartado de Remuneraciones trata tanto del salario directo (salarios y productividad) como del diferido (prestaciones sociales y asistenciales).



ESQUEMA EXPOSITIVO DEL CAPITULO

PLANTILLA

1. ESTRUCTURA Y
DISTRIBUCION
FUNCIONAL/GEOGRAFICA

2. MOVILIDAD Y ROTACION
INTERNA Y EXTERNA

DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

10

3. SELECCION Y
FORMACION

RELACIONES LABORALES

4. MARCO SOCIOLABORAL
Y SINDICAL

5. SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

REMUNERACIONES

6. SALARIOS Y
PRODUCTIVIDAD

7. PRESTACIONES SOCIALES Y
ASISTENCIALES



I. Estructura y distribución de la plantilla

En este apartado se desarrollará el esquema expositivo que sigue:

PLANTILLA TOTAL

Personal fijo.
Contratación temporal

Características sociolaborales

- Por sexo.
- Por edad.
- Antigüedad.

II

DISTRIBUCION FUNCIONAL Y GEOGRAFICA

Por áreas de actividad.
Por zonas y provincias.
Niveles de mando.

I.1. Plantilla total

I.1.1. Personal fijo en activo

Los datos del personal fijo en activo en el bienio 1984-85 reflejan el cumplimiento de los Convenios XII y XIII en lo referente al mantenimiento del nivel de empleo en la Compañía, siendo las diferencias interanuales 1983-84 y 1984-85 despreciables a efectos estadísticos.

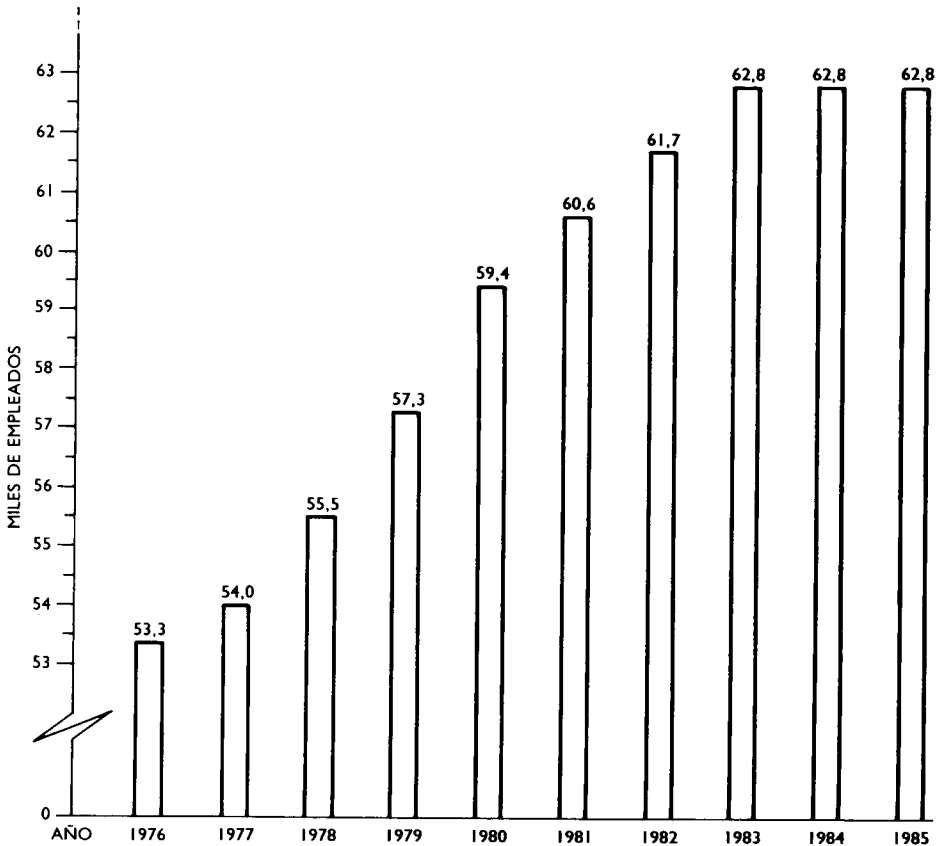


PLANTILLA ACTIVA

1983	1984	1985
62.823	62.817	62.790

En el último decenio, la plantilla total activa de **Teléfonica** ha aumentado en un 18,2 por 100 (9.657 personas netas), siendo la tasa media acumulativa de un 1,8 por 100 anual. A su vez, la relación empleados por mil teléfonos ha disminuido de 11,3 a 6,7 en el mismo período.

PERSONAL ACTIVO 1976-85





La plantilla total de **Telefónica** ha crecido más que la población ocupada española, habiendo pasado de ser un 0,44 por 100 en 1976 a 0,61 por 100 en 1985. A su vez, el ratio plantilla **Telefónica**-población ocupada en el sector servicios se ha incrementado en un 14,8 por 100 en el período 1976-85.

POBLACION OCUPADA

Año	Nacional		Sector servicios		Telefónica	
	N.º en miles de personas	Indice Base 1976	N.º en miles de personas	Indice Base 1976	N.º personas	Indice Base 1976
1976	12.161,4	100	5.041,0	100	53.274	100
1977	12.239,7	100,0	5.072,4	100,6	53.992	101,3
1978	12.022,4	98,8	5.053,8	100,2	55.531	104,2
1979	11.765,5	96,7	5.102,4	101,2	57.326	107,6
1980	11.376,0	93,5	5.076,1	100,7	59.355	111,4
1981	11.017,2	90,6	5.063,9	100,4	60.618	113,8
1982	10.882,3	89,5	5.164,3	102,4	61.670	115,8
1983	10.786,0	89,7	5.163,5	102,4	62.823	117,9
1984	10.472,2	86,1	5.108,4	101,3	62.817	117,9
1985	10.355,7	85,2	5.175,3	102,7	62.790	117,9

1.1.2. Distribución por grupos laborales

La distribución de la plantilla activa por grupos y subgrupos laborales se observa en la tabla siguiente.

El grupo más numeroso es el de Redes (Encargados de Brigadas y Grupo de Redes, Celadores y Empalmadores), que representan el 35 por 100.

A lo largo del período 70-85 el porcentaje en el Grupo de Redes ha disminuido ligeramente pasando de 37,6 por 100 en 1970 al 35 por 100 en 1985. Sin embargo, el porcentaje de Titulados Facultativos y Auxiliares ha aumentado notablemente pasando del 2,3 por 100 en 1970 al 8,3 por 100 en 1985, lo que confirma la elevación del grado de cualificación de la plantilla.

El Grupo de Operación ha descendido del 21,8 por 100 en 1970 al 9,6 por 100 en 1985. Este brusco descenso es consecuencia de la política seguida en este Grupo como respuesta al proceso de automatización experimentado en dicho período.

**PLANTILLA POR GRUPOS LABORALES**

GRUPOS LABORALES	1984		1985	
	N.º empleados	%	N.º empleados	%
General de Jefaturas	478	0,7	576	0,9
Titulados Facultativos	1.695	2,7	1.945	3,1
Titulados Auxiliares y Técnicos	2.959	4,7	3.241	5,2
Delineantes, Dibujantes y Fotógrafos	232	0,3	254	0,4
Equipos	11.947	9	11.607	18,5
Redes	22.486	35,8	22.055	35,1
Administrativos	12.337	19,6	12.435	19,8
Operación	6.218	10	6.023	9,6
Almacenes y Oficinas	1.095	1,7	1.163	1,8
Grupos Informáticos	1.989	3,3	2.119	3,5
Subalternos	1.219	1,9	1.219	1,9
Grupos a extinguir y otros	162	0,2	153	0,2
TOTAL	62.817	100	62.790	100

14**1.1.3. Personal en contratación temporal**

En el marco del XIII Convenio Colectivo se firmó un acuerdo de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y **Telefónica**, por el que se contrataron 2.512 jóvenes demandantes de primer empleo a lo largo de 1985.

Dentro de la anterior consideración hay que resaltar la contratación de un elevado número de titulados superiores y medios (477) y la de un grupo de formadores (26) encargados de lograr una mayor eficacia en el programa de contratación temporal.



PERSONAL EN CONTRATACION TEMPORAL

CONTRATOS 1985	
Grupo laboral	Prácticas
Titulados Facultativos	304
Titulados Auxiliares y Técnicos	173
Delineantes	66
Administrativos	878
Oficios	4
Grupos Informáticos	133
TOTAL	1.558

Grupo laboral	Formación
Celadores	594
Empalmadores	14
Mecánicos	346
TOTAL	954

15

1.2. Características sociolaborales

1.2.1. Distribución por sexo

La distribución de la plantilla en función del sexo no ha sufrido variaciones apreciables a lo largo del bienio.

DISTRIBUCION POR SEXO (*)

SEXO	1983	1984	1985
Hombres	45.106	45.323	45.259
Mujeres	17.418	17.463	17.395
TOTAL	62.524	62.786	62.654

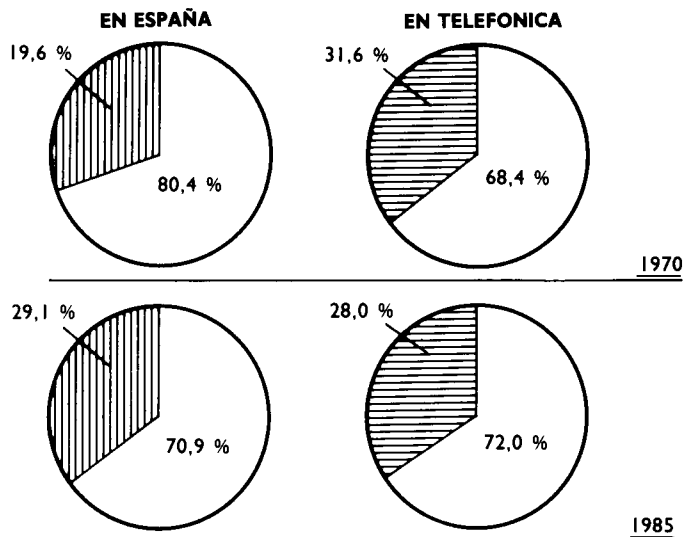
(*) No incluye eventuales.



El porcentaje de personal masculino casi triplica (72 por 100) al del personal femenino (28 por 100), relación que se corresponde estrechamente con la que se produce en la población ocupada a nivel nacional, según la encuesta de población activa (71 por 100 / 29 por 100).

En los últimos quince años la plantilla de **Telefónica** ha evolucionado en el sentido de un descenso relativo del empleo femenino. Dicha tendencia es inversa a la que se ha venido produciendo en la población española.

OCUPACION FEMENINA



16

Al analizar el colectivo femenino de **Telefónica**, se observa que la mayor parte se encuentra en los grupos de Operación y Administrativos con un 34 por 100 y un 53 por 100. El resto se distribuye en pequeños porcentajes por los diferentes grupos.

1.2.2. Distribución por edad

La distribución por edades de la plantilla activa se recoge en la tabla siguiente.

El análisis de la tabla nos indica que la moda se encuentra en el intervalo de 35 a 39 años. La media de edad para el último bienio es de 38,9.

El valor medio y la distribución de edad de la plantilla es el resultado de un progresivo envejecimiento de la misma y una estabilidad en las cifras de empleo. En 1970 la media de edad de la plantilla de **Telefónica** era de 30,7 años, y el 64,8 por 100 de los empleados tenía entre 20 y 35 años.



DISTRIBUCION POR EDAD (*)

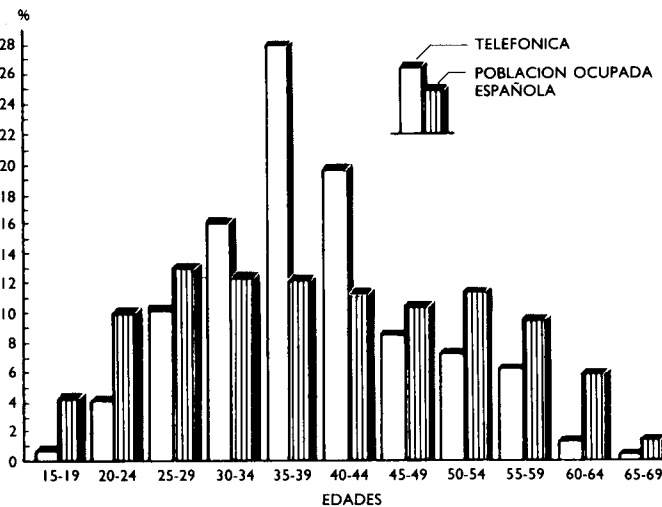
AÑOS	1983	1984	1985
15 a 19	257	45	4
20 a 24	3.956	3.461	2.521
25 a 29	6.442	6.363	6.264
30 a 34	13.230	11.590	9.913
35 a 39	17.257	17.815	17.406
40 a 44	8.375	10.311	12.226
45 a 49	4.339	4.425	5.361
50 a 54	4.347	4.447	4.467
55 a 59	3.432	3.599	3.808
60 a 64	877	725	677
65 a 69	12	5	7
TOTAL	62.524	62.786	62.654

(*) No incluye eventuales.

En la figura se compara la distribución de edades en **Telefónica** con la de la población ocupada española. Se puede observar una gran concentración del empleo en **Telefónica** en el tramo comprendido entre 30 y 45 años, si bien la media de la población ocupada española es muy similar (38,6). La concentración de empleados de **Telefónica** en el intervalo de edad indicado es del 63 por 100, mientras que en la población ocupada española es del 35 por 100.

17

DISTRIBUCION POR EDAD





1.2.3. Distribución por antigüedad

Los datos de distribución de la plantilla por antigüedad se recogen en la tabla adjunta.

La moda de la distribución por antigüedad está en el intervalo de 15 a 19 años. La antigüedad media era de 15,5 años en 1984 y de 16,5 años en 1985. En el año 1970 la antigüedad media de la plantilla era de 9,2 años, estando el 44 por 100 de la misma en el intervalo de 0 a 4 años. Esto refleja el menor ritmo de crecimiento de la plantilla en los últimos años.

DISTRIBUCION POR ANTIGÜEDAD (*)

AÑOS	1983	1984	1985
0 a 4	9.400	8.089	6.689
5 a 9	5.792	6.813	8.083
10 a 14	15.660	13.853	8.429
15 a 19	18.850	20.116	18.903
20 a 24	3.382	4.120	10.787
25 a 29	3.572	3.545	3.600
30 a 34	3.345	3.933	3.912
35 a 39	1.890	1.865	1.810
40 a 44	618	433	430
45 a 49	14	19	11
Más de 50	1	—	—
TOTAL	62.524	62.786	62.654

(*) No incluye eventuales.

En 1985 se observa un aumento notable en el tramo de antigüedad de 20 a 24 años y una disminución en los dos intervalos precedentes. Esto es debido al fuerte aumento de personal que tuvo lugar en el año 1965.



La correlación entre las variables de edad y antigüedad, se ilustra en la tabla siguiente:

EDAD Y ANTIGÜEDAD EN 1985

Intervalo de edad	Intervalos de antigüedad									
	0 a 4	5 a 9	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 a 34	35 a 39	40 a 44	45 a 49
10 a 14										
15 a 19	4									
20 a 24	2.094	427								
25 a 29	2.375	3.408	481							
30 a 34	1.165	2.781	3.413	2.553	1					
35 a 39	619	898	3.333	10.034	2.523	2				
40 a 44	277	294	780	5.270	5.324	281				
45 a 49	98	119	179	922	2.566	1.220	257			
50 a 54	38	81	127	88	313	1.817	1.641	349	13	
55 a 59	20	45	83	29	45	260	1.798	1.207	319	2
60 a 64	2	30	33	7	15	20	215	252	94	9
65 a 69							1	2	4	
TOTALES	6.688	8.083	8.429	18.903	10.787	3.600	3.912	1.810	430	11

1.2.4. Edad y antigüedad media de la plantilla por grupos laborales

La edad y antigüedad media de los distintos grupos laborales se indica en la tabla adjunta. Como puede observarse, los valores medios más altos corresponden al grupo General de Jefaturas y al de Operación. Ello se explica por la tendencia reciente a la designación de cargos entre personal de los grupos de titulados y por la política de reducción y reconversión de personal aplicada al Grupo de Operación.

Los valores más bajos corresponden al Grupo Informático, que es un grupo nuevo y en crecimiento.

**EDAD Y ANTIGÜEDAD MEDIA POR GRUPOS LABORALES**

Grupo laboral	Edad media	Antigüedad media
General de Jefaturas	46	23
Titulados Facultativos	37	10
Titulados Auxiliares y Técnicos	38	13
Delineantes, Dibujantes y Fotógrafos	37	12
Equipos	37	15
Redes	39	16
Administrativos	39	17
Operación	42	19
Almacenes y Oficinos	36	12
Subalternos	37	9
Técnicos y Analistas	37	14
Programadores	33	9
Operadores y Ayudantes Informáticos	34	12

20

1.3. Localización y acoplamiento del personal**1.3.1. Distribución de la plantilla por áreas de actividad**

Los cambios organizativos que se han producido a lo largo de 1984 y 1985 hacen que no puedan prolongarse, de forma homogénea, las series estadísticas de distribución de plantilla por áreas de actividad, por lo que en este caso se estudian únicamente los datos correspondientes al cierre del Ejercicio 1985.

PLANTILLA POR AREA DE ACTIVIDAD

	N.º empleados
Area Presidente	299
Area Consejero Delegado	1.136
Dirección General de Comercial	27.456
Dirección General de Red	24.532
Dirección General Administración y Finanzas	8.786
Filiales y otros	581
TOTAL COMPAÑIA	62.790

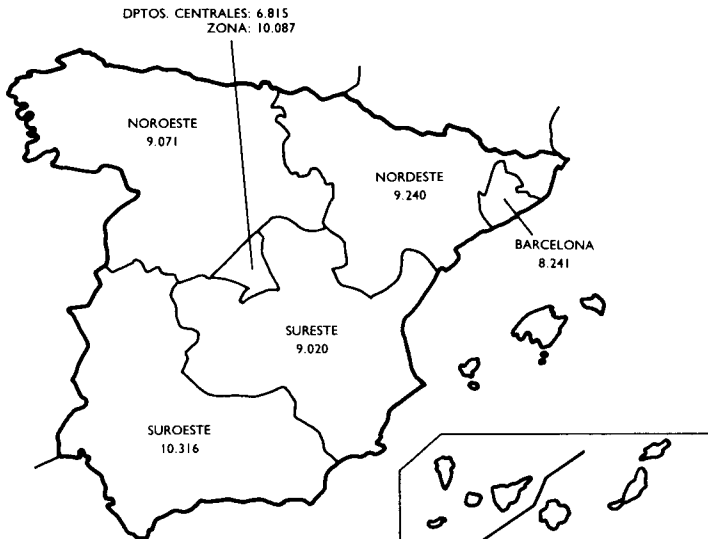


Las áreas con mayor número de empleados son: La Dirección General de Comercial con 43,7 por 100 del total, donde se ubican 13.425 empleados de Equipos Básicos, y la Dirección General de Red, con un 39 por 100 del personal; 8.279 en Planta Interior y 5.608 en Planta Exterior.

1.3.2. Distribución de la plantilla por Zonas y Provincias

La reestructuración de la organización territorial de **Telefónica** de 1983 destacó el papel de las zonas telefónicas como coordinadoras de las funciones de gestión directa asignadas a las delegaciones provinciales. Después de esta reorganización, la distribución de la plantilla en las diferentes zonas es la que se indica en la figura contigua.

DISTRIBUCION DEL PERSONAL EN ACTIVO POR ZONAS (1985)



21

La zona de mayor número de empleados es la Suroeste con 10.316 empleados en 1985, 16,4 por 100 de la plantilla, y la de menor número de empleados la de Barcelona con 8.241, un 13,1 por 100 del total plantilla.

Como puede observarse, no se registran variaciones significativas durante el bienio, en la plantilla de zonas y departamentos centrales. La Organización Central, ha pasado de un 10 por 100 del total de la plantilla a un 10,8 por 100.

La distribución de la plantilla telefónica por zonas hay que ponerla en relación con el tamaño de la planta telefónica en dichas zonas.

En la tabla aneja se recogen por zonas los ratios de número de empleados por mil líneas en servicio.

**RATIO EMPLEADOS / MIL TELEFONOS**

Zona	1984	1985
Madrid	6,22	5,95
Barcelona	5,86	5,42
Noroeste	7,06	6,47
Nordeste	6,09	6,01
Sureste	5,89	5,60
Suroeste	7,21	6,81

La evolución de estos indicadores está en consonancia con la política de mejora de productividad fijado por la Dirección de la Compañía.

La distribución de los empleados por provincias se recoge en la tabla siguiente:

DISTRIBUCION DE EMPLEADOS POR PROVINCIAS

Provincia	1984	1985	Provincia	1984	1985
Madrid	16.544	16.902	Zamora	239	243
Barcelona	8.607	8.241	Cantabria	736	731
Huesca	335	327	Albacete	332	333
Teruel	194	190	Ciudad Real	414	433
Zaragoza	1.787	1.828	Cuenca	225	227
Alava	398	390	Guadalajara	274	272
Guipúzcoa	1.149	1.104	Toledo	437	451
Vizcaya	2.359	2.240	Alicante	1.339	1.339
Navarra	715	715	Castellón	475	461
Rioja	422	421	Valencia	3.174	3.225
Gerona	767	751	Murcia	945	958
Lérida	746	721	Baleares	1.358	1.321
Tarragona	449	537	Almería	389	404
La Coruña	1.236	1.230	Cádiz	1.059	1.077
Lugo	354	355	Córdoba	693	698
Orense	317	310	Granada	730	725
Pontevedra	977	970	Huelva	386	395
Asturias	1.526	1.496	Jaén	486	501
Avila	219	225	Málaga	1.155	1.155
Burgos	466	473	Sevilla	2.400	2.414
León	1.191	1.263	Las Palmas	877	873
Palencia	230	235	Tenerife	1.036	1.010
Salamanca	474	483	Ceuta	51	51
Segovia	227	231	Melilla	27	27
Soria	158	157	Badajoz	512	534
Valladolid	659	669	Cáceres	442	452



1.4. Niveles de mando y estructura jerárquica

Los grupos y el número de personas que componen el colectivo de mandos medios se relacionan en la tabla siguiente:

MANDOS MEDIOS

Cargo	Total
Jefes de Sección	510
Encargados de Negociado	1.438
Encargados de Zona Tráfico	39
Encargados Agrupación Administrativa	221
Encargados Zona Administrativa	723
Supervisora de Operación	639
Encargados Zona Equipos	1.797
Encargados Zona Redes	432
Encargados Grupo Redes	1.925
Encargados Zona Oficinas	128
Encargados Agrupaciones Centrales	223
Encargados Zona Proyectos	52
Encargados provinciales	324
Jefes de Zona	103
Encargados Zona Transportes	76
Monitores Toma de Datos	78
Encargados Grupo Almacén	67
Encargados Agrupación Redes	113
TOTAL	8.888

Los grupos más numerosos dentro de dicho colectivo son Encargados de Grupo de Redes, Encargados de Zona Equipos y Encargados de Negociado.

La distribución por sexo, edad, antigüedad y estudios figura en la tabla siguiente.

**MANDOS MEDIOS POR SEXO, EDAD, ANTIGÜEDAD Y ESTUDIOS**

Variable	Categorías	% Mandos
Sexo	Hombre	84
	Mujer	16
Estado civil	Casado	87
	Soltero	12
	Otros	1
Edad	Menor de 30	4
	31-40	47
	41-50	28
	51-60	21
Antigüedad	Menor de 10	7
	11-20	52
	21-30	23
	31 y más	18
Estudios Terminados	Estudios primarios	23
	Bachiller Elemental/ Oficialía Industrial	33
	BUP/Maestria	26
	Estudios Universitarios (Medios)	11
	Estudios Universitarios (Superiores)	7

24

Se comprueba que el 75 por 100 de los mandos está entre 31 y 51 años, que el 52 por 100 tiene una antigüedad comprendida entre 11 y 20 años, y sólo el 7 por 100 tiene una antigüedad menor de 10 años.

El 84 por 100 son hombres, mientras que en el total de la plantilla este porcentaje es de 72 por 100.

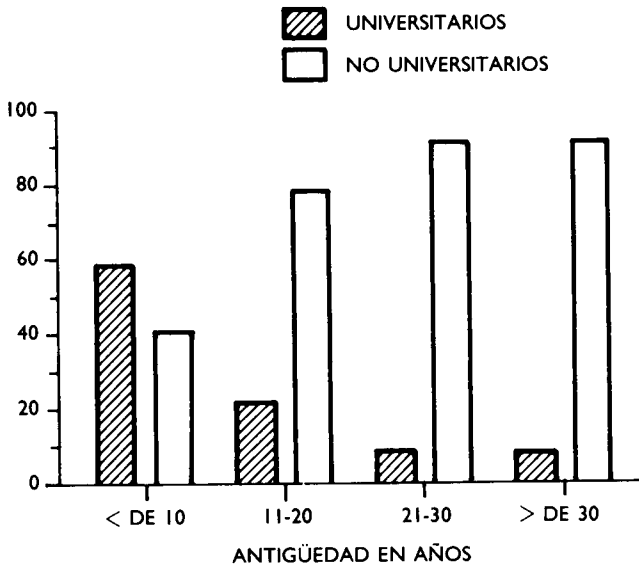
El 56 por 100 tiene estudios primarios o de EGB y el 18 por 100 estudios universitarios medios y superiores.



Sin embargo, en los últimos años se ha producido un rejuvenecimiento de este colectivo, así como un grado más alto de cualificación académica, tal como se aprecia en el gráfico siguiente.

NIVEL DE ESTUDIOS SEGUN ANTIGÜEDAD

Porcentajes

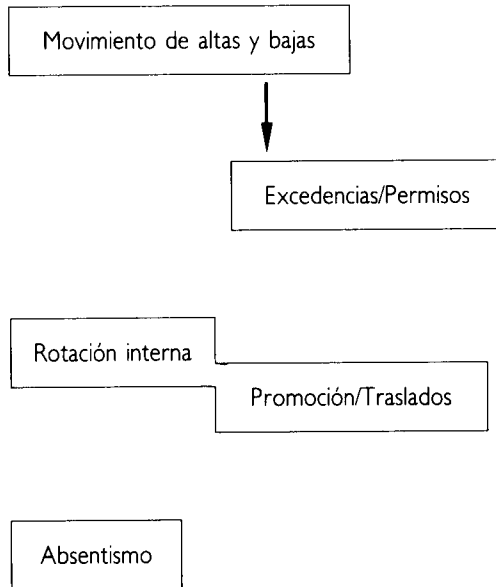


Se da una correlación negativa entre antigüedad y nivel de estudios, en el sentido de que la proporción de mandos con estudios universitarios aumenta a medida que disminuye la antigüedad de los mismos. Por otra parte, es en los departamentos centrales donde se registra la mayor proporción de mandos con estudios universitarios.



2. Movilidad y Rotación

En este apartado se analizará el movimiento poblacional de altas y bajas definitivas, y la movilidad interna en sus vertientes profesional (promoción) y geográfica (traslados). Asimismo, en un último epígrafe se estudiarán los niveles de absentismo, su evolución y sus causas inmediatas. El esquema expositivo de este apartado se recoge a continuación:



27

2.1. Movimientos de altas y bajas

De acuerdo con el Plan Cuatrienal aprobado en 1984, se ha mantenido el mismo volumen de plantilla en los dos últimos años. El equilibrio entre altas y bajas se pone de manifiesto en el cuadro siguiente:

	1984	1985
Altas	1.102	1.001
Bajas	1.108	1.028



En el último bienio, **Telefónica** ha ajustado sus entradas de personal al volumen de bajas definitivas que se producían, con objeto de mantener los niveles iniciales de plantilla activa. El volumen de bajas ha representado entre un 1,8 y un 1,6 por 100 del total de personal activo. Por ello, el margen de maniobra y de renovación del personal ha sido reducido.

Las causas inmediatas de las bajas de plantilla se reflejan a continuación.

BAJAS	1984	1985
Excedencias	99	124
Jubilaciones	725	639
Renuncias	10	18
Despidos	4	2
Invalidez	152	145
Fallecimiento	90	76
Rescisión eventual	28	24
TOTAL	1.108	1.028

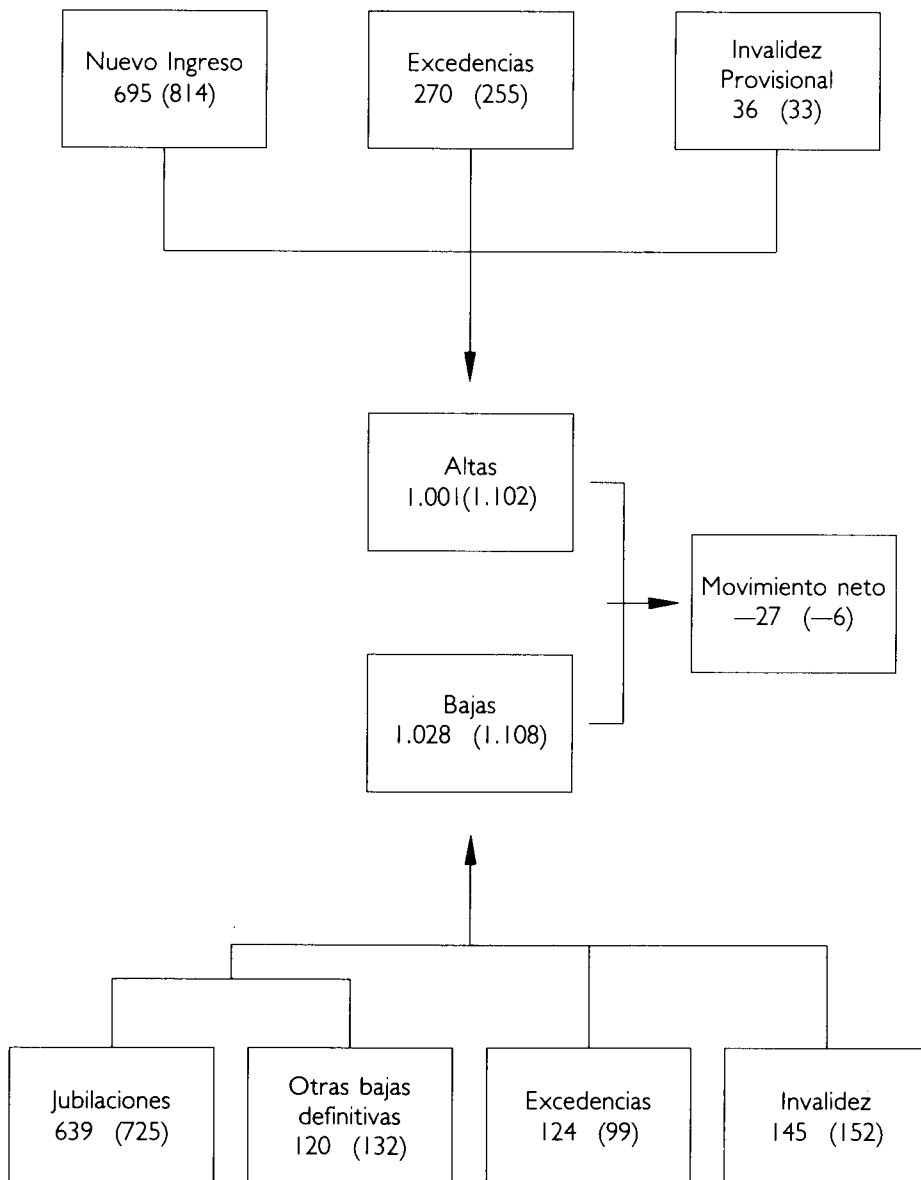
28

Para hacer frente a las bajas detectadas, se ha acudido a la captación de recursos humanos en el mercado de trabajo, bien como personal fijo o eventual. Asimismo, se ha atendido a las peticiones de reingresos por excedencias en unas cifras importantes. El resumen de las altas según conceptos se expresan en el cuadro siguiente:

ALTAS	1984	1985
Nuevo ingreso	814	695
Personal fijo	747	559
Personal eventual	67	136
Reingresos de excedencias	255	270
Procedentes de invalidez	33	36
TOTAL	1.102	1.001



MOVIMIENTO DE ALTAS Y BAJAS 1985 (1984)





2.2. Excedencias y permisos

Las excedencias son una figura jurídico-laboral de carácter temporal que suspende la relación contractual. El XIII Convenio ha modificado las condiciones de solicitud y períodos de excedencia.

El personal en situación de excedencia se distribuye de acuerdo con los datos del cuadro. Se observa que los tipos de excedencias vivas más frecuentes son la voluntaria ilimitada por matrimonio, la forzosa por matrimonio y la voluntaria de 2 a 5 años.

Excedencias	1984	1985
Voluntaria		
De 2 a 5 años	314	323
De 3 a 8 años	58	101
Por matrimonio (1 a 5 años)	29	24
Ilimitada por matrimonio	7.341 (1)	7.236 (1)
Ilimitada por orden religiosa	18	17
Por cuidado hijos	93	64
De 4 años personal operación ...	111	80
Forzosa		
Por designación cargo público	15	18
TOTAL	7.979	7.863

(1) En estas cifras se incluyen las empleadas que fueron obligadas, de acuerdo con la normativa anterior a 1966, modificada por el II Convenio Colectivo, a pedir la excedencia y que son 2.798 en 1984 y 2.739 en 1985.

Los grupos de operación, debido a la cláusula 6 del IX Convenio Colectivo son los que registran el mayor número de excedencias. En estos grupos, el número de excedencias pendientes de reingreso era de 386 a finales de 1984 y descendió a 259 a finales de 1985. El cuadro siguiente presenta la distribución de este colectivo.

Excedentes forzosos	Pendientes de reingreso en	
	1984	1985
Con sentencia	103	70
Cabeza de familia	131	77
Temporales	152	112
TOTAL	386	259

**Permisos y servicio militar**

Los permisos sin sueldo de 1 a 6 meses constituyen una situación que, junto con las bajas por servicio militar, inciden en la reducción de la capacidad laboral en la empresa. Los datos del cuadro expresan la evolución de estas dos variables.

	Personal de baja al 31-12-84	Bajas 1985	Reingresos 1985	Personal Baja al 31-12-85
Permisos sin sueldo de 1 a 6 meses	54	232	184	102
Bajas por servicio militar	329	147	290	186

2.3. Rotación interna de personal

En este apartado se analizan los movimientos de plantilla debidos a traslados de residencia que no suponen promoción. La movilidad geográfica interzonal afectó en 1985 a 2.102 empleados por traslado voluntario, a 1.141 por promoción (ver punto 3.4) y 15 por sanción o permuta. En total, se produjeron 3.258 traslados, un 5,2 por 100 de la plantilla activa. Uno de cada veinte empleados cambió de residencia.

31

La movilidad y rotación del personal es mucho más acentuada en Cataluña (Barcelona, especialmente) y Euskadi (Vizcaya). La movilidad geográfica en Telefónica ha seguido el camino inverso a las migraciones interiores, canalizándose hacia las provincias de menor nivel de renta.

A continuación se estudian los datos de solicitudes de traslado en relación con los cambios de residencia efectivos para el bienio 1984/85, por zonas de salida y por categorías laborales de los empleados peticionarios.

En primer término, se detecta un fuerte incremento de las solicitudes de traslado que pasan de 4.595 en 1984 a 11.302 en 1985. Cabe atribuirlo, en su mayor parte, a la modificación habida en el XIII Convenio (cláusula 16). Ahora, las solicitudes se efectúan con anterioridad a la información sobre plazas disponibles.

**% PETICIONES RECIBIDAS SOBRE EL TOTAL DE PLANTILLA ACTIVA POR ZONAS**

ZONAS	1984	1985	Aumento absoluto
Barcelona	11,5	28,4	16,9
Madrid	5,3	10,9	5,6
Nordeste	10,0	29,3	19,3
Noroeste	6,0	14,0	8,0
Sureste	7,3	17,4	10,1
Suroeste	5,6	14,9	9,3

(En Madrid se incluyen las peticiones procedentes de los departamentos centrales).

Por otra parte, en las zonas de Barcelona y Nordeste, tres de cada diez empleados han manifestado en 1985 su interés en cambiar de residencia. Estas cifras prácticamente duplican al resto de las zonas, cuya población está más estabilizada. Además, el incremento de solicitudes ha sido también en estas zonas muy superior al resto. Obsérvese que Madrid muestra el más bajo nivel de peticiones en relación con la plantilla.

32

Por lo que hace referencia al análisis de las solicitudes de traslado por categorías laborales, se observa que los niveles más elevados son los del personal de Redes y Radiotelegrafistas (este último es un grupo muy reducido), seguidos por Equipos, Almacenes y Transportes. Los grupos laborales con menor movilidad geográfica son los de mayor cualificación profesional (Titulados e Informáticos), los Administrativos y el personal de Operación (telefonistas).

% PETICIONES RECIBIDAS SOBRE EL TOTAL DE PLANTILLA ACTIVA DE CADA GRUPO LABORAL

Grupos laborales	1984	1985	Variaciones
Titulados Facultativos	4,2	3,0	-1,2
Titulados Auxiliares	9,3	7,9	-1,4
Delineantes, Dibujantes, Fotógrafos ..	10,8	7,7	-3,1
Equipos	2,1	19,3	17,2
Redes	13,9	33,3	19,4
Administrativos	4,3	3,6	-0,7
Operación	0,0	5,3	5,3
Encargados conservación vehiculos ...	20,0	16,7	-3,3
Oficios	7,9	11,1	3,2
Almacenes	12,3	17,6	5,3
Subalternos	6,8	8,9	2,1
Radiotelegrafistas	28,9	36,1	7,2
Informáticos	2,4	5,6	3,2



En resumen, en 1984 hubo un total de 4.595 peticiones de traslado, de las que se concedieron 1.275 (27,75 por 100). En 1985, de los 11.302 traslados solicitados, se concedieron 2.202 (18,60 por 100). Ello supone un 9,15 por 100 menos de solicitudes atendidas, probablemente atribuible al nuevo sistema de traslados que fomenta claramente la demanda.

Un análisis complementario debería centrarse en el grado de satisfacción de la necesidad de movilidad manifestada por los empleados solicitantes. Los cuadros que se recogen a continuación reflejan el porcentaje de traslados concedidos en relación con las peticiones recibidas, por zonas y por grupos laborales.

% TRASLADOS CONCEDIDOS SOBRE PETICIONES RECIBIDAS EN LAS DISTINTAS ZONAS

ZONAS	1984	1985	Variaciones
Barcelona	13,8	20,9	7,1
Madrid	30,1	12,8	-17,3
Nordeste	16,4	12,8	3,6
Noroeste	38,0	19,3	-18,7
Sureste	44,1	19,7	-24,4
Suroeste	39,8	16,3	-23,5

33

% TRASLADOS CONCEDIDOS SOBRE PETICIONES RECIBIDAS POR GRUPOS LABORALES

Grupos laborales	1984	1985	Variaciones
Titulados Facultativos	64,8	60,8	-4,1
Titulados Auxiliar y Técnicos	51,9	46,8	-5,1
Delineantes, Dibujantes, Fotógrafos ..	71,4	44,4	-27,0
Equipos	29,8	30,7	0,9
Redes	17,4	10,9	-6,5
Administrativos	57,2	55,1	-2,1
Operación	—	—	—
Encargados conservación vehículos ...	52,9	—	-52,9
Oficios	36,0	24,3	-11,7
Almacenes	49,4	52,2	2,8
Subalternos	38,8	38,0	-0,8
Radiotelegrafistas	25,0	34,6	9,6
Informáticos	68,4	45,1	-23,3



2.4. Promoción

La promoción en **Telefónica** se produce a través de una doble vía: libre designación y concurso-oposición o convocatoria. La libre designación está prevista para los nombramientos de Directivos, Jefes de Sección, Encargados de Negociado, Encargados de Agrupación y Encargados de Zona. La vía de concurso-oposición o convocatoria se utiliza para pasar de un grupo laboral a otro.

Las cifras globales de promoción por esta doble vía en el bienio se recogen en la tabla 1.3. Entre paréntesis figuran los porcentajes sobre la plantilla total. En las cifras de promoción por libre designación no se incluyen las correspondientes a personal directivo.

PROMOCION EN TELEFONICA (1)

TIPOS DE PROMOCION	1984	1985
Por libre designación	1.978 (3,2)	2.614 (4,2)
Por concurso-oposición	1.417 (2,3)	1.825 (2,9)

(1) Hay diferencias entre estas cifras y las del apartado 3 de este capítulo, porque: a) existen convocatorias que no implican cambio de grupo laboral o promoción; y b) bastantes convocatorias van seguidas de un curso de varios meses a cuyo término se dan los nombramientos.

Como puede verse, se ha producido de un año a otro un incremento notable en la promoción en ambos casos. El incremento en los cargos de libre designación se corresponde con un crecimiento importante en las estructuras organizativas de la Compañía. Por su parte, el aumento de las cifras de promoción por concurso-oposición responde a una política de mejora de los niveles de cualificación de la plantilla de la Compañía y a un esfuerzo de reconversión de los excedentes de personal en ciertos grupos laborales.

El detalle de los movimientos de promoción en el bienio se recoge en la tabla siguiente:



PROMOCION POR CONCURSO OPOSICION

Grupo de destino	Grupo de procedencia	Titulados Facultativos		Titulados Auxiliares		Enc. Equi. y Brigada		Enc. Grupo Redes		Enc. Adm. S.S. A.		Op. Técnic. Op. Inform.		Analistas		Progr.- madores		Otros		TOTALES		
		84	85	84	85	84	85	84	85	84	85	84	85	84	85	84	85	84	85	84	85	
		30	33	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	32	33
	Titulados Auxiliares	16	7	60	56	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	76	63
	Encargados de Equipos y Brigada	—	—	—	2	20	125	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	20	127
	Operadores Técnicos Operadores Informáticos	62	71	44	89	80	140	—	—	—	—	—	—	—	—	5	7	38	1	—	229	308
	Mecánicos	3	3	27	18	—	—	—	—	—	—	166	221	—	—	—	—	20	29	—	216	271
	Celadores/Empalmadores	—	2	11	12	—	—	59	187	—	—	8	—	—	—	—	—	123	225	201	426	
	Administrativos	3	2	78	69	—	—	—	—	81	108	2	—	—	—	—	—	128	5	—	292	184
	Grupo de Operación	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	75	21	—	75	21
	Grupo Informáticos	41	29	10	12	—	—	—	—	—	—	—	—	16	45	29	29	33	—	—	129	115
	Otros	30	14	2	11	—	—	—	—	—	—	—	—	2	—	—	—	115	250	147	277	
	TOTALES	185	161	234	269	100	265	59	187	81	108	176	221	16	47	34	36	532	531	1.417	1.825	



Se han agrupado los datos por los colectivos más importantes en los movimientos de promoción. Se consideran como movimientos de promoción los cambios de grupo laboral, aunque ello no suponga estrictamente movilidad ascendente, como el paso de Celadores, Empalmadores, Mecánicos y Operadores a Administrativos o Ayudantes Informáticos.

El análisis de estos datos muestra algunas diferencias en los movimientos de promoción y en las posibilidades existentes en cada grupo laboral. Los grupos con mayor movilidad de promoción durante el bienio han sido el Grupo Informático (1) con 6,65 por 100 sobre su plantilla, el Grupo de Mecánicos (5,45 por 100). Los grupos que menos han promocionado son los Titulados Auxiliares y Técnicos (1,06 por 100) y los Celadores y Empalmadores (1,60 por 100).

Por lo que se refiere a la promoción por libre designación, los grupos de titulados facultativos y titulados auxiliares son los que más posibilidades de promoción han tenido.

2.5. Absentismo

La evolución del absentismo por baja médica (enfermedad, maternidad y accidente) en el último decenio ha sido la siguiente:

36

AÑOS	Promedio días por empleado/año	Porcentaje sobre jornadas teóricas
1975	15,87	5,33
1976	16,46	5,44
1977	16,20	5,37
1978	14,80	4,90
1979	14,34	4,77
1980	13,20	4,25
1981	13,20	4,31
1982	12,93	4,28
1983	13,49	4,43
1984	12,23	4,09
1985	11,83	3,93

Se observa un claro descenso en los dos índices utilizados.

Por lo que respecta a los dos últimos años, se presenta a continuación un análisis más detallado del absentismo laboral, en función de las causas médicas, la distribución territorial y los grupos laborales. Por ello, se van a utilizar dos indicadores complementarios: el índice de frecuencia y el índice de gravedad.

(1) Los operadores informáticos se han agrupado con los operadores técnicos y no con el Grupo Informático.



En primer lugar, y en relación con las tres causas de absentismo por baja médica, los datos correspondientes al bienio 1984-85 son los siguientes:

Causas de absentismo	Indice frecuencia (*)		Indice gravedad (*)	
	1984	1985	1984	1985
Enfermedad	0,72	0,73	10,51	10,22
Maternidad	0,01	0,02	0,98	0,85
Accidente	0,02	0,02	0,74	0,76
TOTAL	0,75	0,77	12,23	11,83

(*) Indice de frecuencia=Número de bajas por empleado.
Indice de gravedad=Número de días no trabajados por empleado.

Como se puede observar, en 1985, con respecto al año anterior, ha habido un ligero aumento en el número de bajas, que se ve compensado porque, en términos generales, han tenido una duración media algo menor.

En segundo lugar, los niveles de absentismo no parecen ser los mismos en todas las circunscripciones telefónicas, tal y como muestran los datos de la siguiente tabla (sólo se incluyen bajas por enfermedad y accidente).

ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

Distribución territorial	Indice frecuencia		Indice gravedad	
	1984	1985	1984	1985
Dptos. Centrales	0,91	0,77	10,24	9,01
Barcelona	0,96	1,01	13,31	13,31
Madrid	0,77	0,78	11,89	10,96
Nordeste	0,60	0,63	10,30	9,89
Noroeste	0,66	0,69	10,52	10,23
Sureste	0,74	0,73	10,70	10,74
Suroeste	0,72	0,70	12,54	11,91
MEDIA	0,74	0,75	11,25	10,98

En general, no se aprecian cambios sustantivos de un año a otro en el patrón de resultados. Por otro lado, los niveles de absentismo están por encima de la media en los departamentos centrales y en las dos zonas uniprovinciales, en lo que respecta al índice de frecuencia, son también las dos zonas uniprovinciales y la zona Suroeste las que sobrepasan la media en el índice de gravedad.



En tercer lugar, y por lo que respecta a los distintos grupos laborales, la incidencia del absentismo (por enfermedad y accidente) en 1985 queda reflejada en la tabla siguiente:

GRUPOS LABORALES	Número de empleados	Indice de frecuencia	Indice de gravedad
Jefaturas y Titulados	5.653	0,37	4,93
Equipos	11.835	0,56	8,30
Planta Exterior	22.125	0,49	11,41
Administrativos	12.478	1,24	12,63
Operación	6.101	1,35	15,46
Informática	1.905	1,21	10,13
Subalternos	1.181	0,84	11,88
Almacenes	775	0,84	17,98
Oficios	351	0,53	12,90
Delineantes, Dibujantes, Fotógrafos ..	249	0,59	8,50
Encargados conservación vehículos ...	90	0,12	1,44
Radiotelegrafistas	45	0,75	19,71
TOTAL	62.790	0,75	10,98

38

Los grupos que están por encima de los niveles medios tanto por número de bajas como por duración de las mismas son los de Administrativos, Operación, Subalternos y Almacenes.



3. Desarrollo de los recursos humanos

Incluimos en este apartado la información relativa a las actividades de *selección*, *promoción* y *formación*. Los procesos de selección comprenden tanto el diagnóstico de los candidatos a ingresar en la Compañía como el de los que aspiran a la promoción. Ambos procesos suelen estar mezclados, de manera que la evaluación inicial de los candidatos que aspiran a ingresar (personal ajeno) en un determinado grupo laboral y la de los empleados que desean promocionar a ese mismo grupo laboral se realizan simultáneamente y mediante los mismos instrumentos de evaluación.

El esquema de actuación es el mismo para ambos casos: concurso-oposición o convocatoria publicada en el Boletín Telefónico con una antelación mínima de tres meses respecto a la realización de las pruebas de selección. Dicha convocatoria puede ser para promoción o para ingreso y promoción. La mayoría de las convocatorias son de promoción, siendo un reducido número de ellas de carácter mixto.

En el último bienio las convocatorias de carácter mixto han sido:

- Titulados Facultativos y Titulados Auxiliares.
- Delineantes.
- Celadores y Empalmadores.
- Analistas de Sistemas, Analistas Programadores y Programadores.
- Operadores Informáticos.

El resto de los procesos de selección se destinaron a la promoción.

Además, el proceso de selección ha actuado con una importancia relevante en la incorporación de personal procedente de ITT y en la selección de los candidatos propuestos por el INEM para 2.500 contratos temporales de formación y en prácticas en el último año.

En cuanto a la *formación*, hay una parte de las actividades de esta naturaleza que son una prolongación de los procesos de selección para ingreso y promoción. La formación está orientada aquí a la capacitación para el desempeño de las funciones asignadas al grupo laboral en el que se ingresa (personal ajeno) o al que se promociona (empleados): *formación de ingreso y promoción*. El resto de la formación responde a la necesidad de actualizar los conocimientos y preparación específica de los empleados para responder a los cambios tecnológicos y organizativos que se producen en sus puestos de trabajo: *formación de reciclaje y perfeccionamiento*.

Aclarados los contenidos a incluir, la información de este apartado comprenderá los procesos de selección, la formación de ingreso y promoción, la formación de reciclaje y perfeccionamiento y los recursos humanos y económicos dedicados a la selección y formación.

3.1. Convocatorias y procesos de selección

Las actividades de reclutamiento y selección para ingreso y promoción en el bienio se resumen en la tabla siguiente.

**CONVOCATORIAS**

1984 Número de conv.: 47	Aspirantes	Seleccionados	% Seleccionados	% Plaz. ocup.
Empleados	21.806	1.586	7,27	82
Ajenos	17.309	347(1)	2	18
TOTAL	39.115	1.933	4,94	100

1985 Número de conv.: 36	Aspirantes	Seleccionados	% Seleccionados	% Plaz. Ocup.
Empleados	16.574	2.492	15	83
Ajenos	7.727	484(1)	6,26	17
TOTAL	24.301	2.976	12,24	100

- (1) Las discrepancias existentes entre estas cifras y las dadas en el apartado 2.1. sobre movimientos de altas y bajas se deben a que la selección para ingresar no se produce en las mismas fechas en que se hace efectivo el ingreso en plantilla. Los desfases temporales pueden dar lugar a discrepancias notables en las cifras.

40

La comparación de los datos del bienio muestra que las cifras de reclutamiento han evolucionado de manera que la razón de selección (plazas/candidatos) ha ido aumentando. Ello es consecuencia de una mejor definición de los candidatos y una reducción y especificación del ámbito de reclutamiento, habiéndose pasado de un porcentaje de 4,94 de candidatos seleccionados en 1984 a un 12,24 en 1985.

En estos dos años, más del 80 por 100 de las plazas han sido ocupadas por empleados. Ello se explica por el hecho de que la mayoría de las convocatorias son de promoción, y da una idea de la política que **Telefónica** está desarrollando en este campo, basada en cualificación permanente de la plantilla sobre la premisa de un nivel de empleo comprometido.

Telefónica se ha planteado en los próximos años una mayor tecnificación de los instrumentos de reclutamiento y selección en el sentido de definir mejor las condiciones de los aspirantes, reduciendo y especificando el ámbito de reclutamiento.

En esta línea se está realizando una investigación sobre análisis de competencias exigidas por los puestos y desarrollo de predictores y criterios que permitan mejorar los procesos de selección.

Personal de ITT

Merece consideración singular el ingreso de personal procedente de ITT, personal que por su experiencia y preparación presenta unos perfiles que pueden adecuarse mejor a las necesidades del trabajo en la Compañía. **Telefónica** está contribuyendo a solucionar la problemática de



empleo en el sector de las telecomunicaciones, habiendo asumido un compromiso de incorporar 900 empleados procedentes de ITT en el trienio 1984-86.

Los datos relativos al reclutamiento y selección de este colectivo se recogen en la tabla adjunta.

SELECCION DE PERSONAL DE I.T.T.

		Aspirantes	Seleccionados	% Seleccionados
1	Titulados Super. y Medios	38	26	68
9	Informáticos	—	—	—
8	Celadores y Empalmadores	305	229	75
4	Otros	22	3	14
TOTALES		365	258	71
1	Titulados Super. y Medios	120	37	31
9	Informáticos	151	30	20
8	Celadores y Empalmadores	205	112	55
5	Otros	83	22	26
TOTALES		559	201	36

La tarea de evaluación de candidatos en este colectivo ha sido singular respecto a otros procesos de selección, y responde a las características de los candidatos en función de los grupos laborales de incorporación a una conveniente formación previa de los candidatos y a una oferta de éstos en proporción a las plazas ofrecidas cada año. Los datos reflejan una mayor eficiencia de los procesos de selección en 1984.

Personal en prácticas y en formación

En el año 1985 se han formalizado un total de 2.514 contratos en prácticas y para formación de una duración de un año, dentro de las orientaciones establecidas por el AES para promover el empleo juvenil. El reclutamiento y la preselección de los candidatos ha sido realizada por el Instituto Nacional de Empleo y la selección definitiva ha sido tarea de **Telefónica**.

**CONTRATACION TEMPORAL 1985**

GRUPOS LABORALES	Aspirantes	Seleccionados	% Seleccionado
En prácticas			
Titulados Superiores y Medios	2.100	477	23
Administrativos	3.686	878	24
Informáticos	389	133	34
Otros	781	70	9
Para la formación			
Mecánicos, Celadores y Empalmadores ...	2.539	954	38
TOTALES	9.445	2.512	27

En la contratación en prácticas y para formación se ha seleccionado aproximadamente a uno de cada cuatro aspirantes propuestos por el INEM, que representa una razón de selección más elevada que en convocatorias normales.

42 3.2. Formación de ingreso y promoción

La actividad asociada al ingreso y la promoción en el bienio ha tenido un desarrollo bastante dinámico, ya que se ha visto acentuada por la contratación temporal y los cursos de integración correspondientes. Los datos básicos de este tipo de formación aparecen en la tabla adjunta.

FORMACION DE INGRESO Y PROMOCION

	1984	1985	
	Ingreso en plantilla y promoción	Ingreso en plantilla y promoción	INEM Contratación temporal
Cursos	38	66	38
Alumnos	1.010	2.052	1.520
Alumnos/curso	27	31	40
Horas/curso	350	220	60

Ha aumentado el número medio de alumnos por curso en 1985 con respecto al año anterior y también ha disminuido la duración de los cursos. En relación con esto último ha cambiado la metodología de los cursos, por lo que la menor duración por curso no ha originado una menor calidad de enseñanza. En este tipo de formación hay que distinguir entre preparación básica pro-



pia de un grupo o subgrupo laboral y formación específica para los puestos concretos que se ocupan. En este segundo tipo de formación se ha trasladado a un momento posterior a la adjudicación de plazas y no aparece reflejado en la tabla. Un buen número de cursos de promoción e ingreso han tenido seminarios de formación complementaria, de acuerdo con las exigencias específicas de la actividad de destino, después de recibir el nombramiento.

3.3. Formación de reciclaje y perfeccionamiento

En esta categoría se incluye la formación impartida a los empleados ya encuadrados en determinados grupos laborales y funciones que precisan una preparación específica para hacer frente a los nuevos requerimientos de sus puestos, surgidos de cambios en la organización del trabajo o de la tecnología introducida.

Los datos de la actividad desarrollada en este campo se recogen en las tablas siguientes.

FORMACION DE RECICLAJE Y PERFECCIONAMIENTO

Distribución territorial	1984			1985		
	Cursos	Alumnos	Alumnos/Curso	Cursos	Alumnos	Alumnos/Curso
Organiz. Central ..	88	1.277	15	423	3.178	7
Barcelona	274	2.706	10	560	6.212	11
Madrid	262	2.882	11	657	7.184	11
Nordeste	386	3.164	8	636	7.211	11
Noroeste	299	4.466	15	274	4.288	15
Sureste	356	3.440	10	656	6.923	11
Suroeste	298	2.464	8	868	7.330	8
TOTALES	1.963	20.399	10	4.074	42.326	10

43

FORMACION DE TECNOLOGIAS AVANZADAS

	1984		1985	
	Impartida por la propia Compañía	Impartida por proveedores	Impartida por la propia Compañía	Impartida por proveedores
Cursos	19	56	50	61
Alumnos	285	580	542	612
Alumnos/curso	15	10	11	10
Horas/curso	250	250	250	250



La formación de reciclaje y perfeccionamiento se ha *duplicado en 1985 en términos de número de cursos y número de alumnos*. Aunque no se han podido hacer estimaciones aproximadas sobre la duración media de estos cursos en 1984, esta variable ha sido algo mayor en todo caso que en 1985. Este descenso en la duración media de los cursos es atribuible a que en este último año se realizaron dos campañas de formación del personal de Asistencia Técnica en Equipos Básicos consistentes en un breve curso de instrucción impartido a 20.897 alumnos.

Casi la totalidad de la formación impartida, tanto la de ingreso y promoción como la de reciclaje y perfeccionamiento, se ha *realizado con los recursos propios de la Compañía*. Sólo se ha recurrido a consultoras o centros de formación ajenos para impartir cursos a directivos; y en la formación inicial para el manejo de equipos electrónicos avanzados, que no obstante viene siendo progresivamente asumida por los medios docentes propios. En la tabla anterior se aprecia que se ha pasado de un 33 por 100 a un 47 por 100 de alumnos en este tipo de enseñanzas, lográndose así una mayor independencia de los suministradores, con la consiguiente reducción de los costes de formación.

Hay que señalar además la realización de 22 cursos de mandos intermedios impartidos a 326 empleados en 1985. Asimismo se ha impulsado a lo largo de este último año el apoyo técnico a la formación en el campo de las tecnologías audiovisuales, creándose un nuevo laboratorio de Medios Audiovisuales e incrementándose notablemente la producción y copia de cintas de video, diapositivas y transparencias.

44 En el campo de la formación asistida por ordenador se ha desarrollado una labor de investigación y análisis que ha permitido establecer las bases metodológicas para un posterior desarrollo.

En lo relativo a la formación de idiomas se ha racionalizado su impartición y mejorado el rendimiento de las mismas.

Por último, en 1985 se ha puesto en marcha un programa de formación o Plan de Becarios para jóvenes titulados destinado a ingenieros, físicos y licenciados en informática, con el propósito de facilitar la futura incorporación de los mismos a la Compañía. Esta primera fase del plan ha abarcado un total de 96 personas, 15 empleados y 81 ajenos.

En cuanto al profesorado y a la calidad de la docencia en 1985 se han incorporado 29 nuevos profesores a los centros de formación de la Compañía, se han normativizado las actividades de formación cuya ejecución está descentralizada y se han emprendido evaluaciones piloto orientadas a una mejora posterior de la enseñanza impartida.

3.4. Medios humanos y económicos destinados a la formación y selección

El personal directamente dedicado a la función de selección y formación era en 1985 de 271 empleados. De ellos, 210 eran fijos y 61 con contrato temporal. Esta cifra representa un 0,43 por 100 respecto a la plantilla total. En 1984, la cifra total era de 190 personas, habiendo aumentado en un 43 por 100 en un año.



PERSONAL DE FORMACION

1984			1985		
Org. Central	Org. Zonal	TOTAL	Org. Central	Org. Zonal	TOTAL
			F. CT.	F. CT.	
78	112	190	94 28	116 33	271

F=Empleados fijos. CT=Empleados en contratación temporal.

Junto al personal adscrito de forma permanente a las tareas de selección y formación, hay que señalar la participación ocasional de personas de otros departamentos en los tribunales de selección y la impartición de cursos como profesores colaboradores.

Los datos de horas de clases impartidas por profesores colaboradores, juntamente con la estimación de personas/año de esta actividad de formación, se recogen en la tabla adjunta.

FORMACION IMPARTIDA POR PROFESORES COLABORADORES

AÑO	Horas de clase impartidas	Horas de dedicación estimadas	Personas/año
1984	98.406	196.812	116
1985	109.117	218.234	129

A estos datos habría que añadir la dedicación de los miembros de tribunales a las tareas de preparación, administración, corrección de pruebas y evaluación final de candidatos, cuya estimación aproximada resulta difícil de realizar, pero que en cualquier caso no es inferior a 500 horas/año por convocatoria, lo que representaría como mínimo 14 personas/año para 1984 y 11 personas/año para 1985.

En cuanto a los medios económicos dedicados a las actividades de selección, promoción y formación, los datos globales se indican en la tabla siguiente. En ellas no se refleja la partida correspondiente a los gastos fijos de personal colaborador de otros departamentos, ni se incluyen los gastos de inversión en formación. Se recogen los datos fundamentales de gastos del personal adscrito a formación, los realizados directamente por los departamentos en el capítulo de formación y otros gastos de gestión de la formación.

**GASTOS DE SELECCION Y FORMACION (En miles de ptas.)**

CONCEPTO	1984	1985
Remuneración y gastos sociales del personal de formación ...	939.463	1.613.326
Gastos realizados en formación directamente por los departamentos	111.579	136.507
Otros gastos de formación	415.562	750.467
TOTALES	1.466.604	2.500.300

El volumen de gastos reflejado en la tabla representa haber pasado de 1,28 por 100 de la masa salarial en 1984 a un 2,01 por 100 en 1985.



4. Relaciones laborales

4.1. Marco sociolaboral

El marco normativo de las relaciones sociolaborales en **Telefónica** tiene sus antecedentes en la Reglamentación Nacional del Trabajo de CTNE, aprobado por O. M. del Ministerio de Trabajo de 10-11-1958 (BOE 26-11-58) y en el Reglamento de Régimen Interior, aprobado por la Dirección General de Ordenación del Trabajo en Resolución del 23-3-63.

A partir de los dos textos indicados, que recogían toda la normativa por la que debían regirse las relaciones laborales, se ha ido construyendo el cuerpo de disposiciones que sirven de *marco jurídico a las relaciones laborales en Telefónica*. Las modificaciones que se han venido produciendo proceden fundamentalmente de las aportaciones realizadas por los Convenios Colectivos acordados desde 1963.

Estos han ido adaptando el marco de las relaciones laborales de la empresa a los nuevos escenarios jurídico-políticos de la sociedad española, en especial la promulgación de la Constitución (1978) y el Estatuto de los Trabajadores (1980).

El bienio 84-85 se encuentra a caballo entre el desarrollo de los acuerdos del XII Convenio Colectivo, firmado el 9 de abril de 1983, y el XIII Convenio Colectivo, firmado en 1985. Ambos se inspiran en las pautas generales fijadas por el AI y el AES.

47

4.1.1. El Acuerdo Interconfederal y el XII Convenio

El AI fue acordado a nivel nacional por las organizaciones sindicales CC.OO. y U.G.T. y por las patronales C.E.O.E. y CEPYME. Asimismo, el XII Convenio fue firmado por las dos organizaciones sindicales más representativas en **Telefónica**, CC.OO. y U.G.T.

Una de las novedades de este Convenio fue establecer un período de vigencia de dos años, fijándose un procedimiento para la negociación de los aspectos económicos del último año.

Las principales aportaciones del XII Convenio fueron:

Empleo

- Compromiso de mantenimiento del nivel de ocupación existente.
- Igualación de jornada a 37,5 horas semanales para todos los empleados.
- Limitación de horas extraordinarias.



Desarrollo de recursos humanos

- Establecimiento de cláusulas concernientes a política de recursos humanos (selección, promoción, formación, creación de nuevas figuras laborales) y a la problemática suscitada por las innovaciones tecnológicas.

Participación

- Potenciar la participación de los representantes de los trabajadores a través de la creación de diversas comisiones paritarias.

4.1.2. El Acuerdo Económico y Social y el XIII Convenio

El AES fue firmado en 1985 por el Gobierno, la organización patronal C.E.O.E. y la organización sindical U.G.T. Su planteamiento se inscribe dentro de la orientación general de los acuerdos marco firmados anteriormente entre las organizaciones patronales y sindicales.

48

Empleo

- Garantía de *estabilidad del nivel global de empleo en **Telefónica***. Esta estabilidad debía permitir una dinámica de incrementos de personal en los grupos de mayor cualificación, compensada con una disminución en otros grupos.
- Compromiso de *contribuir a la resolución del problema de empleo en el sector de las telecomunicaciones*, concertando con los sindicatos las formas de incorporación de personal del grupo de ITT a **Telefónica**.
- Creación de *nuevas formas de contratación*, con el compromiso de realizar a lo largo del período de vigencia del Convenio 5.000 contratos. Este acuerdo se corresponde con las medidas propuestas por el AES para reducir el problema del paro juvenil.
- Instauración de un procedimiento de contratación directa para personal altamente cualificado, siempre que se compruebe que no existe personal de estas características en la Empresa, con un máximo de 100 al año y previo informe de la Comisión de Empleo y Traslados (cláusula 4).

Salarios

- *Mantenimiento del poder adquisitivo de las retribuciones salariales*, de acuerdo con las bandas salariales propuestas por el AES para 1985 y 1986. En realidad, los incrementos económicos se han situado en el límite superior de dichas bandas.



Participación

- El esquema de participación anticipa las líneas básicas previstas en el proyecto de Ley de Libertad Sindical, potenciando la presencia de las secciones sindicales (1986).
- Se *intensifica la participación de los representantes* de los trabajadores en la gestión de los recursos humanos.

Desarrollo de recursos humanos

- Creación de nuevas categorías laborales (*Auxiliar Técnico de Red y Auxiliar Técnico de Planta*). Estas figuras abren una línea de promoción para los grupos laborales Celadores y Empalmadores y Mecánicos, redefiniendo sus actuales funciones de acuerdo con las exigencias planteadas por la introducción de nuevas tecnologías en **Telefónica**.

Asimismo se crean en el área comercial las figuras de *Promotor y Agente de Ventas* como grupo laboral específico con funciones diferenciadas. Un aspecto destacable de este acuerdo es el esquema retributivo que se introduce en **Telefónica**, consistente en una retribución fija y unos incentivos variables en función de las ventas realizadas.

Otros aspectos

- Regulación y actualización de los sistemas de traslados, cambios de acoplamiento, permutas, premios, faltas y sanciones. En lo referente a premios, faltas y sanciones se actualiza la normativa existente. En cuanto a la rotación interna, se introducen mecanismos de racionalidad para asegurar la transparencia y objetividad.

Este marco sociolaboral ha configurado unas condiciones de trabajo que se resumen en el cuadro adjunto en sus aspectos más destacados.



CONDICIONES LABORALES DE LOS EMPLEADOS

	1984	1985
— Retribución media anual (miles de ptas.)	1.388	1.516
— Abanico salarial (ret. máx./ret. mín.)	2,03	1,99
— Jornada semanal	37h.30m.	37h.30m.
— Personal con trabajo a turnos (est.)	8.300	8.300
— Personal con jornada partida (est.)	2.540	2.540
— Índice de promoción (n.º de promociones/total plantilla)	5,42%	7,07%
— Vacaciones anuales	1984: 30 días naturales. 1985: 30 días naturales más 3 días lab.	
— Excedencias y permisos	— Tipo especial de excedencia de duración variable entre 3 y 10 años para personal con más de 5 años de antigüedad. — Posibilidad de obtención de permisos sin sueldo de 1 a 10 días y de 1 a 6 meses por motivos personales.	
— Beneficios sociales	— Amplio conjunto de prestaciones sociales. Entre ellas son destacables el Sistema de Previsión, que proporciona prestaciones sustitutorias y complementarias a las de la Seguridad Social y un seguro colectivo, con prestaciones de muerte e invalidez y de supervivencia.	

50

4.2. Representación sindical

4.2.1. Configuración de la representación

La acción sindical en **Telefónica** se canaliza a través de una doble vía: el *Comité de Empresa* y las *secciones sindicales*.

La representación de los trabajadores en la Compañía **Telefónica** se deriva de los resultados habidos en las elecciones sindicales de 1982.

REPRESENTACION SINDICAL
(Elecciones sindicales 1982)

% partic.	Deleg. sind.	U.G.T.	CC.OO.	S.I.E.T.	C.A.T.	Otros
70,1	972	419	308	119	53	73

Todas las organizaciones sindicales que obtuvieron más de un 10 por 100 de votos en las elecciones sindicales tienen reconocida su condición de sección sindical, con la posibilidad de contar con secciones sindicales a nivel zonal y provincial.



De acuerdo con las elecciones mencionadas, los distintos órganos sindicales de **Telefónica** están constituidos como se indica en la tabla adjunta.

REPRESENTACION SINDICAL

	U.G.T	CC.OO.	S.I.E.T.	Otros
Comité Intercentros	6	4	2	1
Delegados Sindicales estatales (no miembros C.I.)	19	16	3	—
Delegados Sindicales zonales	20	12	—	—
Delegados Sindicales provinciales	55	57	13	—

La representación de los trabajadores en **Telefónica** semejante a la del conjunto del país. Presencia fuerte y equilibrada de los sindicatos U.G.T. y CC.OO. y menor de otras fuerzas sindicales de ámbito estatal. Entre estas últimas cabe destacar la presencia relativamente importante del S.I.E.T., asociado a la CTI (Confederación de Trabajadores Independientes).

4.2.2. Derechos y facilidades sindicales**51**

En los acuerdos de los Convenios XII y XIII se impulsa la actividad sindical a través de una serie de facilidades y aportaciones de recursos proporcionados por la Empresa, cuyo resumen se recoge en el cuadro adjunto.

**DERECHOS Y FACILIDADES SINDICALES**

CONVENIO 1984	CONVENIO 1985
<ul style="list-style-type: none">— Reconocimiento como Sección Sindical de los sindicatos con más de un 15 por 100 de representación en los Comités de Empresa. — Relevación del servicio de entre 4-9 delegados estatales y uno por zona, según nivel de representación. — Cobertura de dietas y gastos de transporte a los delegados estatales y de desplazamientos a Madrid por los delegados zonales limitados a tres días/mes.— Asignación de una oficina con un administrativo a nivel central y una oficina en cada zona a cada Sección Sindical. — Permiso de 12 horas anuales a los afiliados de una Sección Sindical, para asambleas.	<ul style="list-style-type: none">— Reconocimiento como Sección Sindical de los sindicatos que tengan más de un 10 por 100 de representación en los Comités de Empresa, con posibilidad de designar entre 1-5 delegados zonales y entre 1-4 delegados a nivel provincial, según nivel de representación.— Relevación de servicio de entre 3-10 delegados estatales, según nivel de representación. Créditos de 80 horas mensuales a delegados zonales y de 40 horas a los provinciales.— Cobertura de dietas y gastos de transporte a los delegados estatales en viajes por todo el territorio y a los delegados zonales por su zona, con algunas limitaciones.— Asignación de una oficina a cada Sección Sindical, con uno o dos empleados a nivel estatal, una oficina en cada zona y una oficina para cada Sección Sindical provincial.— Permiso de 20 horas anuales a cada afiliado de una Sección Sindical para asambleas.

4.2.3. Negociación colectiva y participación en la gestión de personal

La negociación del XIII Convenio Colectivo se desarrolló a lo largo de ocho reuniones, entre enero y abril de 1985. Para el desarrollo posterior del Convenio se estableció la participación de los sindicatos firmantes (U.G.T. y S.I.E.T.). Los temas a desarrollar por estas comisiones son los que aparecen en la tabla anexa.



INTERVENCION SINDICAL EN EL DESARROLLO DEL XIII CONVENIO

MATERIA	COMISION IMPLICADA
<ul style="list-style-type: none"> — Incorporación de personal de ITT a Telefónica. — Contratación temporal. — Contratación de un máximo de 100 personas altamente cualificadas. — Seguimiento y adjudicación de traslados. — Productividad y Absentismo. — Racionalización de cuantías de gastos por dietas y traslados en comisión de servicio. — Elaboración de bases de convocatorias y participación en tribunales de selección y de vigilancia. — Participación en la Comisión de Formación. — Elaboración del «Manual de Funciones» de los grupos y subgrupos laborales, especialmente los grupos informáticos. — Mejora de las condiciones de absentismo, productividad y estudio de la problemática de innovaciones tecnológicas. — Modificación de condiciones de trabajo en almacenes. — Creación de las figuras laborales de Auxiliar Técnico, Promotor Comercial, Agente Comercial. — Refundición de toda la normativa laboral vigente. 	<p>Empleo y Traslados. Empleo y Traslados.</p> <p>Empleo y Traslados. Empleo y Traslados. Grup. Laborales y Productividad.</p> <p>Interpretación y Vigilancia.</p> <p>Interpretación y Vigilancia. Formación.</p> <p>Grupo Lab. y Prod.</p> <p>Grupo Lab. y Prod.</p> <p>Grupo Lab. y Prod.</p> <p>Grupo Lab. y Prod.</p> <p>Interpretación y Vigilancia.</p>

La participación de los representantes de los trabajadores en diferentes áreas de la gestión de personal se ha efectuado a través de las distintas comisiones que se indican en la tabla adjunta.

**COMISIONES SINDICALES
(XIII Convenio)**

Comisiones	Total miembros	U.G.T.	CC.OO.	S.I.E.T.	N.º reun. paritarias año 1985
Economatos	11	8	—	3	11
Interpret. y Vigilancia	6	4	—	2	11
Grupos Labor.	4	3	—	1	7
Formación	3	2	—	1	8
Empleo y Trasl.	3	2	—	1	7
Fondos Sociales	4	3	—	1	9
I.T.P.	2	1	—	1	3
A.T.A.M.	1	1	—	—	7
Seguridad e Higiene	10	6	1	3	13
Empr. colaboradoras (Servicios médicos)	4	3	—	1	10
TOTALES	48	33	1	14	86

54

4.3. **Conflictividad y clima laboral**

La medición de la conflictividad y clima laboral es una tarea difícil que requiere la utilización complementaria de indicadores objetivos y subjetivos.

4.3.1. **Indicadores objetivos**

En total se han producido cuatro *paros* de entre 1 y 4 horas de duración a lo largo del bienio. El número de empleados que han participado en ellos y los sindicatos convocantes se reflejan en la tabla siguiente.



PAROS CONVOCADOS EN 1984-85

ZONAS	Marzo 84 Neg. colect. (CC.OO.)		Febrero 85 Neg. colect. (CC.OO.)		Junio 85 Ley Pens. (CC.OO.)		Dic. 85 (CC.OO., U.G.T., S.I.E.T.)	
	Emp. paro	%	Emp. paro	%	Emp. paro	%	Emp. paro	%
Madrid	3.015	18	1.712	10	2.367	14	8.452	50
Barcelona	2.658	29	1.114	13	2.965	36	5.765	70
Sureste	2.745	30	601	6	1.258	13	7.360	81
Suroeste	2.869	28	788	7	1.664	16	8.130	79
Nordeste	2.973	31	752	8	1.923	21	5.851	63
Noroeste	2.571	28	562	6	437	5	7.220	80
TOTALES	16.831	26	5.559	8	10.614	17	42.778	68

Como puede verse, la conflictividad laboral en el bienio ha sido reducida, estando relacionada principalmente con negociaciones colectivas y el tema de ITP. Además de estas manifestaciones generales de conflictividad relacionadas con temas específicos de **Telefónica** se han producido paros locales de solidaridad con problemas laborales de otros sectores (reconversión siderúrgica, reconversión naval, etc.).

55

Otro indicador de la conflictividad existente es el volumen de *consultas, quejas y reclamaciones* formuladas por los empleados a la Dirección de Relaciones Laborales y las demandas interpuestas ante los tribunales laborales. Las cifras correspondientes al bienio relativas a estos dos tipos de comportamientos se recogen en las tablas siguientes.

RECLAMACIONES (Número)

Tipo de actuación habida	1984	1985
Reclamaciones estimadas	1.295	1.565
Reclamaciones desestimadas	1.651	1.758
TOTAL	2.946	3.323

Las reclamaciones se refieren a asuntos muy variados, entre los que cabe destacar los siguientes:

- Las formuladas por los titulados en relación con la gratificación de la OSME (Organización de Servicios Médicos de Empresa).
- Aspectos económicos relacionados con percepción de dietas y pluses de comida, gastos desplazamiento, etc.



- Derechos reglamentarios sobre vacaciones, traslados, cambios de acoplamiento, etc.
- Funciones de grupos laborales y problemática de nuevas tareas como consecuencia de reorganizaciones departamentales y cambios tecnológicos.
- Cotización a la Seguridad Social del Subgrupo de Supervisores Administrativos.

DEMANDAS ANTE TRIBUNALES

	1984	1985
Conciliación	194	336
Juicios ante Magistratura de Trabajo	216	328
Conflictos colectivos	18	12
Actas infracción	21	33

Otros indicadores relacionados con el clima laboral incluyen, por una parte, los *premios* por iniciativas e ideas originales y, por otra, las *sanciones* por faltas y actuaciones incorrectas. En las tablas siguientes se recogen los datos de este bienio.

56**IDEAS ORIGINALES**

MOTIVO	Propuestas y peticiones		Concedidos	
	1984	1985	1984	1985
Ideas originales	—	104	—	20
Iniciativas	92	214	34	60

SANCIONES

SANCIONES IMPUESTAS	1984	1985
Despidos	4	2
Traslados forzosos de residencia.	7	7
Suspensión de empleo y sueldo ..	81	56
Otros	102	49
Sobreseimientos	24	27



4.3.2. Indicadores subjetivos

En cuanto a datos subjetivos de clima laboral, como actitudes y opiniones de los empleados sobre la empresa, no se ha realizado en el bienio ningún estudio global sobre este tema. El último estudio de esta naturaleza se realizó en 1982.

Sin embargo se hicieron dos estudios —uno de carácter general sobre comunicación interna y otro sobre el colectivo de mandos intermedios— sobre satisfacción y clima laboral que, de forma indirecta, aportan datos.

Estos estudios han permitido conocer el estado de la cuestión sobre estos problemas desde el punto de vista de los empleados. A partir de sus resultados se hace posible el diseño de un plan de actuación para mejorar la comunicación interna y la situación de los mandos intermedios.



5. Seguridad e Higiene en el Trabajo

Las actividades realizadas durante el bienio 84-85 en este área han tendido a mejorar el nivel de seguridad y las condiciones físicas de trabajo en **Telefónica** mediante acciones de tipo preventivo y correctivo. En este apartado se exponen las principales actividades desarrolladas y las estadísticas de accidentes.

5.1. Actividades realizadas

Seguridad e Higiene en el Trabajo (SHT), en colaboración con los Comités Provinciales de Seguridad e Higiene, ha desarrollado durante el bienio 1984-85 un amplio programa estrechamente ligado a los acuerdos tomados en los dos últimos Convenios Colectivos. Dichas actividades se podrían englobar en los tres apartados siguientes:

5.1.1. Estudios

A lo largo de este periodo se han realizado estudios sobre los distintos temas planteados por los Comités Provinciales, con especial referencia a medios de trabajo, edificios, ropa de personal, herramientas, cámaras de registro y medios de protección.

5.1.2. Información

Uno de los cometidos principales de SHT ha sido el de realizar una amplia difusión de la normativa de Seguridad e Higiene en los distintos ámbitos de la Compañía, habiéndose publicado un extracto actualizado. Asimismo se han realizado campañas publicitarias mediante carteles y folletos, dando a conocer las principales causas de los accidentes y mostrando la forma de utilizar los medios de protección y las medidas de seguridad.

Por otra parte, esta labor informativa se ha visto completada por la participación de SHT en los cursos de reciclaje y de nuevo ingreso.

5.1.3. Acciones preventivas

A través de la Comisión Interdepartamental de Incendios se ha efectuado un seguimiento y control de los planes y simulacros de evacuación de edificios. A través de la Comisión de Ropa



de Personal se ha elaborado el pliego de características técnicas de los tejidos para la ropa de trabajo. Periódicamente se registran y analizan los materiales defectuosos enviados por los Comités Provinciales.

5.2. Estadísticas de accidentes

Los datos de accidentes laborales producidos en el bienio se recogen en la tabla.

ACCIDENTABILIDAD LABORAL

AÑOS	Accidentes laborales	In itinere	Total	N.º accid. por 1.000 empleados
1984	1.150	320	1.470	23,6
1985	1.161	332	1.493	23,9

Los índices absolutos se han mantenido prácticamente constantes.

La gravedad de los accidentes producidos se recoge en la tabla adjunta.

60

GRAVEDAD DE ACCIDENTES

AÑOS	MORTALES			GRAVES		LEVES	
	Trab.	Circ.	In itin.	Trab.	In itin.	Trab.	In itin.
1984	4	1	—	25	15	1.120	305
1985	3	1	3	32	4	1.125	325

La tabla anexa refleja los índices de gravedad y de frecuencia de los accidentes habidos en el bienio.

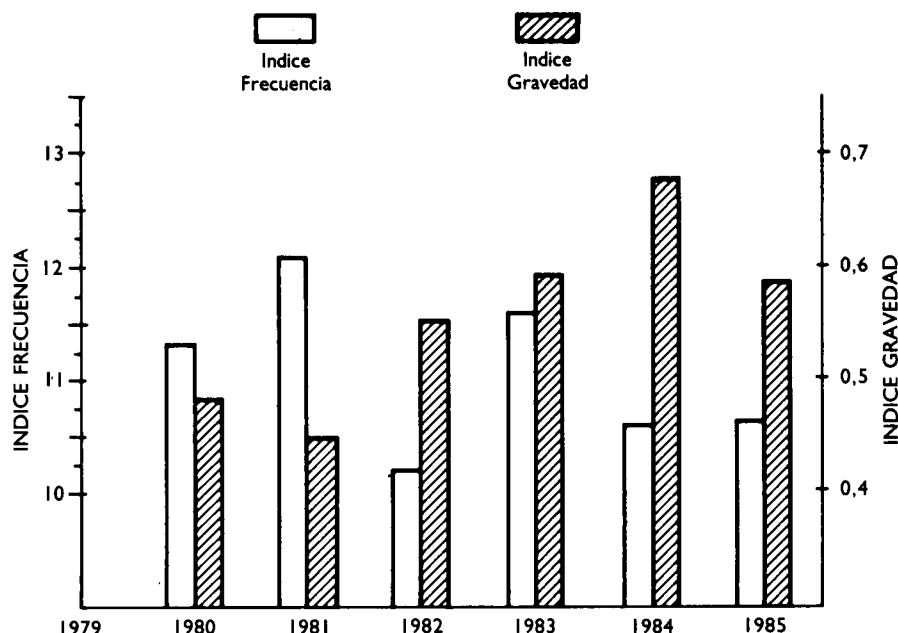
INDICE DE FRECUENCIA Y GRAVEDAD

AÑOS	INDICE DE FRECUENCIA (N.º acc./millón horas trab.)	INDICE DE GRAVEDAD (Días de baja/mil horas trab.)
1984	10,51	0,67
1985	10,57	0,58



El ligero aumento en número de accidentes se ve compensado por la disminución en el número de días de baja ocasionados. En este sentido, si durante 1984 la reducción en la capacidad laboral (en jornadas teóricas) fue del 0,36 por 100, en 1985 descendió al 0,31 por 100.

Ampliando la perspectiva histórica, la evolución de la accidentabilidad laboral en el último quinquenio queda reflejada en la figura.



A continuación se presenta un análisis de la accidentabilidad laboral (excluidos los accidentes in itinere) en función de las siguientes variables:

- a) Causas de los accidentes.
- b) Tipo de trabajo desempeñado.
- c) Grupo laboral.
- d) Edad.

a) Causas de los accidentes

Del total de accidentes laborales, los porcentajes correspondientes a las distintas causas consignadas por SHT se recogen en el cuadro anejo.

**CAUSAS DE ACCIDENTES**

CAUSAS	% 84	% 85
Máquinas	—	—
Vehículos	4,43	5,24
Explosiones e incendios	—	—
Sustancias tóxicas, candentes o corrosivas	0,61	0,70
Gas en cámaras de registro	—	—
Electricidad	1,22	0,86
Caída de escalera en el interior	5,04	4,47
Caída de escalera en el exterior	3,91	4,21
Caída desde postes	1,30	2,92
Rotura de postes	—	0,17
Caída tejado, altillo o terraza	0,35	0,25
Caída a nivel de suelo	36,35	34,68
Choque o golpes contra objetos u obstáculos	14,96	16,17
Caída de objetos	5,57	5,42
Derrumbamientos y desprendimientos	—	—
Manejo de objetos sin aparatos mecánicos	0,09	1,37
Manipulación de objetos con aparatos mecánicos	—	0,25
Manipulación de herramientas	19,65	13,68
Radiaciones	—	—
Otras	6,52	9,61

62

Destacan por su mayor frecuencia «Caídas a nivel de suelo», «Choques o golpes contra objetos u obstáculos» y «Manipulación de herramientas», aunque en este último caso se aprecia un sensible descenso de 1984 a 1985. «Caída de objetos», «Caída de escalera interior» y «Manejo de vehículos» son los otros tres tipos de causas que siguen en importancia.

b) Tipo de trabajo

En la tabla adjunta se presentan los porcentajes de accidentes laborales ocurridos al estarse efectuando los distintos tipos de trabajo que se especifican.



LUGAR DE LOS ACCIDENTES

	% 84	% 85
Fachada	7,21	10,43
Postes y líneas aéreas	17,13	16,37
Equipos	20,78	11,74
Carga/descarga	12,78	10,55
Transporte	6,95	5,45
Domicilio de abonados	18,60	19,33
Canal/CC.RR.	4,60	5,60
Tráfico	2,34	1,89
Oficina	7,30	5,21
Otros	2,31	13,34

Destaca el aumento de accidentes en *fachada* y la disminución en *equipos*.

c) Grupo laboral

Más del 80 por 100 de los accidentes laborales recaen en cuatro grupos laborales, de los que se exponen en la tabla adjunta los índices correspondientes al último quinquenio.

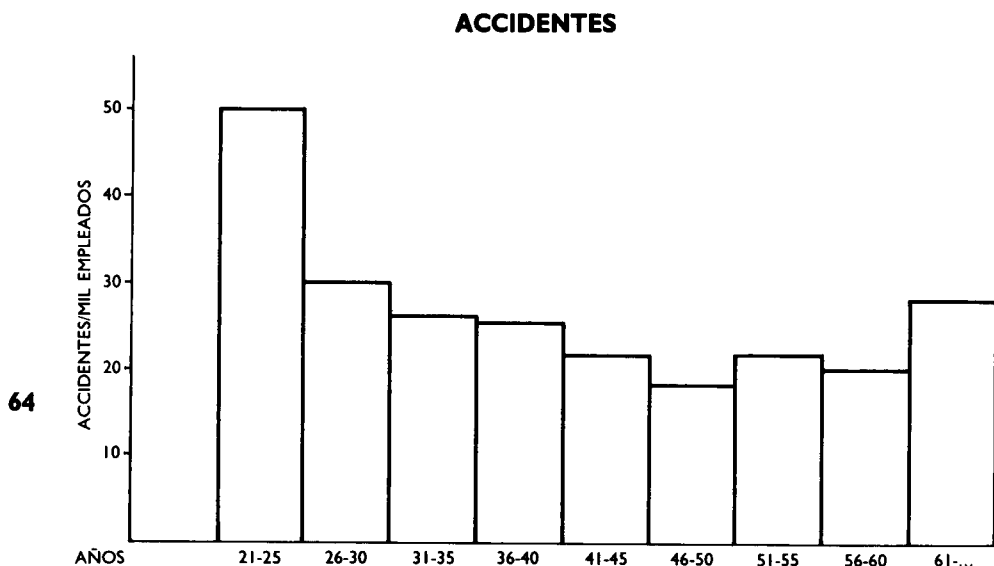
GRUPOS	ACC. 1.000 EMPLEAD. GRUPO				
	1981	1982	1983	1984	1985
Celadores	43,3	43,3	43,2	39,3	42,9
Empalmadores	39,4	36,5	40,6	32,2	43,1
Mecánicos	15,8	14,5	18,7	22,6	19,1
Operadores Técnicos	9,5	10,1	14,7	11,3	14,6
GRUPOS	% ACCIDENTAB. TOTAL				
	1981	1982	1983	1984	1985
Celadores	50,8	52,2	47,4	47,0	49,6
Empalmadores	21,2	20,0	19,9	17,2	22,4
Mecánicos	7,1	6,3	7,2	9,1	7,5
Operadores Técnicos	3,8	4,5	6,1	5,1	6,1

Hay que destacar en el año 1984 el descenso sensible en todos los grupos menos en los Mecánicos.



c) Edad

De acuerdo con la edad de los empleados y en lo que respecta únicamente a 1985, la distribución del número de accidentes por 1.000 empleados es la que se refleja en la figura siguiente.



Como se puede comprobar, la curva de accidentabilidad responde a la forma de distribución típica que tienen los accidentes de trabajo según la variable edad: la mayor frecuencia se da en los grupos extremos de edad, los más jóvenes y los mayores.



6. Retribuciones, coste de personal y productividad

6.1. Salarios

El *XII Convenio Colectivo* establecía un incremento de masa salarial del 12 por 100, que supuso unos porcentajes de subida de sueldos por tramos salariales.

Asimismo se establecía que en el caso de que el Índice de Precios al Consumo registrara el 30 de septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 9 por 100, se efectuaría una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra.

En la cláusula 4 de dicho Convenio se prevé para 1984 la revisión de los aspectos económicos. Esta supuso un incremento de la Masa Salarial del 6,5 por 100. Asimismo, y con carácter lineal, se aprobó un Plus de 19.000 ptas. condicionado a mejora de gestión, incremento de productividad y reducción del absentismo. En resumen, la revisión salarial 1984 supuso unos porcentajes de aumento efectivo comprendidos entre el 4,1 por 100 para el Titulado Facultativo Mayor y el 6,7 por 100 para el Subalterno de Entrada (3 años).

Por último, y como consecuencia del incremento del I.P.C. en 1984 superior al 6,5 por 100, se produjo una revisión salarial que supuso un incremento lineal de 6.765 pesetas.

En 1985 se negoció el *XIII Convenio Colectivo*, estableciéndose en su cláusula 6 lo siguiente:

- Un incremento del sueldo por tramos, fijándose un mínimo del 6,5 por 100, y un máximo del 8,36 por 100 para las categorías de Encargado de Equipo y Encargado de Brigada Mayor.
- Una revisión salarial hasta del 107 por 100 en el caso de que el Índice de Precios registrase a 31 de Diciembre de 1985 un incremento superior al 7 por 100, respecto a la del 31 de Diciembre de 1984.

Sueldo medio

El sueldo medio por empleado en CTNE en 1985 fue de 1.503.390 ptas.

Tan solo tres grupos laborales de los veintidós existentes en 1985, superan la cota de 2.000.000 ptas. de salario medio, ocho grupos se encuentran comprendidos entre 1.500.000 y 2.000.000 ptas. y los once restantes se sitúan por debajo de 1.500.000 ptas. Esto supone, en cuanto a número de empleados, la distribución que recoge la tabla adjunta. En la tabla siguiente se reflejan los sueldos de 1984 y 1985 por grupos laborales.

**SUELDOS EN 1985**

SUELDO	N.º de empleados	Sueldo medio
Más de 2.000.000 Ptas.	2.757	2.396.251
Entre 1.500.000 y 2.000.000 Ptas.	15.571	1.697.473
Menos de 1.500.000 Ptas.	44.462	1.402.297

SUELDO MEDIO PONDERADO POR GRUPOS LABORALES

GRUPOS LABORALES	1984	1985
General de Jefaturas	1.900.992	2.023.785
Titulados Facultativos	2.370.861	2.525.801
Titulados Auxiliares y Técnicos	1.865.262	1.984.243
Delineantes, Dibujantes y Fotógrafos	1.375.133	1.477.936
Encargados de Equipos y Operadores Técnicos	1.472.574	1.594.089
Mecánicos	1.299.454	1.408.386
Encargados de Brigada y Grupo Redes	1.489.633	1.606.827
Celadores, Empalmadores y Conductores	1.291.263	1.405.297
Encargados Administrativos	1.574.487	1.686.778
Supervisor y Representantes S.º Abonados	1.381.273	1.487.460
Administrativos	1.283.902	1.407.271
Jefas y Supervisoras de Operación	1.393.028	1.499.061
Telefonistas	1.285.995	1.391.126
Encargados conservación vehículos	1.385.693	1.526.317
Encargados, Oficiales y Ayudantes Almacén y Oficinas varios	1.239.757	1.314.930
Subalternos	1.166.273	1.267.690
Radiotelegrafista, Radiotelefonista y Telegrafista	1.317.023	1.455.003
Ayudantes Técnicos y Ayudantes Tráfico	1.535.757	1.738.440
Operador de cables	1.228.695	1.351.695
Técnicos y Analistas de Sistemas	2.235.404	2.365.127
Analistas —Programadores y Programas	1.796.495	1.896.443
Operadores y Ayudantes Información	1.422.963	1.505.261
TOTAL	1.397.332	1.503.390

66

6.2. Abanico salarial

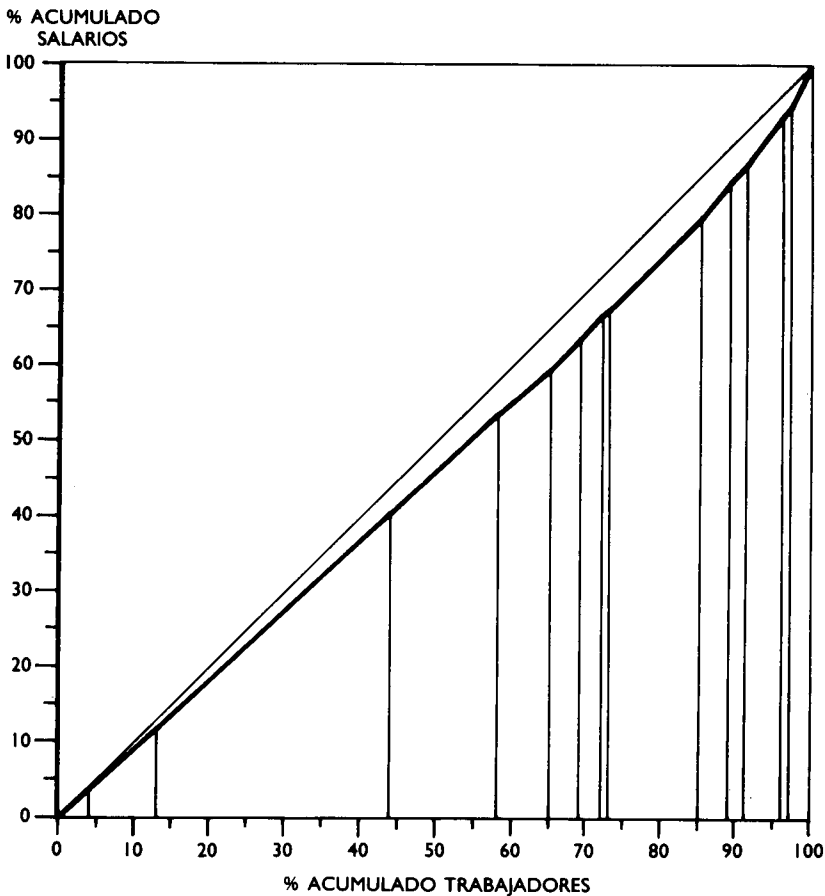
Al analizar los sueldos base aprobados en convenio y ponderados por grupos laborales, se observa una *concentración muy débil*, motivada principalmente por la política seguida de incremen-



tos salariales por tramos. Ello ha favorecido a los grupos laborales con menor sueldo en detrimento de los grupos de mayor cualificación que mejoran su situación en porcentajes muy reducidos.

Esto se puede comprobar en la representación gráfica de la curva de Lorenz, donde la recta de equidistribución prácticamente coincide con la curva que relaciona porcentajes acumulados de sueldos y de empleados.

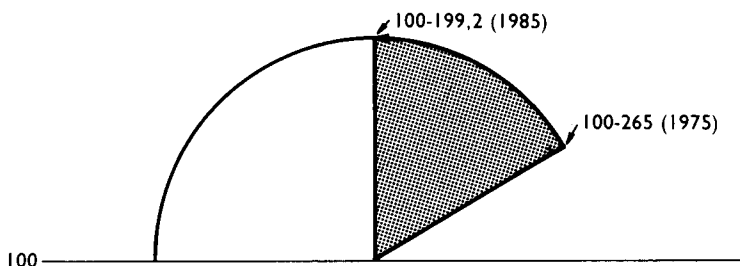
CURVA DE LORENZ DE DISTRIBUCION SALARIAL Y EMPLEADOS



El *Abanico salarial* en **Telefónica**, en el momento actual, y comparado con las principales empresas del país, aparece como un abanico bastante cerrado. Por otra parte, estudios realizados que abarcan un período más amplio (1975-1985), muestran una acusada tendencia al cierre del mismo.



EVOLUCION DEL ABANICO SALARIAL (1975-1985)



Las causas que han contribuido a ello son principalmente:

- El incremento de sueldos por tramos.
- La inclusión en sueldos base de una serie de pluses lineales que se han venido concediendo los últimos años.

68

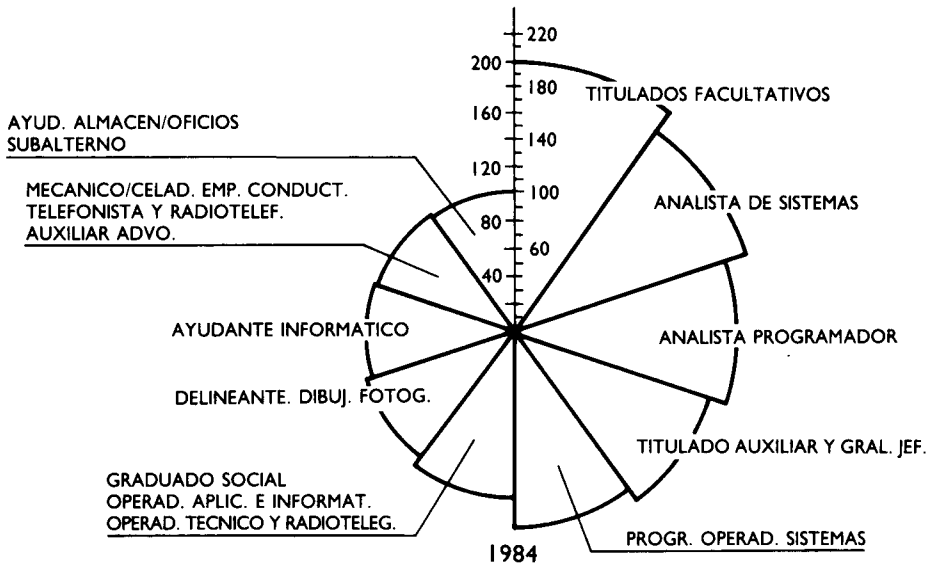
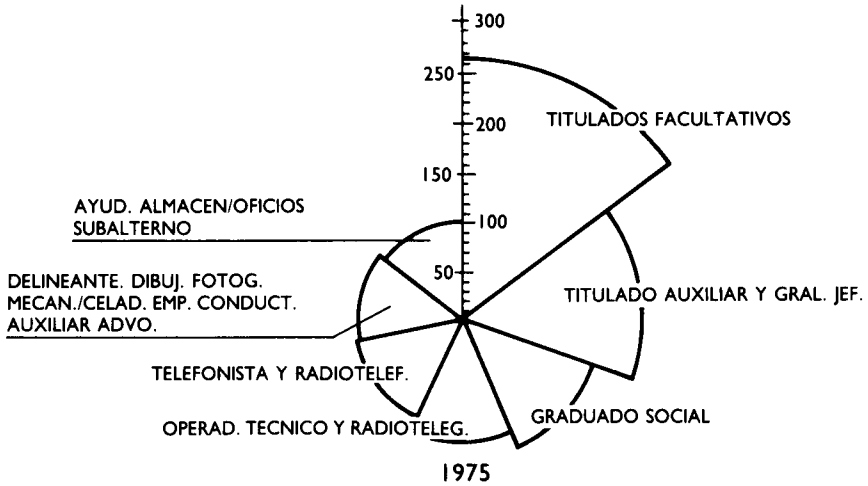
Analizando la evolución del abanico para el período 1975-1984, se aprecia que los grupos que han visto mejorada su posición relativa en el período fueron el de «Delineantes, Dibujantes y Fotógrafos» para la categoría de entrada y el de «Jefas de Tráfico» y «Encargados de Equipo y Brigada» para la categoría de Mayor.

A continuación se resume la evolución de cada categoría (tabla y figura).

CATEGORIA	1975	1984
Entrada (-3)	100-265,3	100-200,4
De 2. ^a	100-258,3	100-200,2
De 1. ^a	100-268,3	100-200,2
Principal 2. ^a	100-277,7	100-210,5
Principal 1. ^a	100-285,6	100-214,9
Mayor	100-284,5	100-218,3



ABANICOS SALARIALES





6.3. Costes de personal

Los costes de personal incluyen las remuneraciones, las cargas y atenciones sociales y los gastos de viaje.

Es interesante constatar que el grupo profesional de mayor peso es: el de «Celadores Empalmadores», con un 31 por 100 sobre el total de sueldos en 1984 y un 29,7 por 100 en 1985, seguido del grupo «Administrativos» que se mantiene en un 13,5 por 100 en el bienio.

Al relacionar atenciones sociales y cargas sociales con remuneraciones observamos que las proporciones han permanecido constantes en el último decenio, con un 10 por 100 y un 28 por 100, respectivamente.

COSTES DE PERSONAL (Millones de Ptas.)

CONCEPTOS	1984	1985	% 85/84
REMUNERACIONES	102.735	113.648 (*)	9,3
— Sueldos	82.828	91.538	10,5
— Antigüedad	8.297	9.361	12,8
— Gratificaciones	3.723	4.630	24,4
— Resto remuneraciones	7.887	8.119 (*)	2,9
CARGAS Y ATENCIONES SOCIALES	37.506	40.325	7,5
— Cotización Seguridad Social	18.391	20.001	8,8
— Aportación I.T.P.	9.078	9.921	9,3
— Otras cargas y atenciones sociales	10.037	10.403	3,6
GASTOS DE VIAJE	3.967	4.425	11,5
— Estancia y manutención	3.011	3.252	8,0
— Desplazamientos y locomociones	956	1.173	22,7
TOTAL COSTES DE PERSONAL	144.208	158.398	9,8

(*) Incluye plus de revisión salarial abonado en febrero de 1986.

6.4. Productividad

Se consideran como indicadores más significativos del nivel de productividad:

- Valor añadido por número medio de empleados totales.
- Productos de explotación y conferencias totales por número medio de empleados de explotación.

Empleados



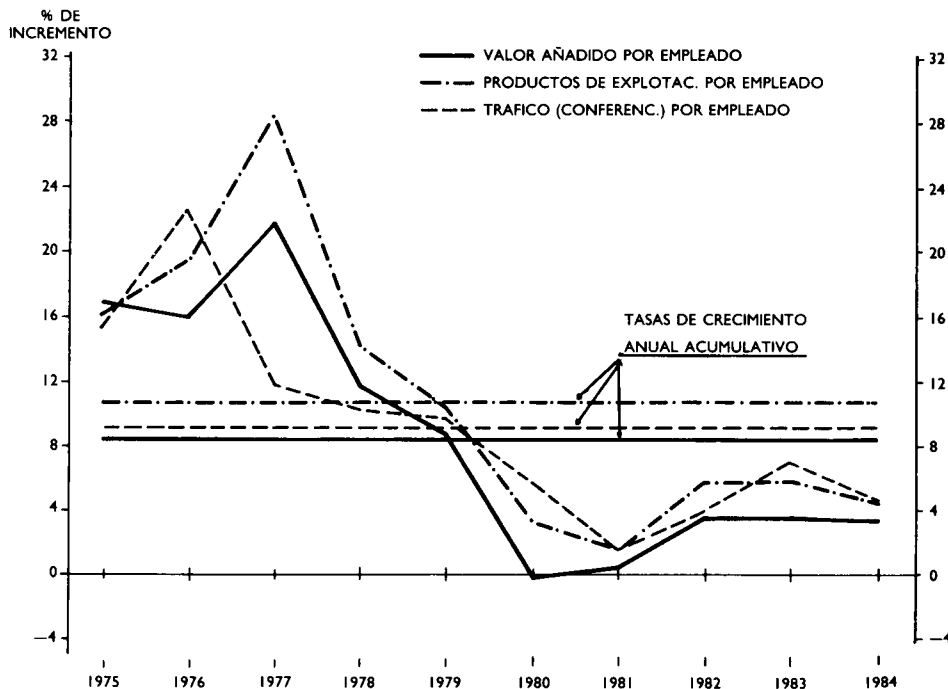
Se observa un comportamiento muy similar de los mismos, con una tendencia alcista desde 1975 y aumentando dichos ratios en este último bienio en un 4,4 por 100 y un 5,8 por 100, respectivamente.

AÑO	Valor añadido por número medio Empleados. Total	Productos explotación por número medio Empleados Explotación	Conferencias totales por número medio Empleados Explotación
	Ptas. constantes	Ptas. constantes	Ratio
1975	1.196	1.287	30.501
1980	2.052	2.591	54.156
1983	2.208	2.873	59.691
1984	2.280	2.989	62.162
1985	2.408	3.131	66.828
T.A.A.C.(1)	7,2	9,3	8,2

(1) Tasa acumulativa anual de crecimiento en el período 1975-85.

EVOLUCION DE LOS INDICADORES GENERALES DE LA PRODUCTIVIDAD

71





Para estimar la productividad se puede utilizar la siguiente función:

$$\text{PRODUCTIVIDAD} = \text{RENDIMIENTO} \times \text{INTENSIDAD DE CAPITAL} \times \text{UTILIZACION DE CAPACIDAD PRODUCTIVA}$$

Definido por:

	Valor añadido por líneas en servicio.	Líneas instaladas por número medio de empleados.	Líneas en servicio por líneas instaladas.
--	---------------------------------------	--	---

Se aprecia que en el periodo 1975-85 el factor que más ha contribuido a los aumentos de productividad ha sido la intensidad de capital, con un crecimiento anual acumulativo del 5,5 por 100, y en el último bienio del 3,1 por 100.

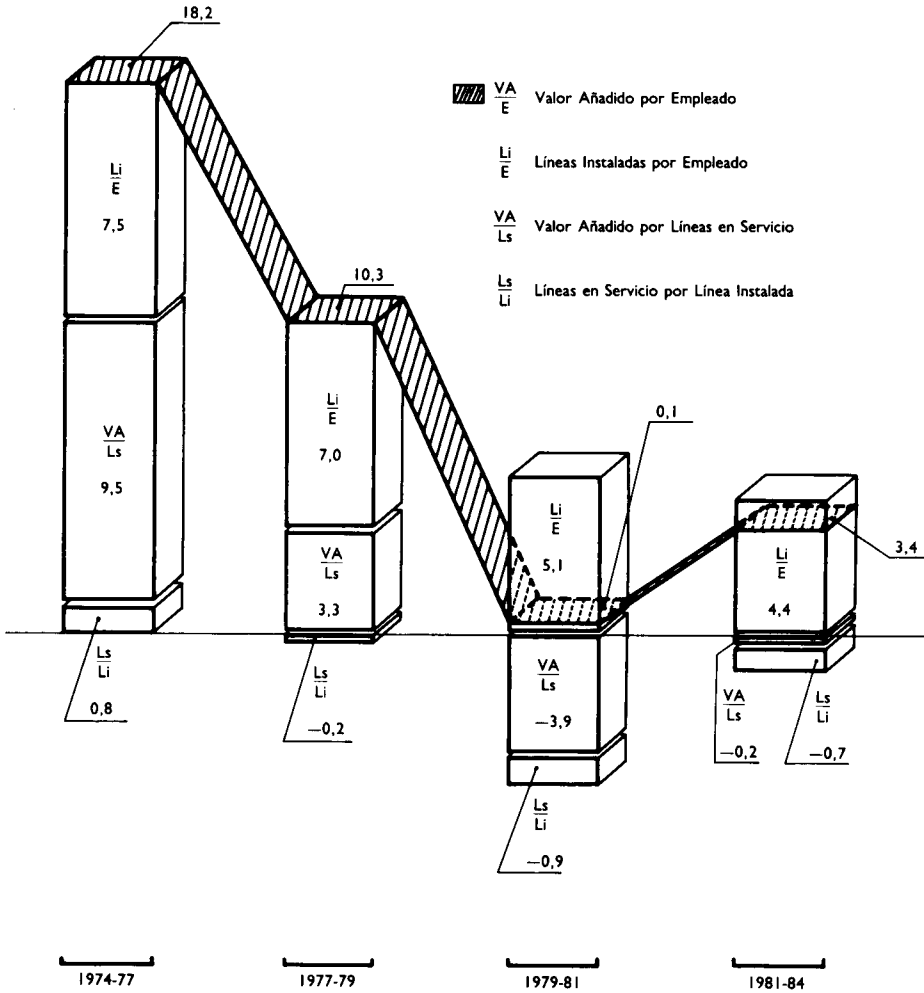
INDICADORES EXPLICATIVOS DE LA PRODUCTIVIDAD

72

Año	Valor añadido, Líneas servicio (Ptas. constantes)	Líneas instaladas número medio empleados	Líneas servicio por líneas instaladas
1975	14.193	97,0	86,9
1980	17.082	134,8	89,1
1983	16.497	156,6	85,5
1984	16.449	161,0	86,1
1985	16.507	166,4	87,7
T.A.A.C.	1,6	5,5	0,1



TASAS DE CRECIMIENTO ANUAL ACUMULATIVO DE LA PRODUCTIVIDAD Y SUS FACTORES EXPLICATIVOS (%)





7. Prestaciones sociales y asistenciales

Dentro de las condiciones de trabajo resumidas en el apartado 4.1.2. se señalaba la importancia que las prestaciones sociales y el sistema de previsión social tienen en **Telefónica**. En este apartado se da cuenta del conjunto de prestaciones de esta naturaleza.

7.1. Prestaciones sanitarias

7.1.1. Servicios Médicos de Empresa

Destinados a la prevención del riesgo profesional y a la promoción integral de la salud de los trabajadores, estos servicios —los de mayor dimensión del país— cuentan con una plantilla cuya evolución en el último quinquenio queda recogida en la tabla siguiente. Los recursos de personal sanitario casi doblan lo que exige la normativa vigente.

75

EVOLUCION DE LA PLANTILLA DE SERVICIOS MEDICOS

PLANTILLA	1981	1982	1983	1984	1985
Médicos	84	88	95	101	104
Psicólogos	2	1	1	2	3
A.T.S.	96	100	101	103	109
Otros	149	146	149	172	178



Las actividades desarrolladas durante el bienio 1984-85 se reflejan sumariamente en las tablas siguientes.

ACTIVIDADES DE LOS SERVICIOS MEDICOS

	1984	1985
Reconocimientos de ingreso	1.420	3.544
Reconocimientos periódicos	63.174	63.503
Otros reconocimientos	866	1.053
Consultas	101.631	110.956
Curas	12.523	13.198
Inyecciones	74.697	76.470
Sesiones de rehabilitación	155.350	144.966

Las exploraciones complementarias y técnicas diagnósticas efectuadas en relación con las actividades anteriores fueron las siguientes:

76**EXPLORACIONES MEDICAS**

	1984	1985
Radiografías	32.166	39.994
Radioscopias	42.240	35.094
Fotoseriación	31.363	33.469
Electros	12.625	12.803
Audiometrías	14.308	15.354
Espirometrías	45.610	46.869
Análisis clínicos	72.483	79.826
Otros	24.778	25.012

Junto a esta actividad asistencial se han desarrollado numerosas campañas de educación para la salud y de medicina preventiva, tales como:

- Actuación médica para la prevención de enfermedades de la mujer a través del Centro de Prevención de Enfermedades de la Mama y Oncoginecológicas en Madrid y Barcelona, con un total de 13.035 revisiones efectuadas en 1984 y 19.813 en 1985.
- Prevención y tratamiento del alcoholismo y toxicomanías, con un total de 192 pacientes atendidos en el periodo 1984-85.
- Campaña de prevención ocular para el diagnóstico y tratamiento de la ambliopía infantil, con 10.807 revisiones en 1984 y 19.934 en 1985, habiendo detectado 671 casos de ambliopía funcional en 1984 y 1.275 en 1985.



- Servicio de prevención materno-infantil, que a lo largo de este bienio ha atendido a 469 madres y 947 recién nacidos.

Durante este período se han desarrollado también campañas para la detección y seguimiento de diabéticos, así como para el tratamiento de enfermedades reumáticas.

Por último, cabe mencionar los proyectos y estudios efectuados por los Servicios Médicos en colaboración con el Departamento de Organización y Planificación de Personal, como los de la campaña de sensibilización antitabáquica y el análisis de las características asociadas a la hipertensión arterial.

Hay que resaltar la labor de divulgación sanitaria a través de los distintos órganos informativos de la Empresa, como el suplemento del B.T. en su página «Salud y Bienestar» y los diversos cursos organizados sobre «Socorrismo y primeros auxilios» para formar socorredores.

Los costes del Servicio Médico de Empresa fueron para el conjunto de empleados adscritos al servicio (Compañía Telefónica y filiales) los siguientes:

En 1984: 1.510 pesetas por empleado/año.

En 1985: 1.862 pesetas por empleado/año.

Durante 1984-85, las aportaciones de la Compañía para mejoras sanitarias han sido de 294 millones de pesetas, invertidos en la compra de equipamiento de los Servicios Médicos de Empresa de San Sebastián, Burgos, Palencia, Almería, Teruel, Ciudad Real, Oviedo, Salamanca, Segovia, Madrid, Barcelona, Lugo y Huelva.

7.1.2. Empresa Colaboradora

La Empresa Colaboradora ha venido manteniendo durante el bienio 1984-85 el nivel cuantitativo y cualitativo de prestaciones que se establecieron en las normas de 1983 (respecto al Régimen General de la Seguridad Social). Ello implica importantes mejoras del sistema asistencial público, las cuales son muy estimadas por el colectivo telefónico como un beneficio social importante, ya que se agiliza, mejora e implementa la asistencia sanitaria de los beneficiarios.



La tabla presenta un resumen de los resultados de gestión de la Empresa Colaboradora en este bienio.

EMPRESA COLABORADORA

	1984	1985	Δ %
INGRESOS			
— Por aplicación del coeficiente reductor (0,155 %)	4.144	4.462	
— Por subvención del INSS asistencia a pensionistas	18	38	
TOTAL	4.162	4.501	8,1
GASTOS			
— Prestaciones reglamentarias			
• Sanitarias	1.122	1.219	8,6
• Clínicas	892	976	9,4
• Traslado de enfermos	42	52	23,8
• Rehabilitación	46	56	21,7
• ILT por enfermedad	1.517	1.604	4,5
• ILT por maternidad	176	165	
— Prestaciones voluntarias	492	601	22,1
— Deducciones legales gastos admón.	292	328	2,3
TOTAL	4.579	5.001	9,2
RESULTADO DEL EJERCICIO	-417	-500	

78

La situación deficitaria de los ejercicios precedentes, iniciada en 1981, es significativamente importante aun cuando los déficits hayan podido ser absorbidos con los excedentes acumulados de ejercicios anteriores. Esto ha dado lugar a que el año 1986 se inicie con un déficit absoluto de 150 millones de pesetas. Esta situación deficitaria obedece principalmente a los siguientes factores: a) La disminución del coeficiente reductor aplicado por la Administración; b) La reducción de los tipos de cotización que afectan a los empleados; c) Aumento de costes debidos a la inflación; d) Aumento de la población asistida.

La evolución de los ingresos y gastos en pesetas constantes se ofrece en la tabla adjunta. Se observa que los ingresos han disminuido un 7 por 100 y los gastos se han incrementado un 0,28 por 100.



GASTOS E INGRESOS MEDIOS POR BENEFICIARIO (Pesetas constantes de 1985)

AÑOS	Ingresos/benef.	Gastos/benef.
1981	39.380	38.330
1982	36.340	37.900
1983	37.470	36.670
1984	36.820	38.360
1985	36.370	37.940

Para afrontar esta situación se ha elaborado una propuesta de saneamiento económico y de reestructuración organizativa pendiente de ser aceptada por los representantes sindicales de la Junta Rectora y que entrará en vigor en el ejercicio de 1986.

7.2. Previsión Social

7.2.1. Institución Telefónica de Previsión (ITP)

79

La ITP sustituye y complementa las prestaciones proporcionadas por la Seguridad Social en lo referente a pensiones por diferentes conceptos para los trabajadores de **Telefónica** y sus beneficiarios.

La evolución del colectivo de pensionistas en el último quinquenio aparece en la tabla siguiente.

PENSIONISTAS

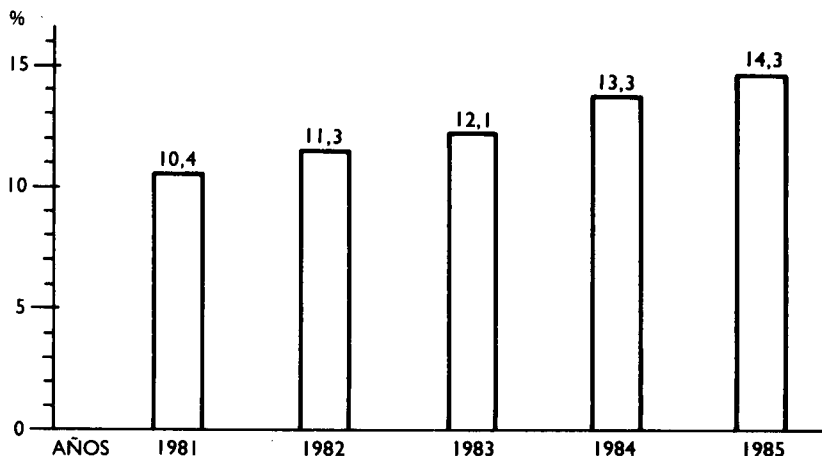
AÑOS	Jubilados	Incapacitados	Derecho-habientes	Total	% de incremento
1981	3.834	441	2.037	6.312	
1982	4.334	495	2.165	6.994	10,8
1983	4.825	568	2.228	7.621	9,0
1984	5.414	641	2.300	8.355	9,6
1985	5.922	684	2.352	8.959	7,2

El promedio interanual de incremento de pensionistas en este quinquenio 81-85 es de 9,15 por 100.

Esta evolución del número de pensionistas en relación con el número de cotizantes (plantilla activa) se ofrece en la figura.



PENSIONES
(Pasivos/activos)



80

Se observa un incremento importante de los pasivos en relación con los activos, relación que crece a un promedio interanual del 0,97 por 100.

Por otra parte, los niveles de cotización y prestaciones se han mantenido constantes. Todo lo cual ha dado lugar a una descapitalización que ha hecho inviable la autofinanciación del sistema.

En consecuencia, ha surgido la necesidad de efectuar una reforma cuyo proceso ha sido iniciado a finales de 1985 entre la Dirección de la Compañía y los representantes de los trabajadores.

Aunque la función principal de la ITP es proporcionar las correspondientes pensiones, la Institución también concede otra serie de prestaciones cuyo detalle para 1985 se ofrece a continuación:

- Concesión de 492 préstamos para facilitar la adquisición de viviendas.
- Concesión de 793 ayudas de estudios a huérfanos de empleados y pensionistas.
- Abono de 2.573 subsidios de natalidad, 1.126 de nupcialidad y 1.765 socorros por defunción de familiares.
- Se subvencionaron 1.558 plazas para residencias vacacionales de pensionistas y familiares y 2.296 en la residencia San Javier.

Por lo que se refiere a los aspectos organizativos y administrativos, se efectuaron 74 reuniones de trabajo de las distintas subcomisiones y de los órganos rectores.



7.2.2. Seguro Colectivo

Los pagos efectuados por el Seguro Colectivo en los años 1984 y 1985, de acuerdo con los conceptos que se especifican, figuran en la tabla siguiente.

SEGURO COLECTIVO
(En miles de pesetas)

	1984	1985
Muerte natural	748.562	816.932
Muerte por accidente	98.820	95.160
Invalidez por enfermedad	707.790	478.545
Invalidez por accidente	11.940	15.298
Incapacidad parcial por accidente	54.594	80.608
Cap. superv./pago fraccionado	803.523	1.247.251
Cap. superv./pago 100 por 100	925.655	1.083.550
Cap. superv./pago 75 y 80 por 100	19.976	34.907
TÓTAL	3.370.860	3.852.251
Importe compensación cuota Seguro Colectivo	942.049	1.053.232

81

7.2.3. Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos

En abril de 1984 fueron aprobados por el Ministerio del Interior los nuevos estatutos de la Asociación, constituyéndose posteriormente la comisión encargada de elaborar el reglamento de gobierno y funcionamiento de los centros. En el primer semestre de 1985 se celebraron las elecciones para la renovación de los miembros de los órganos de gobierno.

Durante el bienio 1984-85 se creó el centro polivalente de Valdereix, en Barcelona, que alberga un centro ocupacional y un centro ocupacional de empleo y el centro mixto de El Tablero (Tenerife), constituido por un centro ocupacional y un centro de día. Asimismo se sentaron las bases mínimas y se hicieron gestiones para la creación de centros especiales de empleo en Valencia y Sevilla.

Por lo que respecta al Centro Nacional de Pozuelo (Madrid), se pusieron en funcionamiento el nivel 2 del centro ocupacional (proyectado hacia el ajuste profesional y proyección laboral), la granja de laborterapia y la unidad de disminuidos psíquicos profundos, modélica en la compleja atención de las personas que padecen oligofrenia o discapacidades profundas.

En la tabla adjunta se presenta la distribución por zonas telefónicas de las personas atendidas por la Asociación.

**CENSO DE MINUSVALIDOS**

	1984	1985
Madrid	434	494
Barcelona	135	108
Nordeste	118	121
Noroeste	153	169
Sureste	200	200
Suroeste	254	273
TOTAL	1.294	1.365

En 1985 se elaboró un proyecto que renovara el programa de ayudas y prestaciones de acuerdo con la Ley de Integración Social de Minusválidos, cuya entrada en vigor se hará en 1986, suponiendo una protección más amplia y racional de las personas minusválidas amparadas en ATAM.

En el capítulo financiero, la situación de ATAM sigue siendo claramente saneada. El fondo social es de 2.408 millones de pesetas y las inversiones han ascendido en 1985 a 302,5 millones de pesetas.

82

7.3. Prestaciones sociales

7.3.1. Asistencia Social

La atención y ayudas concedidas abarcan aspectos económicos, de asesoramiento, información, orientación y gestión directa. Su ámbito de actuación se ha extendido a los empleados, jubilados y beneficiarios.

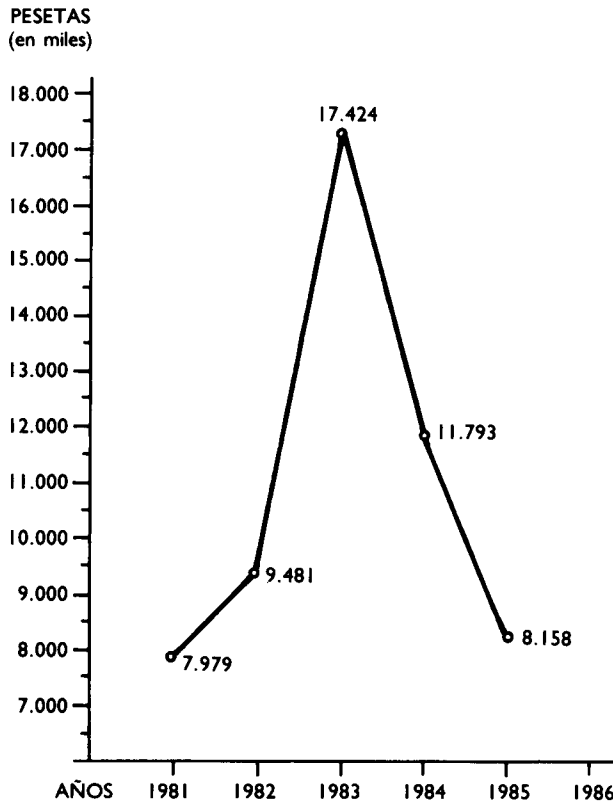
El área de Asistencia Social y Familiar cuenta con una dotación de 22 asistentes distribuidos territorialmente como sigue:

Org. Central	6
Zona Madrid	1
Zona Barcelona	3
Zona Nordeste	3
Zona Noroeste	2
Zona Sureste	4
Zona Suroeste	3

El volumen de prestaciones económicas de Asistencia Social durante el último quinquenio queda reflejado en la figura.



PRESTACIONES DE ASISTENCIA SOCIAL



La evolución decreciente en el último bienio de las prestaciones económicas, a pesar de la existencia de fondos disponibles, se puede atribuir a la labor de asesoramiento y orientación, que permite resolver los problemas por vías distintas de las económicas. En todo caso se presentan en la tabla aneja las ayudas solicitadas y concedidas, bajo diferentes conceptos, en 1985.

	Peticiones	Ayudas concedidas	Importes
Asistencia Social	750	249	8.158.645
Bolsas y ayudas de estudio	1.480	1.400	20.250.000
Vac. hijos de empleados	6.800	2.940	58.441.500
Préstamos de viviendas	1.200	656	27.550.000
Becas Gral. Rodrigo	23	1	150.000



En dos de los apartados más importantes (ayudas de estudio y préstamos de vivienda) se muestra en las tablas siguientes la evolución en el último quinquenio.

BOLSAS Y AYUDAS DE ESTUDIO

AÑOS	Bolsas	Ayudas	IMPORTE DISTRIBUIDO	
			Bolsas	Ayudas
1981	100	756	3.000.000	6.000.000
1982	100	698	3.000.000	8.000.000
1983	110	967	3.850.000	10.000.000
1984	125	1.091	4.750.000	13.250.000
1985	140	1.254	6.020.000	13.980.000

AVALES, AYUDAS Y PRESTAMOS DE VIVIENDA

AÑOS	Avales concedidos	Ayudas concedidas	Importe de la ayuda
1981	502	224	22.400.000
1982	334	207	41.400.000
1983	455	318	74.250.000
1984	528	332	76.750.000
1985	540	116	27.550.000

84

7.3.2. Economatos

De un año a otro del bienio 1984-85 se han producido una serie de cambios significativos que caracterizan la nueva política de prestaciones a través de los economatos de la Compañía.

En primer lugar cabe destacar la apertura de una segunda sucursal en Madrid (Peñagrande) y se incorporaron a la gestión de **Telefónica** las sucursales de Barcelona, Las Palmas y Santa Cruz de Tenerife, anteriormente explotadas por CABSAs y UNELCO.

Asimismo se ha producido un notable incremento en el número de beneficiarios de los servicios de economato, pasando de haber 38.839 carnets extendidos (personal activo más pensionistas) en 1984 a 43.103 en 1985. Asimismo, por medio de adscripciones a diferentes entidades de consumo, se han beneficiado de estos servicios otros 10.884 empleados. Conviene señalar además que la oferta de economatos se hizo extensiva al personal de las empresas filiales y participadas, acogiéndose a la misma unas 20 empresas que participan en los costes de explotación y de los que resultan beneficiarios, 4.307 trabajadores.



Como resultado del crecimiento ya señalado, en 1985 se experimentaron unos incrementos del 72 por 100 en el volumen de compras y del 97 por 100 en el de ventas con respecto a 1984.

El beneficio social que reportaron dichas ventas a los empleados ascendió a 204,3 millones de pesetas al vender respecto al comercio especializado (grandes superficies) un 10,3 por 100 más barato.

7.3.3. Vacaciones

Los fondos para atenciones sociales han venido cubriendo durante los años 1984-85 algo más del 63 por 100 del plan de vacaciones que **Telefónica** ofrece y promociona entre sus empleados (hoteles, apartamentos, camping, viajes, etc.). Se ha observado, sin embargo, un ligero incremento de la parte relativa a la contribución de los beneficiarios, tal y como muestra la tabla adjunta.

VACACIONES
(En millones de pesetas)

	1984	%	1985	%
Aportación CTNE	224,6	55	235,1	52
Aportación empleado	179,2	45	219,6	48
TOTAL	403,8		454,7	

85

Con respecto al ajuste entre la oferta y la demanda, en 1985 las solicitudes recibidas para beneficiarse del plan ascendieron a 13.931, concediéndose de ellas 8.886.

7.3.4. Promociones Sociales

El objetivo del área de Promociones Sociales se ha materializado a través de un conjunto de prestaciones en régimen de gestión económica autofinanciada que incide principalmente en el ámbito cultural y económico del empleado. Esta línea de actuación da lugar a que las prestaciones se faciliten en condiciones económicas más ventajosas que las ofrecidas en el mercado, con descuentos medios del 30 por 100. Como medio de difusión, para conocimiento y posibilidad de acceso de todos los empleados, se utiliza la revista «Suplemento B.T.».

Durante el bienio 1984-85 se atendieron las peticiones de empleados que figuran en la tabla adjunta.

**PROMOCIONES SOCIOCULTURALES**

ARTICULOS	1984	1985
Libros	8.314	8.885
Discos y cassettes	5.487	3.731
Audio-video	238	1.945
Seguro autos	10.675	7.053
Otras promociones	1.913	325
TOTAL	26.627	21.939

7.3.5. Actividades culturales y recreativas

En 1985 se crearon cuatro asociaciones culturales y deportivas que, junto a las 21 existentes en 1984, ofrecen un total de 25 entidades distribuidas por las distintas zonas telefónicas. Estas entidades se financian económicamente con las cantidades anuales que les asigna la Comisión Paritaria de Fondos para Atenciones Sociales y con las cuotas que, en su caso, aportan los empleados (socios).

86

Por otra parte, la Biblioteca Central para uso de empleados, situada en Madrid, ha visto incrementado su fondo bibliográfico en 1985 con 1.352 nuevos volúmenes y numerosas suscripciones a publicaciones periódicas. En ese año se han expedido 422 nuevos carnets.