

*Telefonica*

---

**COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II CONVENIO COLECTIVO DE  
EMPRESAS VINCULADAS DE TELEFÓNICA DE ESPAÑA S.A.U.,  
TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA S.A.U. Y TELEFÓNICA  
SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES DE  
ESPAÑA S.A.U., Y SUS TRABAJADORES**

**ACTA Nº 2**

*Fecha Reunión: 25 de junio de 2019*

---

**ASISTENTES:**

---

**PRESIDENTA**

**REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN**

**ASESORES REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN**

**SECRETARIA**

**REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

UGT  
UGT  
UGT  
UGT  
UGT  
UGT  
CCOO  
CCOO  
CCOO  
CCOO  
CCOO  
CCOO

**ASESORES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

UGT  
UGT  
UGT  
UGT  
UGT  
UGT  
CCOO  
CCOO  
CCOO  
CCOO  
CCOO  
CCOO

**SECRETARIOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

UGT  
CCOO

A las 10:30 horas del día 25 de junio de 2019, bajo la presidencia de Dña. \_\_\_\_\_, en la Sala de Juntas de la Planta cuarta del Edificio Escuela de Vallecas, sito en la calle Bruno Abúndez 48 de Madrid, se reúnen las personas anteriormente citadas.

**La Presidenta, Dña.** \_\_\_\_\_, saluda a los asistentes y da por iniciada la sesión, cediendo la palabra al Representante Empresarial.

**Toma la palabra el Representante Empresarial, D.** , quien saluda a la Presidenté y a los asistentes y procede con su intervención.

Buenos días a todos y gracias por venir.

En primer lugar, quiero reiterar nuestra intención de llevar a cabo una negociación ágil, que nos permita llegar a un acuerdo a la mayor brevedad posible, para lo que será necesario que todos tengamos la flexibilidad y capacidad suficiente para adaptar nuestros planteamientos a otros con prioridades diferentes.

Telefónica cuenta con un sólido modelo de diálogo y concertación social, que nos ha permitido desarrollar acuerdos de negociación colectiva, facilitando la adaptación de nuestra organización, empleados y sus condiciones de trabajo a un entorno retador, cambiante y muy dinámico, siendo el Convenio de Empresas Vinculadas y su prórroga, acordado con las organizaciones UGT y CCOO, una herramienta esencial. Una vez finalizada la vigencia del CEV y su prórroga, podemos afirmar, sin reservas, que se trata de un Convenio que ha marcado un antes y un después en el mundo de las Relaciones Laborales y ha reafirmado el liderazgo de la Compañía.

Por todo lo dicho, no podemos entrar en nuevos planteamientos sin antes poner en valor los hitos más relevantes logrados durante la vigencia del I Convenio de Empresas Vinculadas, y que nos tienen que servir de base para seguir avanzando en la negociación que hemos iniciado.

- **Empleo:**

Desde Telefónica España se siguen fomentando los programas de becas, para favorecer, a partir de la formación práctica, la integración en el mercado laboral de jóvenes recién titulados e impulsando la participación de jóvenes con discapacidad y de deportistas de alto nivel.

Prueba de ello es que durante la vigencia del I CEV se han incorporado a la Compañía 445 profesionales, a los que habría que añadir las incorporaciones que se produzcan próximamente, una vez finalizado el programa actual.

Como otras medidas complementarias de incorporación de perfiles diferenciales, hemos potenciado la red de ventas, buscando perfiles especialistas en distintas soluciones tecnológicas (Cloud, Puesto de Trabajo, Seguridad...), incorporando los referentes tecnológicos que impulsen la marca Telefónica Empresas.

- **En relación al Plan de Suspensión Individualizada de Contratos de Trabajo (PSI):**

El 31 de marzo de 2018 finalizó el plazo de adhesión al PSI, cerrándose el proceso que se ha prolongado durante los últimos tres años y ha supuesto, a su finalización, la incorporación al mismo de más de 6.500 trabajadores.

El Plan se ha regido por los principios de voluntariedad, universalidad, no discriminación y responsabilidad social, y ha sido favorablemente acogido por la mayoría de los empleados.

- **En relación con los efectos económicos:**

Tenemos que destacar y poner en valor que, en las tres Empresas, pese al contexto de contracción del sector y de los márgenes asociados, se ha dado cumplimiento al mantenimiento del poder adquisitivo durante toda vigencia del Convenio de Empresas Vinculadas de sus empleados, con un incremento total de la Masa Salarial del 4,9% (1,9% en 2016 y 1,5% para los años 2017 y 2018). Además, no podemos olvidarnos de los Pluses de Productividad, que ascienden a un total de 1250€ (200€ en 2015, 550€ en 2016 y 250€ en 2017 y 2018), incorporándose el último plus abonado en 2018 de 250€ a los sueldos base.

- **En relación a la jornada:**

Una de las medidas más relevantes, y que ha constituido un referente en medidas de conciliación de la vida laboral y personal, ha sido la adecuación de la jornada bajo el criterio de la actividad, innovando hacia fórmulas que han permitido conjugar la voluntariedad y la eficiencia de nuestros empleados. En este sentido, debemos desacarar que desde la firma del CEV, en la Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo, se han analizado más de 12.500 puestos de trabajo, adecuando la jornada de más de 2.000 empleados, que han pasado de una jornada partida o de turnos a disfrutar de una jornada continua o rotativa.

Quiero destacar que estas medidas de adecuación de jornada se han llevado a cabo bajo el criterio de la actividad, priorizando la voluntariedad, y han sido referente para la conciliación de la vida laboral y personal.

- **En relación a la formación:**

La actividad formativa es uno de los pilares más importantes en la transformación de la Compañía, que sigue impulsando una cultura basada en el *"Aprendizaje Continuo"*.

Los cambios que se producen cada vez son más continuos y más profundos, lo cual nos requiere estar reaprendiendo y actualizándonos constantemente; sólo si estudiamos, aprendemos y nos desarrollamos constantemente, seremos capaces de anticiparnos a las necesidades de nuestros clientes y aprovechar todas las oportunidades que ofrece nuestro sector.

Este nuevo contexto nos obliga a explorar en las nuevas formas de aprender, nuevos formatos y nuevos contenidos, pero también aprovechar lo mucho y bueno que tenemos. En este sentido, nuestra apuesta por la formación en la Compañía siempre ha sido clara e inequívoca, una formación de calidad, con múltiples metodologías, que llega a todos los empleados y con un modelo de profesor colaborador que es un ejemplo de talento interno en nuestra compañía.

Así, durante los 4 años de vigencia del CEV se han impartido una media anual de más de 745.000 horas de formación, de las cuales el 70% lo han sido de manera presencial y el resto de manera online o virtual.

- **En relación con el Teletrabajo:**

Siempre hemos valorado positivamente el teletrabajo, como una nueva forma de realizar la actividad laboral que nos permite utilizar las tecnologías y las herramientas que las telecomunicaciones nos ofrecen, y de cuya extensión somos pioneros en nuestro país.

Nuestra dilatada trayectoria permite que un número significativo de empleados desarrolle su trabajo bajo esta modalidad.

Es importante avanzar en esta cultura a medida que vamos comprobando que esta modalidad nos da garantía de eficiencia y compromiso recíproco; de hecho, el I CEV amplió hasta 4 días esta posibilidad.

Además, durante la vigencia del I CEV se ha producido un incremento del porcentaje total de teletrabajadores en el ámbito de las tres jurídicas, pasando de un 7,95% a un 12,37% de la plantilla total del colectivo dentro de convenio.

- **Clasificación Profesional:**

La homogeneización y trasposición de los modelos de clasificación profesional de TME y TSOL al modelo existente en Telefónica de España es uno de los grandes logros del I CEV.

De este modo, nos dotamos de un modelo de organización compartido, donde todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación pudieran realizar sus funciones dentro de un mismo espacio organizativo sin merma económica alguna.

Como parte del compromiso de avance, en la Comisión de clasificación profesional se abordaron los criterios de resolución de las disfunciones derivadas del proceso de adscripción, en particular:

1. Empleados adscritos al nivel 9 que tenían expectativas próximas de progresión económica en su modelo de procedencia.
2. Revisiones de las adscripciones según el esquema de clasificación profesional del I CEV.
3. Equiparación de condiciones de los profesionales que realizan actividades de Responsables de Unidad de Servicio (RUS), Responsables Operativos de Servicio (ROS) y Gestores del Cobro.

- **Conciliación e Igualdad:**

Cabe resaltar el papel fundamental que tiene para Telefónica la conciliación de la vida personal y laboral, que se manifiesta mediante los compromisos adquiridos en el CEV y los diferentes acuerdos adoptados en el seno de sus Comisiones.

Me gustaría destacar las siguientes:

- Homogeneización de jornadas en equipos convergentes.
- Gran flexibilidad en el inicio y finalización de la jornada de trabajo tanto para los empleados en jornada continuada como en jornada partida.
- Flexibilidad para el intercambio de turnos.
- Primacía de la voluntariedad en la aplicación de horarios en aquellos casos en que proceda la homogeneización.
- Flexibilización de las fórmulas de disfrute de vacaciones, incluyendo un sistema de vacaciones rotativas y ampliación de los periodos de elección.

- Catálogo de permisos retribuidos que supera lo establecido Estatuto de los Trabajadores.
- Fraccionamiento de 1 de los 4 días de asuntos propios .
- Consideración de los días de Nochebuena y Nochevieja como días no laborales.
- etc.

Todas estas medidas son el fruto de una larga y dilatada trayectoria de interlocución que hacen que los trabajadores tengan unas condiciones de trabajo excelentes, diferenciales respecto a nuestra competencia y entorno empresarial.

- **Carrera Comercial:**

En cuanto a la situación de los Comerciales, tal y como se recogió en el primer CEV, la Empresa ha cumplido con su compromiso de analizar el puesto de comercial en el seno de la Comisión Interempresas de Áreas Comerciales, llegando a la conclusión de que el actual puesto de Asesor Comercial recoge de manera clara y suficiente la actividad comercial.

No obstante, en el seno de dicha Comisión se analizaron fórmulas para hacer más atractivo el puesto de comercial presencial, de modo que se siga reteniendo a los mejores vendedores y se potencien los altos desempeños.

Prueba de ello ha sido la subida del 2% de los módulos de los RV3 y RV4 y de la curva de pago en las palancas de venta TI para los Planes de Incentivos Comerciales.

- **Mejoras en la póliza del seguro médico:**

Durante la vigencia del CEV se han ampliado las coberturas de la póliza de salud, permitiendo el acceso a pruebas diagnósticas y tratamientos médicos cada vez más integrales, proporcionando una mejor calidad asistencial.

En definitiva, el desempeño de las actividades de las empresas, trabajadores y la sociedad se han visto beneficiados por la aplicación de un Convenio de Empresas Vinculadas del que debemos sentirnos orgullosos como Compañía, siendo un texto de referencia en nuestro país y en nuestro sector.

No cabe duda de que este es el mejor punto de partida para el desarrollo del II CEV, que debe reconocer y adaptar nuestras relaciones sociolaborales a la consecución de los próximos retos tecnológicos y organizativos de una sociedad cambiante en proceso de transformación.

**Finalizo así los logros más importantes alcanzados durante la vigencia del I CEV.**

Es nuestro deseo, como ya apuntábamos en la pasada reunión del día 20, seguir avanzando en un marco de diálogo y concertación social para poder acompañar a la estrategia de transformación de la Empresa, pasando de ser una compañía histórica de servicios de voz a una compañía tecnológica.

Apostamos por una conectividad nueva, inteligente, sobre redes de alta velocidad como la fibra, el 4G y próximamente el 5G. Redes flexibles, seguras, virtualizadas, basadas en software y en arquitectura abierta, y que integran elementos de inteligencia artificial. Estamos a la vanguardia de las nuevas tecnologías y en el uso pionero de la inteligencia

artificial. Nos aproximamos al modelo de "Todo Digital" con un 65% de nuestros procesos ya digitalizados.

Nuestra historia es una historia de cambios y adaptación constante a nuestros clientes y a nuestra sociedad. Los primeros 60 años de nuestra compañía se han caracterizado por la creación de infraestructuras base para llevar los servicios de voz y comunicaciones a todos y cada uno de los puntos más remotos de nuestro país. Nuestra capilaridad y capacidad de acceso es y seguirá siendo diferencial por este motivo, con más de 6.500 edificios repartidos por todo el territorio.

El diseño de nuestras redes y nuestros servicios han estado siempre a la vanguardia de la tecnología en respuesta a las necesidades de nuestra sociedad. Nacimos como operadora para dar servicios de voz, sin embargo, después de 95 años de historia, nos posicionamos como una empresa pionera que provee tecnología y servicios de última generación a nuestros clientes. En esta senda de cambios y adaptación, conviene reflexionar sobre la evolución que hemos vivido.

Nuestras redes nacieron para dar respuesta a las necesidades de servicio de voz y tuvimos la valentía y la visión de adaptarlas para el tránsito y transporte de datos. Hoy la situación es la contraria. Nuestras redes se diseñan y definen para poder transportar grandes cantidades de datos y una parte menos relevante de las mismas se definen y adaptan para transportar voz. Estamos, por tanto, ante una situación paradójica y de enorme relevancia técnica y sociolaboral. Disponemos de la mayor capilaridad geográfica, que era necesaria para satisfacer las necesidades pasadas, con muchos puntos de presencia físicos. Sin embargo, las redes y servicios de nueva generación requieren de una disponibilidad de puntos de presencia geográficos de un orden de magnitud enormemente inferior. En consecuencia, toca ahora ordenar y simplificar toda nuestra huella de red.

No quiero dejar pasar la ocasión para señalar la enorme relevancia que, para el desarrollo de nuestro país y la sociedad en su conjunto, está suponiendo el despliegue de fibra que se está realizando. Cobra especial atención la intensidad de los últimos años durante la vigencia del actual CEV. En dicho período se han desplegado en nuestro país más de 2 millones de Unidades Inmobiliarias al año que, unido al despliegue acumulado, nos posiciona como uno de los países más avanzados a nivel mundial, con más de 20 millones de unidades inmobiliarias ya desplegadas. Sin duda, el paso previo al anhelado objetivo de convertirnos en la primera operadora del mundo en abandonar nuestro medio tradicional de transmisión, el cobre. Un objetivo ambicioso que como compañía se ha planteado alcanzar en una fecha muy señalada para nosotros, 2024, coincidiendo con nuestro centenario. Así pues, 2024 supone un antes y un después en la historia de nuestra compañía y en la de nuestro país.

Otra línea de enorme relevancia para nuestra compañía ha sido, sin duda, el enorme esfuerzo inversor realizado por el grupo en el despliegue de telefonía móvil de última generación, transformando las redes tradicionales sobre otras de nuevas tecnologías, especialmente el 4G, del que podemos decir con orgullo que disponemos de una cobertura nacional superior al 97,8%. Pero esto es solo el prelude de lo está por venir, con el despliegue de nuevas formas y tecnologías de acceso como 5G, de rabiosa actualidad ese estos momentos.

En definitiva, nuestros servicios y redes se encuentran en plena transformación técnica, dando prioridad al transporte y al almacenamiento de datos en el corazón de la red a través de nuestros Data Centers. Es en este contexto donde nuestros clientes se desenvuelven. Los cambios de la sociedad, las nuevas pautas de comportamiento, y, por qué no decirlo, los nuevos hábitos a los que nos hemos acostumbrado rápido dibujan un escenario en el que la iteración de nuestra compañía con sus clientes está migrando hacia escenarios alejados de los tradicionales, las redes sociales, la venta online etc., nos hacen cada vez disponer de un contacto mucho más digital con consecuencias hasta ahora desconocidas en nuestra sociedad.

Los procesos de autoabastecimiento “plug and play” a los que nos hemos ido acostumbrando, no son ajenos al enorme impacto que tienen en los procesos productivos en las compañías de tecnología. Es impensable hoy en día esperar la visita de un profesional para instalar una televisión o un teléfono móvil en casa de los clientes, dada la naturalidad y automatismo con los que están diseñados los procesos de provisión. Este escenario de nuevas formas de hacer, de producir y de instalar, nos dibuja el camino que como compañía debemos recorrer en los próximos años, simplificando, automatizando y tendiendo a provisionar servicios con un grado de autonomía muy elevado por parte de los clientes.

En definitiva, estamos conformando las bases para afrontar un futuro con garantías.

Derivado de este proceso, quiero destacar la robotización como otro elemento esencial que nos consolida y afianza como líderes en el sector, que mantiene como premisa básica para poder cumplir sus objetivos, permanecer a la vanguardia de las nuevas tecnologías, no pudiendo quedarse al margen de estos avances.

Este proceso exige un esfuerzo por parte de todos, para permanecer en el modelo de crecimiento y transformación que ofrece nuevas oportunidades de desarrollo a todos nuestros empleados, que progresivamente se centrarán en nuevas actividades y funciones de mayor complejidad y valor para nuestros clientes. Este proceso es clave en la sostenibilidad y crecimiento de la Compañía.

Proyectos como Faro, Telco, Robotización, etc., son un ejemplo de transformación y adaptación de Telefónica a los cambios de cada momento, que a través del proceso de negociación que ahora iniciamos, tenemos que dar continuidad.

Todo este crecimiento y eficiencia dependen en gran medida del equipo humano, su motivación y de la regulación convencional que entre todos definamos en esta Mesa.

Tenemos un gran reto por delante para que, a través de esta negociación, otorguemos el mejor marco normativo que contribuya a facilitar y conjugar los intereses de los empleados con la necesidad de transformación permanente que nos exige el mercado.

Pero este reto que afrontamos ahora no es nuevo. La historia de Telefónica en sus casi 100 años de vida es una historia de permanente cambio, adaptación, anticipación y liderazgo, que ha permitido la transformación en un Empresa mejor, a través del entendimiento y concertación social.

Dicho esto, ser una empresa digital, tecnológica y competitiva en un sector como este, requiere entre otros de una evolución de nuestro marco laboral en las siguientes líneas de trabajo:

- Clasificación Profesional
- Movilidad Funcional y Geográfica
- Empleo y Selección
- Conciliación e Innovación

- **Clasificación Profesional**

Es necesario desarrollar un sistema de clasificación profesional más sencillo, moderno y ajustado a la realidad de la Compañía.

Pretendemos un nuevo sistema de clasificación profesional que se adecúe a la realidad y los cambios que se están produciendo, potenciando la movilidad interna, que permita el desarrollo profesional de los empleados, y mejore la empleabilidad.

Un nuevo modelo de clasificación profesional más flexible, que permita una gestión de recursos humanos alineada con la Estrategia del Negocio, para afrontar en la mejor de las situaciones la robotización, automatización y digitalización, y que potencie su talento y retenga a los más jóvenes.

Pretendemos un modelo que favorezca el desarrollo interno de todos los empleados en las distintas áreas de actividad de la Empresa, y donde cada empleado tenga la capacidad de marcar y elegir su propio itinerario de crecimiento profesional, y la captación de nuevo talento .

- **Movilidad Funcional y Geográfica**

Los cambios en el dimensionamiento de la plantilla, junto con la evolución de la actividad, nos han dejado dispersiones territoriales que restan eficacia a la gestión y al empleado, que en ocasiones se siente alejado de la dirección y de la orientación de su trabajo.

Mantener el empleo en el ámbito provincial exige dotar de ocupación efectiva a los empleados, y cuando por las particularidades de los perfiles o de las actividades esto no sea posible, es necesario dotarnos de herramientas que resuelvan o bien la adecuación de los perfiles o bien otras alternativas que entre todos hemos de buscar.

Durante la vigencia del I CEV se han realizado medidas en este sentido, pero también se han puesto de manifiesto las enormes dificultades para la realización de determinados movimientos orientados a concentrar la actividad.

Entendemos que el concepto de traslado tal cual está regulado en el actual CEV, conlleva una serie de ineficiencias operativas y competitivas que requiere un esfuerzo por todas las partes.

Adicionalmente, retomando el compromiso que ya se asumió en el I CEV, proponemos un esquema de movilidad funcional que mejore la flexibilidad. El desarrollo de la tecnología y de las infraestructuras en general, permite una adaptación de la regulación actual de la movilidad funcional y geográfica que, sin incidir significativamente en las posibilidades de conciliación de nuestros empleados, nos permita competir con las empresas de nuestro entorno.

En conclusión, entendemos que nos corresponde evolucionar la regulación actual de la movilidad geográfica, funcional y cambios de acoplamiento en aras a facilitar el desarrollo de nuestros empleados, tanto en el mismo Grupo profesional como en otros alternativos.

- **Empleo y Selección**

En cuanto a la creación de empleo, compartimos con la Representación de los Trabajadores la intención de crear empleo a través de la incorporación a la Organización de nuevos profesionales que, trabajando juntamente con los clientes, se anticipen a las necesidades de estos, ofreciéndoles soluciones de alto valor añadido que den respuesta a sus necesidades en un mundo en permanente evolución como es el de la tecnología.

Todo ello sin olvidar que, en el conjunto de las tres Empresas, estamos razonablemente cómodos con la plantilla actual, en un contexto de crecimiento de ingresos y formación interna en nuevas competencias.

Tenemos unos mecanismos de reclutamiento y cobertura de vacantes que corresponden a un momento en el que la Empresa tenía un dimensionamiento tres veces superior al actual, donde las incorporaciones eran masivas y las necesidades de la Empresa eran otras derivadas del contexto.

La captación de los mejores profesionales externos o internos requiere de un modelo de selección más moderno y propio del sector. Creemos que tenemos una oportunidad para revisar los modelos de reclutamiento y selección, ya que no responden a la realidad de las necesidades que tenemos en la actualidad.

- **Conciliación e Innovación**

Sin duda, es un interés compartido por todos los aquí presentes, que el conjunto de trabajadores de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio pueda contar con un equilibrio en la conciliación de su vida laboral, personal y profesional.

Como ya he destacado al inicio de mi intervención, son muchos los avances en materia de igualdad, conciliación y diversidad, sin embargo, es mucho el camino que nos queda por recorrer.

Esta materia está en constante evolución. La abundante normativa legal, así como los constantes avances en la tecnología, nos ofrecen un amplio abanico de posibilidades para facilitar la conciliación de la vida profesional. Sin ánimo de ser exhaustivo, señalar, entre otros, las diferentes opciones de avanzar en materia de conciliación, tales como:

- Posibilidad de adaptar nuestro plan de igualdad a los nuevos requisitos legales
- Definición y desarrollo de los derechos de conciliación de los progenitores
- Duración y distribución del tiempo de trabajo
- Definición de permisos retribuidos más eficientes

Adicionalmente a los bloques desarrollados, hay otra serie de cuestiones concretas que requieren ser tratadas en la negociación.

Finalizo mi intervención reiterando la intención de que podamos desarrollar una negociación fluida, viva y activa, que nos permita avanzar en todas las materias.

Y sin más dilación, gracias por su atención. Termino así mi turno de palabra.

### **La Presidenta cede la palabra a la Representación Social**

### **Toma la palabra la Representante de CCOO, D<sup>a</sup>**

Buenos días Sra. presidenta, representantes de la empresa, compañeras y compañeros:

Antes de dar cumplida respuesta a las palabras expresadas por Don \_\_\_\_\_, CCOO considera relevante conocer a la mayor brevedad posible el posicionamiento de la empresa en torno a dos cuestiones que la RRTT puso en la pasada reunión sobre la mesa. La primera, respecto al adelanto a cuenta de un porcentaje sobre la revisión salarial que podamos acordar, y la segunda en relación al compromiso de mantener la ultraactividad del I CEV, en tanto en cuanto dure la actual negociación.

Ambos asuntos son necesarios para poder abordar la negociación en un clima de confianza, respeto y acuerdo, sin los condicionantes temporales o económicos que una negativa por su parte podría generar, y que sinceramente creemos que tanto ustedes como nosotros no deseamos.

Al hilo de la intervención realizada por el representante de la empresa, por no ser repetitivos, desde CCOO obviamente compartimos todos aquellos hitos que han sido enumerados, sintiéndonos agentes activos en la consecución de los mismos.

En aquel momento en CCOO, tuvimos como premisa fundamental que fruto de la negociación colectiva las trabajadoras y los trabajadores tuvieran aseguradas las garantías que permitirán el desarrollo de su trabajo, afrontar el futuro con optimismo y la sensación de ser líderes en materia laboral tal y como lo es Telefónica, desde el punto de vista empresarial, al igual que ahora pretendemos con esta nueva negociación.

La garantía de empleo, la no movilidad forzosa interprovincial e interinsular, la garantía de no realizar movimientos de trabajadores y trabajadoras con carácter forzoso o sin acuerdo, primaron en los objetivos de estabilidad para las plantillas de las tres empresas afectadas en aquel Convenio, como ahora también han de primar.

CCOO con el I CEV se planteó como objetivo representar los legítimos intereses de las plantillas de las tres empresas, consiguiendo la necesaria unificación de las condiciones laborales de las mismas, a la par de una mejora de las aspiraciones concernientes tanto a aspectos económicos, de garantías jurídicas, expectativas de promoción, aspectos sociales, cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida personal y profesional y un largo etcétera que, entre la representación de la empresa y la representación social desarrollamos, como ahora queremos que igualmente se repita.

Con esta perspectiva establecemos, desde CCOO, la negociación del II CEV, salvaguardando como principio negociador que, abiertos a evolucionar, en ningún caso aceptaremos pérdida de derechos, para ninguna trabajadora o trabajador.

La empresa hoy deja entrever necesidades, relacionadas con la flexibilidad que confrontan a priori con nuestros posicionamientos, y esto nos preocupa.

Sin embargo, desde la prudencia que la situación requiere, CCOO solicita mayor detalle y queda a la espera de conocer el desarrollo íntegro de sus aspiraciones, el proceso que pretenden abordar en cada caso para la consecución de sus metas, y todo ello desde la

sorpreza que nos genera contraponer a las grandes consecuciones del I CEV, como ustedes mismos alababan hace escasos minutos, toda una batería que anuncia cambios de calado en el mismo.

En nuestra opinión carece de sentido, salvo mayores explicaciones, que hoy sinceramente echamos de menos, que en su discurso hablen de abordar nuevos modelos de clasificación profesional, de movilidad geográfica y movilidad funcional o modelos de empleo que en una primera reflexión aportan básicamente beneficios a la parte empresarial.

Adelantamos que para la próxima reunión que acordemos, CCOO no demorará una necesaria exposición de todos los asuntos que creemos necesarios implementar en esta negociación, eliminar del anterior redactado y evolucionar, en aras de alcanzar una total homogenización, y miren en esto estamos de acuerdo, eso sí tomando siempre como referencia el modelo más garantista y ventajoso de las 3 jurídicas desde el punto de vista de los intereses de las trabajadoras y trabajadores que representamos.

Solo así conociendo donde estamos las partes podremos avanzar para encontrar puntos de encuentro donde sea posible y firme oposición donde no haya margen razonable para su aceptación.

Gracias por su atención.

**Toma la palabra el Representante de UGT, D.**

Saludos a la Mesa, Presidenta, secretario y secretarías, a la representación empresarial de las tres jurídicas y a los compañeros y compañeras de la parte social.

El I CEV fue fruto de un acuerdo alcanzado tras una compleja negociación, que culminó un proceso largamente buscado por nuestra organización para la integración y equiparación de las condiciones laborales, económicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras de las tres jurídicas.

Este II CEV debe de ser la herramienta que nos permita profundizar en la mejora de nuestras condiciones laborales, económicas, y sociales, proporcionando las palancas necesarias para continuar desarrollándonos profesionalmente, incrementando salarios y beneficios sociales y garantizando la continuidad de los puestos de trabajo en la residencia laboral, etc.

Una vez aclarado que el dimensionamiento de la plantilla es el adecuado, cobra mayor importancia, aun si cabe, un acuerdo que garantice que podamos encarar el futuro sin dudas ni sobresaltos.

UGT considera que todas las partes debemos de buscar los acuerdos necesarios para conseguir cerrar un II CEV, ágil, rápido, de larga duración, que proporcione estabilidad, tanto a la empresa como a los trabajadores y trabajadoras, siendo un garante para acometer el futuro.

UGT valora la información que nos ha trasladado la empresa, aclarando cuál es su punto de partida respecto a sus intenciones para la negociación de este II CEV, no obstante, requerimos una mayor concreción y detalle, para realizar un estudio pormenorizado.

UGT, convenio tras convenio ha dejado claro que hay unas líneas rojas que no debemos traspasar, líneas rojas conocidas por todas las partes, como son la garantía de empleo,

mantenimiento de la estructura salarial, no movilidad geográfica forzosa, no segregaciones de carácter forzoso, etc.

En este II CEV debemos de abordar temas como la desconexión digital, un nuevo plan de igualdad, aumento del teletrabajo, deslocalización de actividad, una formación adecuada a las nuevas actividades, avanzando en la conciliación de la vida laboral y familiar.

Tras los planteamientos expuestos hoy por la empresa, y en una primera valoración, entendemos que algunos están alejados de nuestras pretensiones.

En la próxima reunión, UGT dará respuesta a lo expuesto por la empresa, planteado nuestras reivindicaciones para este CEV, propuestas que son conocidas por toda la plantilla, puesto que las compartimos en las últimas asambleas con todos los trabajadores y trabajadoras.

**Toma la palabra la Presidenta**

Propone que la próxima reunión se celebre el próximo jueves 27 de junio a las 10:30 horas.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 11:30 horas en el lugar expresado en el encabezamiento.

Secretaría Representación Dirección

Secretaría Representación Trabajadores

Secretaría Representación Trabajadores

VºBº Presidenta Negociación

