

# Informe

## II Reunión de la Mesa Negociadora del II CEV

Madrid, 25 de junio de 2019

En la segunda reunión de la negociación del II CEV la representación empresarial, **en respuesta a nuestra exigencia de concreción respecto a su futuro modelo de empresa** para afrontar la revolución digital y la posible repercusión sobre el empleo, ha desglosado algunas de sus premisas para la negociación, que quiere que sea ágil, para **cerrar cuanto antes un acuerdo**.

La empresa inicia su intervención poniendo en valor el modelo de concertación del que nos hemos dotado, cuyo mejor exponente es el CEV finalizado, acordado con **UGT** y CCOO, y resaltando algunos de sus aspectos:

**La creación de empleo**, a través de los programas de becas, y la potenciación de la red de ventas incorporando especialistas en los nuevos sistemas digitales.

**El PSI**, acordado bajo los principios de voluntariedad, universalidad, no discriminación y responsabilidad social, dando por cerrado el proceso que se ha prolongado durante los últimos tres años y que ha supuesto, a su finalización, la incorporación al mismo de más de 6.500 trabajadores/as.

**El incremento del poder adquisitivo**, pese al contexto de contracción del sector y de los márgenes económicos, durante toda vigencia del CEV, con un incremento total de la Masa Salarial del 4,9%, además de los Pluses de Productividad, que ascienden a un total de 1250€, incorporándose el último plus de 250€ a los sueldos base.

**Las mejoras en materia de jornada**, innovando hacia fórmulas que han permitido conjugar la voluntariedad y la eficiencia, destacando que se han analizado durante la vigencia del CEV, en la Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo, 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.

**Los avances en formación**, que califican como uno de los pilares de la transformación de la Compañía, que pretende seguir impulsando una cultura basada en el *“Aprendizaje Continuo”* para anticipar los cambios que son cada vez más continuos y rápidos, aprovechando los excelentes profesionales que tenemos, resaltando que durante los 4 años de vigencia del CEV se han impartido más de 745.000 horas anuales, el 70% en modalidad presencial.

**La potenciación del Teletrabajo**, que el CEV amplió hasta 4 días, valorando la posibilidad de uso de las tecnologías y las herramientas que las telecomunicaciones nos ofrecen, siendo

pioneros en España, de forma que tenemos teletrabajando, en el ámbito de las tres jurídicas, un 12,37% de la plantilla dentro de convenio.

**El logro de la Clasificación Profesional**, al posibilitar la homogeneización y trasposición de las tres jurídicas al modelo existente en Telefónica de España, permitiendo que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación pudieran realizar sus funciones dentro de un mismo espacio organizativo sin merma económica alguna.

Los avances muy positivos en materia de **Conciliación e Igualdad**, gracias a los acuerdos adoptados en el seno del I CEV, destacando la homogeneización y la flexibilidad en el inicio y finalización de la jornada, la flexibilidad para el intercambio de turnos, el sistema de vacaciones rotativas y ampliación de los periodos de elección de las mismas, los permisos retribuidos, el fraccionamiento de uno de los 4 días de asuntos propios y la consideración de los días de Nochebuena y Nochevieja como días no laborales.

**Las mejoras en la póliza del seguro médico**, con ampliación de 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.

Estos logros, que son **una referencia en el mundo laboral** en nuestro país, suponen un buen 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”*.

La representación empresarial plantea que **la compañía va a transformarse** de una empresa de servicios de voz a una compañía tecnológica, apostando por una conectividad inteligente sobre redes virtualizadas de alta velocidad como la fibra, el 4G y p el 5G, basadas en software y que integren elementos de inteligencia artificial.

La intervención empresarial se centra en una amplia explicación del proceso de cambio y transformación vivido en 95 años de historia, caracterizados por 60 años iniciales dedicados a la creación de infraestructuras para llevar los servicios de voz a todo el país, lo que se traduce en más de 6.500 edificios repartidos por todo el territorio, en tanto que ahora **nuestras redes se diseñan y definen para poder transportar grandes cantidades de datos, con una parte cada vez más residual para la voz**, lo que implica una transformación total técnica y sociolaboral. Nuestra dispersión geográfica obedecía a una necesidad, la presencia física, que hoy no existe, lo que empuja a la necesidad de **ordenar y simplificar nuestra distribución geográfica**, a la par que nos planteamos **el año 2024 como objetivo para culminación del cierre del cobre**.

La representación empresarial resume **la necesidad de evolucionar en paralelo con la sociedad**, donde nuestros clientes se desenvuelven adoptando nuevas pautas de comportamiento

y hábitos que obliga a migrar hacia nuevos escenarios alejados de los tradicionales, las redes sociales, la venta online etc., que , por ejemplo, implica que la auto instalación de equipos por el cliente sea una realidad a contemplar, del mismo modo que se equipan con una TV o un móvil, de forma que en los próximos años deberemos avanzar en la simplificación y automatización de la provisión de servicios, con un grado de autonomía muy elevado por parte de los clientes, lo que se traducirá en **nuevas oportunidades de desarrollo para todos nuestros empleados, que progresivamente se centrarán en nuevas actividades y funciones de mayor complejidad y valor** para nuestros clientes.

El gran reto de esta negociación, afirman, es “dotarnos del mejor marco normativo que contribuya a conjugar los intereses de los empleados con la necesidad de transformación permanente que nos exige el mercado”.

Por ello, para ser “digitales, tecnológicos y competitivos” **la empresa requiere una evolución de nuestro marco laboral** en:

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

- **Clasificación Profesional**

Afirman que es necesario desarrollar un sistema de clasificación profesional más sencillo, moderno y ajustado a la realidad de la Compañía, pretendiendo **un nuevo sistema 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, 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 el talento y retenga a los más jóvenes.

- **Movilidad Funcional y Geográfica**

Entienden que los cambios en el dimensionamiento de la plantilla, junto con la evolución de la actividad, 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.

Señalan las **dificultades para dotar de ocupación efectiva a los empleados en determinadas localidades**, haciendo necesario la búsqueda de herramientas que resuelvan o bien la adecuación de los perfiles o bien otras alternativas que entre hemos de buscar todos, proponiendo, sin concretar, **un nuevo esquema de movilidad funcional** que mejore la flexibilidad, insistiendo en **la necesidad de evolucionar la regulación actual de la movilidad geográfica, funcional y cambios de acoplamiento** en aras a facilitar el desarrollo de los empleados, tanto en el mismo Grupo profesional como en otros alternativos.

- **Empleo y Selección**

En cuanto a la creación de empleo, señalan que, **en el conjunto de las tres Empresas, están razonablemente cómodos con la plantilla actual**, aunque precisan la necesidad de captar los mejores profesionales externos o internos, lo que requiere de un modelo de selección más moderno y específico, mostrándose dispuestos a **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**

Manifiestan que todos compartimos el interés en lograr un equilibrio en la conciliación de su vida laboral, personal y profesional. Aunque han sido muchos los avances en materia de igualdad, conciliación y diversidad, aún queda camino por recorrer.

Señalan su disposición a 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

Tras la prolongada intervención empresarial, **UGT** manifiesta, por un lado, compartir totalmente la parte expositiva de los logros del I CEV, en tanto que somos corresponsables de los mismos, pretendiendo en esta negociación consolidarlos y potenciarlos.

Por otro lado, entendiendo que **la empresa da por buena la actual dimensión de la plantilla** en este momento, para **UGT** cobra mayor importancia, si cabe, **la necesidad de establecer un buen CEV**, dentro de los parámetros expresados por nuestra organización en la campaña electoral.

**UGT** manifiesta que dará respuesta al planteamiento empresarial en la próxima reunión, adelantando que si bien podemos compartir algunas de las ideas planteadas, en materia de formación, conciliación, igualdad o jornada, y que no eludimos abordar una nueva clasificación profesional siempre que esta aporte valor y mejora económica, **varios de los temas expuestos rozan las líneas rojas que hemos publicitado ampliamente** durante la pasada campaña electoral y que la empresa conoce suficientemente, por lo que la tarea de encontrar puntos de encuentro que nos permitan avanzar en la negociación **presenta de antemano dificultades**, que esperamos salvar acudiendo a la sensatez y responsabilidad de todas las partes.