

DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

***Marco Laboral de Referencia para
Empleados Fuera de Convenio
Telefónica de España
Telefónica Móviles España
Telefónica Soluciones***

DICIEMBRE-2017

	MARCO LABORAL DE REFERENCIA PARA EMPLEADOS FUERA DE CONVENIO TELEFONICA DE ESPAÑA / TELEFONICA MOVILES ESPAÑA / TELEFONICA SOLUCIONES	RR.HH.
		DICIEMBRE-2017

ÍNDICE

1	OBJETO	4
2	ÁMBITO	4
3	ACCESO	4
4	CONDICIONES DE TRABAJO	5
4.1	Tiempo de trabajo	5
4.1.1	Jornada y Horario	5
4.1.2	Nuevas formas de trabajo	6
4.1.3	Vacaciones	6
4.1.4	Permisos retribuidos	6
4.1.5	Permisos sin sueldo	6
4.2	Movilidad	6
4.2.1	Circulación de los empleados Fuera de Convenio de la Compañía por Empresas del Grupo	7
4.3	Retribución	8
4.3.1	Retribución fija	8
4.3.2	Retribución variable	8
4.3.3	Otros	8
5	BENEFICIOS SOCIALES	9
6	DESARROLLO PROFESIONAL	9
6.1	Permanencia en la empresa	10
7	DEBERES Y OBLIGACIONES	10
7.1	Deberes básicos	10
7.2	Incumplimientos laborales	11
7.3	Cláusula de no concurrencia	11

	MARCO LABORAL DE REFERENCIA PARA EMPLEADOS FUERA DE CONVENIO TELEFONICA DE ESPAÑA / TELEFONICA MOVILES ESPAÑA / TELEFONICA SOLUCIONES	RR.HH.
		DICIEMBRE-2017

8	EXTINCIÓN DE LA SITUACIÓN DE FUERA DE CONVENIO	11
8.1	Causas de extinción	122
9	VIGENCIA	14
10	CLÁUSULA DE CIERRE	14

	MARCO LABORAL DE REFERENCIA PARA EMPLEADOS FUERA DE CONVENIO TELEFONICA DE ESPAÑA / TELEFONICA MOVILES ESPAÑA / TELEFONICA SOLUCIONES	RR.HH.
		DICIEMBRE-2017

1. OBJETO

El presente documento tiene por objeto establecer un Marco Laboral de Referencia para los Empleados Fuera de Convenio no sujetos al Estatuto Directivo, en el que se contemplan los aspectos básicos de su relación laboral, como son el tiempo de trabajo, retribución, movilidad, etc.

2. ÁMBITO

Se considera en situación Fuera de Convenio al empleado de Telefonica de España, Telefonica Móviles España y Telefonica Soluciones que ocupe un puesto de trabajo caracterizado fundamentalmente por requerir para su desempeño alto grado de responsabilidad y especiales competencias, diferenciadas claramente de las que se exigen al personal sujeto a convenio, en general con flexibilidad en la prestación y disponibilidad acorde con el puesto que ocupa, desarrollando su prestación laboral enfocada para la consecución de objetivos concretos y determinados que se definan de acuerdo con el sistema aplicable para cada ejercicio.

A los efectos previstos en el presente documento, tendrán la condición de Fuera de Convenio los empleados que sean designados para ocupar los siguientes puestos de trabajo:

- Gerente, Jefe y Coordinador
- Puestos de la carrera comercial: GAD, GAM, KAM Autónomo, KAM Comercial, Responsable de Ventas 4, V3 y V4
- Carrera de Expertos: Expertos 1, 2 y 3
- Gestores de Postventa de Cliente: 1, 2, 3 y 4

A estos empleados les será de aplicación lo previsto en este Marco Laboral en aquellas materias no contempladas en su regulación específica.

Quedan excluidos de este Marco regulatorio los empleados que ocupen cargos de Director.

La Dirección de la Compañía podrá en cualquier momento modificar, ampliar o crear los puestos y niveles que precise.

3. ACCESO

Es facultad exclusiva de las Empresas, con arreglo a sus necesidades, la creación o supresión de cargos o funciones, así como en razón a su naturaleza de puestos de confianza, la designación o remoción de los empleados que hayan de ocupar estos puestos.

	MARCO LABORAL DE REFERENCIA PARA EMPLEADOS FUERA DE CONVENIO TELEFONICA DE ESPAÑA / TELEFONICA MOVILES ESPAÑA / TELEFONICA SOLUCIONES	RR.HH.
		DICIEMBRE-2017

Se accederá a la situación Fuera de Convenio mediante el correspondiente nombramiento o contrato de trabajo donde se establecerán las condiciones particulares aplicables.

La relación laboral de los empleados Fuera de Convenio se formalizará siempre documentalmente por escrito. Si el empleado se encontraba sujeto a Convenio, la novación contractual se instrumentalizará mediante el correspondiente nombramiento y supondrá la aceptación de este Marco regulador. En caso de que se proceda a la contratación directa de un trabajador ajeno a las Empresas, se formalizará mediante un contrato laboral. Estos empleados serán debidamente informados y la suscripción del contrato supondrá la aceptación de lo previsto en el presente documento.

El contrato contendrá los requisitos mínimos de contratación, bien de forma expresa o con remisión al presente Marco regulador.

4. CONDICIONES DE TRABAJO

4.1 Tiempo de trabajo

4.1.1 Jornada y Horario

Como norma general, la jornada tendrá la duración que establezcan las disposiciones legales vigentes, si bien teniendo como objetivo ser más autónomos en nuestro trabajo para avanzar en la deslocalización y el trabajo en movilidad y aprovechando las oportunidades que nos ofrecen las nuevas tecnologías y el trabajo colaborativo, haremos una Compañía más comprometida con nuestro bienestar y el de la sociedad, contribuyendo a la transformación de Telefónica.

Por ello, en el caso del profesional Fuera de Convenio esta jornada, establecida en modalidad de partida, se aplicará con la flexibilidad y disponibilidad que requiera el puesto o actividad desempeñada, adecuándose en cada caso a las necesidades de la unidad/cliente y bajo criterios de responsabilidad inherentes al puesto.

La concreción horaria se determinará, en su caso, por el responsable de cada Unidad, modulándose según los requerimientos del puesto o función que se desempeñe y podrá sufrir las modificaciones o variaciones que sean necesarias.

Los viernes y durante el mes de agosto podrá realizarse jornada continuada, según las necesidades y criterios que fije cada Dirección, habilitándose en tal caso por el responsable de la unidad, sistemas alternativos a la presencia en el puesto de trabajo (localización, trabajo en movilidad, rotaciones etc.) para la cobertura del servicio durante la tarde.

	MARCO LABORAL DE REFERENCIA PARA EMPLEADOS FUERA DE CONVENIO TELEFONICA DE ESPAÑA / TELEFONICA MOVILES ESPAÑA / TELEFONICA SOLUCIONES	RR.HH.
		DICIEMBRE-2017

4.1.2 Vacaciones

Los empleados en situación Fuera de Convenio disfrutarán del mismo número de días de vacaciones que los establecidos para el personal dentro del convenio colectivo, I CEV, si bien el periodo de disfrute vendrá determinado por las necesidades de la unidad de acoplamiento del interesado.

4.1.3 Permisos retribuidos

El empleado en situación Fuera de Convenio tendrá derecho a disfrutar los permisos retribuidos por las mismas causas que el personal de Dentro de Convenio.

4.1.4 Permisos sin sueldo

El empleado en situación Fuera de Convenio tendrá derecho a disfrutar permisos no retribuidos siempre que concurren razones o causas que los justifiquen, quedando condicionada su concesión a que las necesidades del puesto lo permitan.

4.2 **Movilidad**

La movilidad funcional en el seno de las empresas, se desarrollará en función de las necesidades organizativas y de acuerdo con los criterios que determine la Dirección.

La movilidad entre las distintas Áreas o Unidades Organizativas no estará siempre y necesariamente ligada a la promoción del empleado.

- Los procedimientos para ejecutar la movilidad estarán basados en el acuerdo entre las Áreas o Unidades de destino y procedencia, con informe preceptivo de Recursos Humanos para validar los cambios.
- La promoción o cualquier cambio que afecte al empleado podrán ser de carácter permanente o temporal, para Proyectos específicos en su Área o en cualquier otra del resto de la Compañía.

En el supuesto de que, por reestructuración organizativa, amortización del puesto o desaparición de la unidad o actividad, el empleado sea designado para ocupar otro puesto de Fuera de Convenio de nivel inferior se adaptará la retribución fija y variable que tuviese reconocida, aplicándose la política retributiva que corresponda.

Cuando el empleado sea designado para desempeñar un puesto en situación Fuera de Convenio en otra localidad con cambio de residencia laboral, se estudiará en cada caso la posible compensación económica por dicho traslado que las empresas fijarán de acuerdo con criterios objetivos y atendiendo a las circunstancias que se produzcan en cada caso.

	MARCO LABORAL DE REFERENCIA PARA EMPLEADOS FUERA DE CONVENIO TELEFONICA DE ESPAÑA / TELEFONICA MOVILES ESPAÑA / TELEFONICA SOLUCIONES	RR.HH.
		DICIEMBRE-2017

4.2.1 Circulación de los empleados Fuera de Convenio de la Compañía por Empresas del Grupo

Los empleados en situación Fuera de Convenio que pasen a desempeñar un puesto de trabajo en una Empresa del Grupo deberán optar entre:

- a) Baja voluntaria en la Empresa, percibiendo las liquidaciones pendientes y sin que dé lugar a indemnización alguna.
- b) Excedencia Especial, que podrá estar vinculada al desarrollo y promoción profesional del empleado Fuera de Convenio, o por reestructuración organizativa asociada al traspaso de actividades. En estos casos, las condiciones de esta excedencia serán:

- Cuando un empleado pase de una empresa a otra del Grupo Telefónica, podrá solicitar a la empresa de origen, una excedencia especial por una duración mínima y obligatoria de tres años.

Se exceptuarán de este plazo los casos en los que la incorporación a una empresa del Grupo esté determinada por la participación en Proyectos globales de la Compañía. En estos supuestos, el profesional es designado por la Empresa para dicho destino y en consecuencia, la duración de la excedencia vendrá condicionada por la duración del Proyecto.

- Transcurrido dicho plazo sin que se hubiera solicitado el reingreso con dos meses de antelación, se considerará extinguida dicha excedencia, no siendo esta consecuencia de aplicación al segundo párrafo del punto anterior. La garantía de retorno estará vinculada a la causa que motivó el pase a la Empresa del Grupo, quedando garantizada salvo en aquellos supuestos en que haya sido transferida la actividad.
- No se pueden acumular “excedencias especiales”, esto es, prevalece siempre la primera que se concede, independientemente de que un trabajador se mueva por más de una empresa dentro del Grupo durante los tres años. De esta forma y para los supuestos vinculados al desarrollo y promoción profesional, una vez finalizados los tres años de excedencia, el empleado tendrá que decidir si retorna a la empresa de origen o extingue el vínculo con ésta y permanece en la empresa en la que está efectivamente trabajando.

El reingreso en la Compañía se realizará en un puesto de características similares al que tenía en el momento del pase. De no existir dicho puesto, el empleado quedará sujeto a la política de cargo/funciones vigentes en cada momento.

	MARCO LABORAL DE REFERENCIA PARA EMPLEADOS FUERA DE CONVENIO TELEFONICA DE ESPAÑA / TELEFONICA MOVILES ESPAÑA / TELEFONICA SOLUCIONES	RR.HH.
		DICIEMBRE-2017

4.3 Retribución

La retribución para los empleados en situación de Fuera de Convenio se determinará por la Dirección de la Compañía y en el momento actual, está compuesta por una parte fija y otra variable.

4.3.1 Retribución fija

Se fijará el salario de acuerdo con los criterios vigentes en cada momento para este colectivo y se conceptuará como Salario Desempeño Puesto. La progresión económica en el mismo puesto se desarrollará de acuerdo con el sistema vigente en cada momento.

4.3.2 Retribución variable

La retribución variable queda establecida con carácter general para todos los empleados Fuera de Convenio. Está constituida por una expectativa de referencia que, en unos casos, consistirá en un porcentaje (%) de la retribución fija y, en otros, un módulo o cantidad, vinculados ambos a la consecución del 100% de cumplimiento.

La cantidad final a percibir, se calculará en función del modelo vigente de Performance anual en el caso del Plan de Retribución Variable o por la aplicación de los Planes de Incentivos Comerciales.

Para cada ejercicio se aprobarán los criterios específicos para determinar la retribución variable, teniendo en todos los casos el carácter de no consolidable.

4.3.3 Otros

Compensación vales comida

Los empleados en situación de Fuera de Convenio tendrán derecho a una compensación por comida en residencia los días que realicen la jornada partida.

Este derecho se materializará mediante la entrega de vales comida por el importe que la Compañía determine aquellos días que se realice la jornada partida. Aquellos días que, por encontrarse en comisión de servicio o por las características especiales del puesto, perciban suplido por comida mediante gasto justificado no devengarán el derecho al vale comida.

A los empleados que ocupen el puesto de Gerente, GAD, GAM y KAM Autónomo, además se les gestionará una tarjeta corporativa para compensar sus gastos de viaje y de representación, dentro de los límites que en cada momento se establezcan.

	MARCO LABORAL DE REFERENCIA PARA EMPLEADOS FUERA DE CONVENIO TELEFONICA DE ESPAÑA / TELEFONICA MOVILES ESPAÑA / TELEFONICA SOLUCIONES	RR.HH.
		DICIEMBRE-2017

5. BENEFICIOS SOCIALES

Los empleados Fuera de Convenio disfrutan de un catálogo de beneficios sociales que otorgan un valor añadido y constituyen un elemento diferencial en nuestra Compañía. Estos beneficios están orientados a mejorar la calidad de vida de los profesionales, así como a lograr un equilibrio personal, laboral y familiar a través de numerosas ventajas durante la relación laboral.

Estos beneficios sociales abarcan parcelas de distintos ámbitos, en unos casos complementando y ampliando las coberturas públicas del sistema general como el Plan de Pensiones, el seguro médico de Reembolso, seguro Dental con Reembolso y el complemento de Incapacidad Temporal; en otros cubriendo contingencias adicionales a través del seguro colectivo de riesgo por fallecimiento e invalidez y, en general, otorgando prestaciones que otorgan una mayor protección al empleado o a sus familiares: ATAM, asistencia social.

También se ofrece a los empleados anticipos, avales para adquisición de vivienda habitual, ofertas comerciales en productos y servicios, la posibilidad de acogerse a Planes de Vacaciones y de tener acceso preferente a determinadas Asociaciones y Mutuas – Montepío, Pléyade y a un Plan de Compensación Flexible en el que podrá adquirir productos con ventajas fiscales.

6. DESARROLLO PROFESIONAL

La Compañía apuesta con carácter general, por el desarrollo de todos los profesionales de la compañía, partiendo de la base de que el talento interno supone un verdadero valor diferencial y garantiza la sostenibilidad del negocio.

En este sentido, los profesionales Fuera de Convenio constituyen un colectivo fundamental en el que se invierte un claro esfuerzo a través de iniciativas de identificación, evaluación y desarrollo del talento, donde el compromiso y la contribución son las palancas clave en la gestión diferencial de las oportunidades de crecimiento en la compañía de estos profesionales.

Los procesos formales de identificación y evaluación, en los que participan los profesionales Fuera de Convenio, permiten una visión actualizada de sus capacidades y se fundamentan en un modelo de relación entre responsable y colaborador basado en la confianza y compromiso mutuo con el desarrollo. A partir de ahí, la Compañía ofrece un plan de formación y desarrollo personalizado y dinámico, alineado con los retos de la organización, donde además de responder a las necesidades individuales identificadas conjuntamente con su responsable y a las estratégicas definidas por las propias Áreas, se incorpora un escenario de programas de alto valor al que acceden los profesionales Fuera de Convenio, en función de su perfil.

	MARCO LABORAL DE REFERENCIA PARA EMPLEADOS FUERA DE CONVENIO TELEFONICA DE ESPAÑA / TELEFONICA MOVILES ESPAÑA / TELEFONICA SOLUCIONES	RR.HH.
		DICIEMBRE-2017

En definitiva, se persigue garantizar que dispone del talento, con las capacidades de futuro y habilidades necesarias para alcanzar el objetivo de convertirnos en la mejor compañía global de comunicaciones del mundo digital. Los profesionales Fuera de Convenio, por el rol que desempeñan, tienen un papel clave en el proceso de transformación y conseguir que sean considerados como un referente en el sector y ofrecer el mejor escenario posible de desarrollo para que aporten el máximo valor, es un objetivo fundamental de una compañía que se fortalece día a día gracias a un equipo cada vez más comprometido y con más talento.

6.1 Permanencia en la empresa

Cuando el personal Fuera de Convenio haya recibido una formación profesional de alto valor o certificación técnica con cargo económico de la Compañía, formalizada en un plan de desarrollo específico, el empleado se comprometerá a prestar sus servicios en la misma durante, al menos, un periodo de 2 años. Si abandonara la empresa por propia iniciativa, antes de cumplirse dicho periodo de tiempo, deberá reintegrar a la empresa el importe de la formación en la cuantía de un medio del total por cada año de incumplimiento.

7. DEBERES Y OBLIGACIONES

7.1 Deberes básicos

El personal Fuera de Convenio tiene como deberes básicos:

- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- Cumplir las directrices de sus superiores y trasladarlas a su equipo de colaboradores, asumiendo la comunicación, información y promoción de la escala de valores profesionales y empresariales propios de Telefónica.
- Informar a sus superiores, de manera veraz y puntual, sobre la realidad de su área de competencia, así como sobre cuantos asuntos lleguen a su conocimiento, que pudieran comprometer los intereses y/o afectar a los negocios del Grupo.
- Promover el desarrollo profesional de las personas de su equipo, facilitando el seguimiento de las acciones de formación que se propongan en los planes individuales anuales.
- Observar estrictamente, dentro del deber genérico del secreto profesional, el específico relativo al secreto de las comunicaciones.
- Mantener la confidencialidad sobre la información y documentación a la que pudiera tener acceso con ocasión de su desempeño profesional, no utilizándola

	MARCO LABORAL DE REFERENCIA PARA EMPLEADOS FUERA DE CONVENIO TELEFONICA DE ESPAÑA / TELEFONICA MOVILES ESPAÑA / TELEFONICA SOLUCIONES	RR.HH.
		DICIEMBRE-2017

ni difundiéndola en provecho propio o de terceros, siendo su incumplimiento causa suficiente de despido disciplinario.

7.2 Incumplimientos laborales

En materia de incumplimientos laborales será de aplicación lo establecido en las disposiciones legales vigentes, así como el incumplimiento grave y culpable del empleado de las medidas establecidas en el modelo de organización y gestión para la prevención penal de Telefónica, tal como se establece en el Código Penal, norma con rango de Ley Orgánica, que regula la responsabilidad penal de la persona jurídica respecto de los delitos cometidos por las personas físicas que están sometidas a su autoridad.

7.3 Cláusula de no concurrencia

El empleado, se compromete, durante la permanencia en situación Fuera de Convenio, a no realizar actividad alguna por cuenta propia o al servicio de terceros, que suponga competencia con cualquiera de las empresas del grupo TELEFÓNICA en actividades relacionadas con servicios de telecomunicaciones y tecnologías de la información (TIC).

Asimismo y teniendo en cuenta los conocimientos que sobre técnicas de la empresa pueden implicar el desempeño de los puesto de Fuera de Convenio, y como quiera que el conocimiento de las estrategias y líneas de negocio de nuestra Compañía por otras entidades del sector, puede suponer un perjuicio para la posición competitiva en el mercado de Telefónica, se establece un pacto de no concurrencia pos contractual, es decir, una vez finalizada la relación laboral.

La duración de este pacto no podrá exceder de un máximo de un año a partir de la extinción de la relación laboral. La compensación económica por este concepto se determinará en el contrato de trabajo, así como los efectos e indemnizaciones que corresponden en caso de incumplimiento del pacto por el empleado Fuera de Convenio.

8. EXTINCIÓN DE LA SITUACIÓN DE FUERA DE CONVENIO

La situación de Fuera de Convenio se extingue por las siguientes causas:

1. Renuncia del empleado.
2. Reestructuración organizativa, amortización del puesto o desaparición de la unidad o actividad, siempre que no pueda ser acoplado en otro puesto o actividad de los considerados Fuera de Convenio.
3. Cese en el cargo o función a iniciativa de la Empresa (entre otras por pérdida de confianza).

	MARCO LABORAL DE REFERENCIA PARA EMPLEADOS FUERA DE CONVENIO TELEFONICA DE ESPAÑA / TELEFONICA MOVILES ESPAÑA / TELEFONICA SOLUCIONES	RR.HH.
		DICIEMBRE-2017

4. Incumplimiento de las funciones y/o responsabilidades del puesto y objetivos fijadas durante dos años consecutivos o tres alternos siempre que no existan circunstancias que lo justifiquen, que deberán ser valoradas por el Director correspondiente y validadas por la Dirección de Recursos Humanos.

8.1 Causas de extinción

8.1.1 Renuncia del empleado

Se analizarán, con carácter general, las solicitudes de renuncias de empleados Fuera de Convenio, siempre que éstas estén fundadas, siendo requisito imprescindible para la tramitación de las mismas, la permanencia mínima de 2 años en el desempeño del puesto Fuera de Convenio al que se renuncia.

No obstante lo anterior, cuando un empleado haya sido contratado específicamente para un puesto Fuera de Convenio la renuncia al desempeño del mismo llevará aparejada necesariamente la extinción de su relación laboral.

Una vez analizada y aceptada la solicitud de renuncia, la misma supondrá:

- Los empleados, que previa a su situación de Fuera de Convenio ingresaron en la Empresa como personal dentro de convenio retornarán a la situación de dentro de convenio, de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo vigente.
- El retorno en el caso de los empleados de Telefonica de España será a un puesto de trabajo de su Grupo y/o Puesto Profesional, actualizándose su nivel de adscripción y su retribución por tiempo regulándose los haberes en la fecha de la renuncia.
- El procedimiento a aplicar a los empleados de Telefónica Móviles España en situación de fuera de convenio será como mínimo el incorporado en el anexo 2, apartado B.2) del Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas, teniendo en cuenta el Grupo Profesional en el que el empleado estaba encuadrado antes de su pase a fuera de convenio.
- En el caso de los empleados de fuera de convenio de Telefónica Soluciones igualmente el procedimiento a aplicar sería como mínimo el establecido en el anexo 2, apartado C2) del Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas, teniendo en cuenta el Grupo Profesional en el que el empleado estaba encuadrado antes de su pase a fuera de convenio.
- El empleado recibirá carta de aceptación de la renuncia al desempeño del puesto Fuera de Convenio en el que se le indicará su retorno a un puesto de su grupo y/o puesto profesional, determinando la fecha de efectividad y su nuevo acoplamiento, que se determinará por la Dirección de RRHH, en función de las necesidades organizativas existentes en ese momento. El nuevo acoplamiento en un puesto de su grupo y/o puesto profesional, se

	MARCO LABORAL DE REFERENCIA PARA EMPLEADOS FUERA DE CONVENIO TELEFONICA DE ESPAÑA / TELEFONICA MOVILES ESPAÑA / TELEFONICA SOLUCIONES	RR.HH.
		DICIEMBRE-2017

procurará que sea en la misma localidad y si esto no fuese posible, podrá optar a un puesto de su grupo y/o puesto profesional en otra localidad.

8.1.2 Reestructuración organizativa, amortización del puesto o desaparición de la unidad o actividad, siempre que no pueda ser acoplado en otro puesto o actividad de los considerados Fuera de Convenio.

En estos supuestos la Dirección de la Compañía dispone de un plazo máximo de 6 meses desde que se comunica la amortización del puesto que venía desempeñando, para buscar una posible asignación a un nuevo puesto acorde con sus características profesionales.

Si transcurrido el plazo máximo de 6 meses no se hubiera encontrado un puesto acorde con el perfil profesional, se producirá el cese en su condición de Fuera de Convenio con los efectos que ello conlleva:

- Retorno a un puesto de su grupo y/o puesto profesional de referencia, actualizándose la antigüedad y los haberes en la fecha del cese, sin efectos retroactivos, con las mismas particularidades definidas en el apartado que regula la renuncia, en función de la jurídica de procedencia del empleado.
- La retribución variable se calculará hasta la fecha de la carta de cese por reestructuración, momento en el que deja de realizar las funciones de Fuera de Convenio.

Si el profesional hubiese sido contratado específicamente para un puesto Fuera de Convenio se producirá la extinción de su relación laboral.

8.1.3 Cese en el cargo o función a iniciativa de la Empresa (entre otras por pérdida de confianza).

8.1.4 Incumplimiento de las funciones y/o responsabilidades del puesto y/o objetivos fijados durante dos años consecutivos o tres alternos siempre que no existan circunstancias que lo justifiquen, que deberán ser valoradas por el Director correspondiente y validadas por la Dirección de RRHH.

En los supuestos contemplados en los apartados 3 y 4 la extinción de la situación de Fuera de Convenio conlleva el retorno del profesional a la situación de DC, en un puesto de su grupo y/o puesto profesional, que corresponda con las mismas particularidades definidas en el apartado que regula la renuncia, en función de la jurídica de procedencia del empleado. Se excepcionan de estas normas los empleados que hubiesen sido contratados específicamente para un puesto Fuera de Convenio, en cuyo caso se producirá la extinción de su relación laboral.

	MARCO LABORAL DE REFERENCIA PARA EMPLEADOS FUERA DE CONVENIO TELEFONICA DE ESPAÑA / TELEFONICA MOVILES ESPAÑA / TELEFONICA SOLUCIONES	RR.HH.
		DICIEMBRE-2017

La Dirección de RRHH determinará, en función de las necesidades organizativas existentes en ese momento, el nuevo acoplamiento en un puesto de su grupo y/o puesto profesional en la misma localidad; si esto no fuese posible se le propondrá un puesto de su grupo y/o puesto profesional en otra localidad.

El empleado recibirá escrito comunicativo de la causa del cese al desempeño del puesto, indicándose el retorno a un puesto de su grupo y/o puesto profesional, determinando la fecha de efectividad y su nuevo acoplamiento.

Si el profesional hubiese sido contratado específicamente para un puesto Fuera de Convenio se producirá la extinción de su relación laboral.

9. VIGENCIA

El contenido de este marco regulatorio entrará en vigor el 1 de diciembre de 2017.

10. CLÁUSULA DE CIERRE

Las condiciones recogidas en el presente documento mantendrán su vigencia en tanto no sean modificadas total o parcialmente por Acuerdo de la Dirección de la Compañía.

Madrid, Diciembre 2017