

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 3

Fecha Reunión: 27 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
UGT
CCOO
CCOO
CCOO
CCOO
CCOO
CCOO
CCOO

ASESORES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

UGT
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 27 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 a los Representantes de los Trabajadores.

Toma la palabra la Representante de CCOO, D^a.

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

En primer lugar, recordarles que seguimos a la espera de su respuesta sobre la petición del adelanto a cuenta y del tema de la ultraactividad.

Dicho lo cual, tal y como adelantamos en la anterior reunión, procedemos a compartir con el resto de la Comisión Negociadora nuestras propuestas y reivindicaciones, compendio del trabajo realizado a través de nuestras estructuras provinciales, delegadas y delegados, afiliación y plantilla en general.

Si en los últimos Convenios Colectivos CCOO hemos priorizado la consecución de aquellas garantías que nos dan estabilidad y futuro a todos/as los trabajadores/as, lamentablemente la foto de recortes laborales y sociales generalizados no ha cambiado y el escenario político que pivotará en previsibles, continuos y debilitados pactos de gobierno, no hace prever la reversión inmediata o paulatina de numerosos retrocesos en el ámbito laboral, lo que junto a un convulso sector de telecomunicaciones (con potenciales fusiones de operadoras, ERES forzosos, despidos arbitrarios, segregaciones forzosas de personal, etc.), hace más necesaria que nunca la defensa de estas garantías, en el marco de nuestras condiciones laborales de las tres plantillas:

- **Garantía de Empleo.** La cuál garantiza nuestros empleos en Telefónica, incluso en caso de producirse aquellas causas recogidas en el Estatuto de los trabajadores art. 52, relativo, entre otros asuntos, a la extinción del contrato por motivos objetivos basados en la reordenación del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas, económicas, técnicas, organizativas o de producción. Esta garantía de empleo supone que, en Telefónica, no se produzcan despidos utilizando las facilidades legislativas vigentes.
- **Garantía de No Movilidad Geográfica Forzosa.** CCOO apuesta por los mecanismos de traslado voluntario que permitan que sea el trabajador o la trabajadora quien decida si quiere variar su lugar de residencia laboral. Parece razonable, ya que la tecnología lo permite en la mayoría de los casos, descentralizar aquellas actividades que sea necesario para garantizar la actividad en todas las provincias. Por ello exhortamos nuevamente a la empresa, para que renueve el compromiso de no utilización de la movilidad geográfica con carácter forzoso.
- **Mejora del Poder Adquisitivo.** Las organizaciones sindicales y empresariales de nuestro país abogan por un aumento de los salarios para aumentar el consumo. Para CCOO, la plantilla de Telefónica también debe beneficiarse de estos planteamientos mediante:
 - El mantenimiento de la estructura salarial y del modelo de clasificación profesional.
 - Las revisiones salariales anuales en el entorno referencial del AENC, que fija la referencia en subidas salariales en hasta el 3%.
 - La posibilidad de volver a implantar la paga de productividad de anteriores convenios colectivos, sin vinculación alguna a evaluaciones de desempeño individualizadas.
 - La actualización de los distintos pluses, previa homogenización de los pendientes entre las 3 plantillas, así como del kilometraje, las dietas y los complementos, al margen de la subida de la masa salarial.

- La actualización del importe de los Cheques Gourmet a 11 euros y la posibilidad de solicitar dicho importe, con carácter anual, en formato de compensación económica.
- La incorporación al sueldo base de las gratificaciones por mando.
- La posibilidad para las personas en Comisión de Servicio de acogerse a alojamientos concertados con las mismas condiciones que en el caso de los desplazamientos por formación.
- **Garantía de No Segregación Forzosa de Trabajadores/as.** Con esta garantía CCOO solicita renovar el acuerdo, en caso de decisión de externalizar una determinada actividad o departamento, por el cual la empresa no segregará forzosamente al personal que la realiza a otra empresa, utilizando para ello la aplicación del art. 44 del E.T., por el cual se mantienen sus condiciones laborales y salarios durante dos años. Queremos que esta garantía contra la segregación de plantilla sea efectiva, y aprovechamos este momento para solicitar la aplicación de esta en el marco del grupo Telefónica.
- **Creación de Nuevo Empleo.** La renovación de la plantilla e incorporar los nuevos conocimientos asociados a los mejores talentos de nuestro país, nos beneficia a todas y todos, a la vez que colaboramos en reducir la preocupante tasa de desempleo entre nuestros jóvenes.

Desde CCOO instamos a la empresa para que apueste por la creación de Nuevo Empleo en todas las áreas de la Empresa, con perfiles más diversos que el formato Talentum, no sólo en las grandes provincias y, de igual manera, apostando por la Formación Profesional.

Además de estas garantías, que CCOO considera fundamentales, existen otros aspectos de la Negociación Colectiva que debemos mejorar o regular:

Jornada Laboral, vacaciones y permisos:

La calidad de vida en el trabajo se refiere de manera general a la satisfacción que tienen los trabajadores y trabajadoras en relación a la vida laboral; es esta una forma diferente de ver y valorar la vida dentro de la empresa, pues se busca el desarrollo y bienestar de las plantillas sin dejar de lado, claro está, la eficiencia empresarial.

Más aún, existe evidencia que demuestra cómo el ofrecer un ambiente adecuado en donde exista calidad de vida repercute de manera positiva en el compromiso y motivación del personal, logrando un desempeño por encima de lo esperado. Por ello, todos los asuntos relacionados con la jornada laboral, las vacaciones y los permisos son un delicado aspecto que debemos poner en el eje de las relaciones laborales y desde ese punto de partida, CCOO desea poner foco en aspectos tales como:

- La reducción del cómputo de horas semanales por debajo de las actuales 37,5 h.
- El aumento de la flexibilidad en la hora de entrada independientemente de si es partida o continuada.
- El aumento de días de vacaciones e implementación de un nuevo periodo de vacacional de 5 días y posibilidad de inicio de vacaciones en festivo.

- La eliminación de la proporcionalidad a las reducciones de jornada de la semana de festivo local.
- La ampliación del horario en jornada intensiva de verano del 15 de junio al 15 de septiembre, así como la posibilidad de creación de un periodo relacionado con el periodo navideño.
- Que se haga extensivo el horario intensivo de verano que podamos acordar para colectivos como asesores, secretarías, consultores, jefes de producto o proyectos y aquellos que por motivos del servicio la empresa determine que no puedan acogerse, compensación de 2 días por mes trabajado en partida.
- La creación de permisos retribuidos en favor de padres y madres que han de acompañar a menores discapacitados a sus terapias rehabilitadoras.
- El reconocimiento del inicio y disfrute de los permisos retribuidos en laborable (l-v).
- La compatibilidad del permiso por nacimiento por hija o hijo y la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.
- La creación de un permiso retribuido (modelo bolsa de horas) para el acompañamiento a consultas médicas de menores o mayores dependientes.
- La ampliación del tiempo retribuido para actividades relacionadas con la Fundación Telefónica.
- El aumento a 2 días de la posibilidad de fraccionar los días de asuntos propios.
- El mantenimiento del 24 y 31 como no laborables.
- La Modificación del art. 102 b) relativo a permiso por accidente o enfermedad grave, con o sin hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o de ascendientes ... etc.... para disponer del mismo sin restricción para el inicio, dentro de un margen razonable y superior al actual.
- El desarrollo de un acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras de implantación de medidas técnicas y organizativas para la Desconexión Digital.
- Así como la introducción de un nuevo concepto relativo al gobierno compartido de la digitalización y la transformación tecnológica, donde proponemos:

Que la empresa se comprometa a:

1. Informar de cualquier incorporación tecnológica a los procesos productivos a la representación legal de los trabajadores con un tiempo no inferior a 6 meses. Con la posibilidad de crear una comisión entre empresa y sindicatos representativos para abordar, desde el análisis, la negociación y la planificación, el impacto sobre el empleo, las condiciones laborales, la salud o las necesidades de formación que el despliegue de cualquier tecnología conlleve.
2. Informar a la Representación Legal de los Trabajadores sobre la contratación de trabajos a realizar a través de plataformas digitales.

3. Y donde además promulguemos la existencia de un compromiso de transparencia algorítmica. La RLT debería ser informada de cualquier algoritmo utilizado por la empresa en el lugar de trabajo para la organización de este o la selección de personal. Dichos algoritmos deberán ser transparentes y auditados convenientemente con el objetivo de evitar la incorporación de sesgos, discriminaciones, evitar daños a la privacidad y la intimidad de los trabajadores, así como controlar el incremento de la intensidad en el trabajo que puede conllevar la utilización de estas nuevas tecnologías derivando en daños para la salud de los trabajadores.

Clasificación Profesional:

- Desde CCOO solicitamos con total determinación la búsqueda de soluciones para los colectivos “topados” en el nivel más alto de su grupo, con la creación de nuevos niveles o cualquier otra alternativa que cumpla el objetivo a alcanzar.
- Siendo conscientes de que este asunto ya ha sido desestimado en sede judicial, solicitamos el estudio de la casuística del complemento de adscripción de los colectivos de TSol y TME para transformarlo en otro concepto, que permita la aplicación de la antigüedad al mismo, en aquellos casos en que su naturaleza era parte del salario base del anterior modelo de clasificación.

Juventud

Desde CCOO queremos dar una especial relevancia a este colectivo como base del futuro tanto sindical como laboral de nuestras empresas. Fruto de asambleas y prospecciones varias con el colectivo, queremos explicitar en esta mesa sus necesidades y aspiraciones, algunas de las cuales, obviamente, son transversales al resto del personal:

- La descentralización de actividad se reitera, potenciar los traslados, utilizar herramientas como el teletrabajo o crear nuevas actividades es una constante en sus peticiones.
- La idea del desarrollo profesional como freno para las fugas de talento debe ser foco para la empresa. Los jóvenes desean aprender y aplicar nuevos conocimientos, rechazan los vetos de las direcciones ante cualquier movimiento de carácter voluntario, demandan una formación interna de calidad y proyectada hacia el futuro, desean colaborar con otras áreas de trabajo distintas a las que están, a través de rotaciones tanto nacionales como internacionales, que fomenten una movilidad horizontal y vertical universal, transparente y voluntaria.
- La eliminación de los 2 primeros niveles de entrada para los Talentum.
- La implementación del acuerdo de Desconexión digital.

Por todo ello, solicitamos a la empresa el desarrollo de un plan integral de atención y desarrollo para abordar sus especificidades.

Formación:

CCOO insistimos en mejorar la calidad e idoneidad de la formación que se imparte, priorizando la formación presencial y reforzando la formación técnica y de utilidad real para el puesto de trabajo.

- Exigimos que la formación necesaria para desarrollar o implementar nuestras tareas se imparta con la suficiente antelación para un óptimo aprovechamiento y que la misma sea incluida en el Expediente Formativo del Empleado.
- Solicitamos la reformulación del marco de condiciones para los/as profesores/as colaboradores/as que mejore el actual.
- Homogeneización de las condiciones de los acuerdos de asistencia a cursos de formación, donde estén incluidos los alojamientos concertados y desplazamientos para las tres plantillas.

Empleo:

Este asunto adquiere una especial relevancia por el calado de aspectos tan sensibles para las trabajadoras y trabajadores como pueden ser:

- La homogenización en las 3 jurídicas de los Cambios de acoplamiento y CACES (cambios de Acoplamiento con conocimientos específicos), Traslados y CET (concursos especiales de traslado), Concursos de Méritos o Cobertura de vacantes con sus procesos de Selección correspondientes, contrataciones externas, comisiones de servicio, siempre con presencia en todos los procesos de la representación de los trabajadores/as.art.29.
- En este apartado también consideramos que igualmente es necesario favorecer pasarelas de promoción interna entre grupos profesionales.

Conciliación de la vida personal y laboral:

Son cada vez más las organizaciones que se enfocan en promover un adecuado balance entre el trabajo y la vida personal, brindando beneficios orientados a promover estilos de vida más saludables, teniendo en cuenta los ámbitos personales y familiares de sus trabajadoras y trabajadores y ofreciendo alternativas de conciliación.

Los más conservadores podrían pensar que se trata de una pérdida de tiempo y recursos, dejando de lado el impacto que esto tiene en el desempeño y compromiso; sin embargo, vemos en el mercado casos de éxito que nos demuestran lo contrario; basta con conocer las prácticas que desarrollan muchas empresas punteras del ámbito tecnológico, buscando el bienestar de sus trabajadores y sus familias.

El promover la calidad de vida trae consigo muchos beneficios importantes, para las plantillas y para la empresa, tales como: una mayor lealtad y compromiso, un incremento en la productividad y una mejora de los niveles de servicio al cliente, así como mayores niveles de satisfacción laboral, reduciéndose con ello los índices de absentismo y la rotación voluntaria.

Por eso, desde CCOO proponemos a la empresa:

- Convertir Telefónica en la primera empresa con 0% reducciones de jornada por guarda de menores, en base a la posibilidad de que los progenitores en caso de necesidad tengan derecho a teletrabajo o jornada continuada, tomando como referencia el nuevo redactado del art. 34 apartado 8 del ET referente al derecho de adaptación de jornada.

- El aumento y expansión del teletrabajo con la necesaria creación de un registro independiente y transparente de las peticiones, concesiones y denegaciones con detalle del ámbito de estas, de cara a atajar los infrausos y abusos.
- La creación de una bolsa de horas teletrabajables anual con motivo de la atención de familiares enfermos de larga duración, situaciones de violencia de género o por apertura de protocolo de acoso dentro de la empresa.
- Mantener vivo el procedimiento de revisión de jornadas a través de la Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo para seguir ampliando situaciones de continuada, donde sea posible.
- Ampliar la edad de referencia del menor mientras dure la escolarización obligatoria.
- Así como la ampliación del actual permiso artículo 102 n) para familiares de primer grado (relativo a consultas a especialistas, operaciones e intervenciones ambulatorias sin ingreso).

Operaciones:

Las plantillas de las tres empresas hemos dado ejemplo de adaptación, por lo que hay que potenciar la formación en Operaciones y Red, para la correcta realización de las nuevas actividades, como fórmula para garantizar el empleo y la residencia, además de posibilitar el desarrollo y promoción profesional. Por ello, esta formación debe de ser actualizada, con una especial consideración a la prevención de riesgos laborales y a los recursos preventivos. Una formación con carácter global, presidida por el principio de igualdad de oportunidades.

- Desde CCOO es necesaria la descentralización e internalización de todas aquellas actividades que sea posible, para garantizar la empleabilidad en todas las provincias, a la vez que facilitar la concesión de un mayor número de traslados voluntarios.
- Pedimos a la empresa que contemple la definitiva homogenización de determinadas gratificaciones propias del área de operaciones entre jurídicas, como por ejemplo la denominada REOR.

Proponemos también estudiar la unificación de la regulación y/o aplicación de las disponibilidades en las tres empresas, a la vez que continuar incrementando los pluses, siempre con la salvaguarda de que nadie pierda en el camino.

En el apartado Disponibilidades:

- Solicitamos la entrega de informes periódicos acerca de los bloques de disponibilidades inferiores a 4 horas.
- Proponemos cambiar los tramos horarios de tiempo efectivo en dos rangos: menos de tres horas y más de tres horas.
- Así como considerar que si en un mismo rango horario, se producen incidencias de diferente naturaleza, estas deberían ser abonadas de manera independiente.

Comercial:

CCOO es consciente de la problemática específica de las diversas áreas comerciales, así como de la presión a la que están sometidas las trabajadoras/es de las mismas. Seguiremos defendiendo la utilidad de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales, exigiendo a la empresa que se apliquen, en cada caso, las medidas correctoras que sean necesarias de acuerdo con los resultados obtenidos en dichas evaluaciones.

- Solicitamos a la empresa adecuación de propuestas, que permitan mejorar la objetividad de los criterios para la asignación de carteras, la fijación y gestión de los objetivos, la mejora del sistema de promoción y la no variación del plan de incentivos durante el periodo.
- El desarrollo de las pasarelas dentro y fuera de comercial que permitan una mayor movilidad, evitando el agotamiento que produce las características del trabajo, altamente sometido a estrés interno y externo.
- La adscripción a la carrera comercial de TSol y TME (ej. canal indirecto, adecuando los niveles de adscripción en la carrera comercial a la antigüedad).
- La revisión del modelo comercial para su adaptación a las nuevas realidades, con acuerdo de la RRTT. Actual anexo VI.
- La creación de un nuevo puesto profesional, que recoja atribuciones no definidas a día de hoy en las actuales definiciones.
- La creación de un nuevo modelo horario donde poder redefinir las jornadas y horarios de los distintos segmentos, con ajustes acordes a modelos de conciliación, reclamados por este colectivo.

Seguridad y Salud.

CCOO seguirá trabajando por el desarrollo del Plan de Prevención. Y en base a nuestro conocimiento y compromiso con la seguridad y salud de todas las plantillas, es necesario que la empresa se comprometa de manera efectiva con el mantenimiento y potenciación de los Comités de Seguridad y Salud, en:

- El cumplimiento de las medidas preventivas derivadas de las evaluaciones y propuestas y extensión de las evaluaciones de riesgos psicosociales en Comercial a las Áreas de Operaciones o cualquier otra donde se detecten situaciones de gran carga de trabajo.
- Iniciar trabajos encaminados a evitar la tecnofatiga o el tecnoestrés.
- El aumento de la Seguridad en los vehículos de empresa, aplicando las medidas de prevención más avanzadas a los mismos.
- La mejora de los sistemas de climatización de los centros de trabajo, causa en ocasiones de numerosas patologías evitables.
- La extensión a todo operaciones del acuerdo de trabajos acompañados, que hasta ahora solo afecta a O+M.

- El aumento de centros con equipos desfibriladores hasta su total implantación, aumentando así las posibilidades de supervivencia en situaciones de crisis cardiaca, en el entorno laboral.
- La posibilidad de teletrabajar en escenarios que conlleven riesgos para la salud.
- La unificación de los protocolos de reconocimiento médico en las 3 empresas.
- La utilización de la IPRL (intelligent PRL) que nos permita conocer o prever los niveles de riesgo en las actuaciones en base a modelos algorítmicos.

En materia de salud, añadir también que para CCOO es fundamental la mejora de la **póliza de salud privada**, mejorando los cuadros médicos, ampliando las coberturas, etc.

Oferta de productos de Telefónica para empleados y empleadas:

Para CCOO se debe establecer un sistema que permita a cada trabajador/a contratar aquello que realmente quiera y/o necesite, por ejemplo, estableciendo un porcentaje de descuento sobre el precio real de los servicios que se quiera contratar, desligando las ofertas a los paquetes más caros.

Igualdad:

La articulación y complementariedad entre el plan de igualdad y el convenio colectivo son básicas para conseguir la igualdad de trato y oportunidades sin sesgos sexistas en el ámbito de la empresa, lo que conlleva la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta.

Para CCOO el mundo del trabajo es uno de los motores para generar igualdad, por ello reclamamos, junto con otras medidas transversales que hemos desarrollado en otros apartados :

- Un compromiso agendado para el inicio de un nuevo Plan de Igualdad consensuado con la Representación Social.
- La dotación de un reglamento para la Comisión Interempresas de Igualdad.
- La creación de un protocolo ante conductas inapropiadas, que estamos en disposición de facilitar a la empresa para su análisis y que podría dar solución a situaciones previas al acoso.
- La obligatoriedad del uso de un lenguaje inclusivo en la documentación laboral, incluido el presente convenio.
- La diferenciación de protocolos de acoso sexual o sexista (ley orgánica 3/2007) del de acoso laboral (ley 31/1995 de 8 de noviembre de la ley de PRL).
- La creación de la figura de un delegado/a de Igualdad, con las mismas atribuciones que los delegados de prevención.
- El reconocimiento en convenio de los derechos de las víctimas de violencia de género, para la acomodación razonable de sus obligaciones laborales.

Además, queremos hacer especial mención al proceso de negociación que tenemos pendiente para la **adscripción laboral y retributiva de los colectivos de Iberbanda, TTP y Tuenti**, subrogados respectivamente a Telefónica de España y Telefónica Móviles, los cuales quedaran con el cierre de este proceso integrados de manera completa en el CEV.

En otro orden de cosas, queremos hacer mención de los compañeros y compañeras de **Fuera de Convenio**, pues si bien la negociación que nos ocupa no les habrá de aplicar de forma directa, CCOO como sindicato mayoritario y representante de todas las trabajadoras y trabajadores de las 3 jurídicas solicita a la empresa que tenga en consideración:

- La disminución del número de personal de fuera de convenio, fomentando la posibilidad real de retorno al marco de Convenio, de aquellos englobados en la carrera comercial o en la carrera profesional, así como las jefaturas.
- Dotación de una mayor transparencia y objetividad en las retribuciones de este colectivo, estableciendo unas condiciones de jornada, salarios, etc., uniformes para cada cargo o nivel, implantando una revisión mínima salarial anual.
- Recuperación de la cláusula de salvaguarda en la que se les garantizaba el mismo salario estando dentro que fuera de convenio.
- Reconocimiento en la nómina, para aquellos o aquellas que no lo tienen reflejado, la categoría laboral que les correspondería en el caso de estar dentro de convenio.

Para terminar, creemos necesaria una cláusula de vinculación (y ampliación si procede) de un hipotético-futuro PSI o ERE, si es planteado por la empresa durante la vigencia del convenio, a las garantías y estabilidad de este, durante su periodo de aplicación.

La implicación de los/as trabajadores/as de las tres empresas en la buena evolución de la empresa ha sido inequívoca, máxime en tiempos de crisis económicas e incertidumbres en el sector de las Telecomunicaciones. Por ello, les recordamos que, es por tanto el momento de que dicha corresponsabilidad sea reconocida por Telefónica en la negociación de este !! CEV, facilitando un buen acuerdo que dé cumplimiento a las legítimas aspiraciones de todas y todos, tal y como hemos dejado plasmado en la reunión de hoy.

Gracias por su atención.

Toma la palabra el Representante de UGT, D.

Por parte de UGT, saludamos a la presidenta de la Mesa, secretarías y secretario de la misma, a la representación empresarial de las tres jurídicas y a la representación sindical.

En respuesta a los planteamientos empresariales realizados en la reunión del pasado 25 de junio, desde UGT, tal y como ya manifestamos en la apertura de la negociación, somos conscientes y **compartimos el hecho de que el proceso de Transformación Digital de la economía y del empleo que estamos viviendo precisa una respuesta que conjugue las necesidades de las tres jurídicas para afrontar los cambios necesarios con los intereses y expectativas de los trabajadores y trabajadoras que tendrán, en definitiva, que llevarlos a cabo.**

Coincidimos en que estamos obligados a **desarrollar medidas que garanticen la competitividad y la atención a nuestros clientes**, extremo que debemos lograr desde la negociación y el consenso, de la misma forma que hasta la fecha hemos sido capaces de

articular los cambios que nos han permitido situar a Telefónica en la privilegiada situación que ocupa en el mercado, **garantizando en el proceso actividad, empleo, y condiciones laborales y económicas** de la plantilla.

Sin embargo, **algunas de las cuestiones planteadas en la dilatada intervención de la empresa** en la anterior reunión no sólo no contribuyen a la confluencia de unas líneas que trascurren más o menos paralelas, sino que **establecen una importante divergencia que aleja seriamente las posibilidades de encuentro**, principalmente al referirse a materias como **clasificación profesional o movilidades funcional y geográfica**, que evidentemente no compartimos. Para UGT no tiene cabida ni explicación tanto el **cuestionamiento de nuestra regulación en materia de movilidad voluntaria**, como la **laxitud normativa en materia de selección, marginando la participación sindical**, o las **dudas sobre nuestra clasificación profesional**.

Es sorprendente, y preocupante, la **incongruencia de la empresa** en su planteamiento. Por un lado, se felicitan por la firma y desarrollo del primer CEV, valorando **su enorme utilidad y contribución tanto para la empresa como trabajadores**, y a la par, se **propone la desregulación de las condiciones que contiene** y que la empresa sabe que son inamovibles por la parte social, planteando, además, **"simplificar" y "flexibilizar" un modelo de clasificación profesional al que ni siquiera le han dado tiempo de "rodarse"**, en sus apenas 4 años de vigencia, pretendiendo ignorar el hecho de que, **para su consecución, fue necesario invertir años de discusiones y negociación**, y planteando un modelo de llegada que, se ve venir de lejos, se apoya en el que precisamente hemos superado en TME y TSol gracias al anterior CEV que, hasta la última reunión, era perfectamente **"válido y tremendamente útil"** para la empresa.

Para UGT **una cosa es desarrollar y mejorar el CEV**, y en eso trabajaremos y para ello presentaremos en esta mesa nuestra propuesta de suprimir los 3 niveles inferiores de los puestos profesionales y establecer un nivel superior a los existentes, y otra bien distinta es **proponer eliminar lo construido**. Además, antes de cualquier planteamiento de nuevos grupos, sería necesario **solventar las situaciones aún pendientes de la integración de TME y TSol**, (encuadramientos, eliminación de niveles inferiores, movilidad funcional... etc.).

Desde UGT aspiramos a concretar un acuerdo que responda a los legítimos intereses de nuestros compañeros y compañeras, siendo prioritario **la concreción de las garantías de empleo en la residencia laboral y la no movilidad funcional y geográfica interprovincial e interinsular forzosas**, así como el establecimiento de **fórmulas económicas que respeten nuestra actual estructura salarial** (15 pagas, bienios, pases de nivel, etc.) y que, escoltadas por la oportuna **cláusula de revisión salarial**, garanticen el **aumento del poder adquisitivo** por encima del IPC, que debe acompañarse con una **adecuada actualización de los pluses y gratificaciones** congelados desde hace lustros.

Desde UGT entendemos que **en Operaciones**, ante el acelerado proceso de digitalización y automatización de los sistemas tecnológicos, la sustitución del cobre por la fibra, el anunciado cierre de las centrales y el cada vez más cercano fin del despliegue de la fibra óptica, se deben **acordar las medidas que contrarresten el posible impacto tanto en la cantidad como también en la calidad del empleo**.

Entendemos que todos los movimientos que tengan afectación en la plantilla han de estar presididos por el **principio de voluntariedad**, y que se ha de **recuperar actividad de mayor valor añadido**, para dotar de estabilidad al empleo en la residencia.

Precisamente, y más en unas empresas como las del CEV, que tienen como objetivo su digitalización completa, **los avances tecnológicos permiten que se pueda producir la descentralización y deslocalización de las actividades** que nuestra organización propone, como un elemento que contrarreste los posibles efectos negativos que la propia digitalización conlleva.

Respecto a **Comercial**, desde UGT hemos argumentado en reiteradas ocasiones que **el actual modelo no da respuesta a lo que viene demandando el mercado**, y esto se traduce por parte de la empresa en la adopción de medidas puntuales que no se dirigen al núcleo del problema, sino que suponen meros parches que repercuten de manera negativa en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de comercial.

Por ello, UGT entiende que es el momento de negociar y **acordar un nuevo modelo de comercial**, adaptado y actualizado al mercado, sin olvidar las aspiraciones y sin quebrantar los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras del área, propugnando un **sistema más simple, aumentando las remuneraciones fijas en detrimento de las variables, y con un sistema evolutivo más transparente y que elimine cualquier discriminación en función de la territorialidad.**

En UGT hemos defendido, defendemos y defenderemos, todas aquellas **políticas que redunden en la desaparición de cualquier tipo de desigualdades**, ya sea por razón de **sexo, raza o creencias**. Debemos avanzar hacia una igualdad efectiva, donde rompamos los techos de cristal y la discriminación salarial indirecta y para ello, a lo largo de esta negociación, propondremos el acuerdo de un nuevo Plan de igualdad más acorde a los tiempos actuales. Aunque Telefónica ha sido pionera en la negociación y acuerdo de un **Plan de Igualdad**, entendemos que tenemos que **adaptarlo y actualizarlo de forma paralela a los avances de la sociedad**, y Telefónica debe de seguir marcando un referente en este aspecto.

Al mismo tiempo debemos adoptar las medidas necesarias para **erradicar la igtbifobia y todo tipo de acoso o discriminación** en las empresas, por lo que a lo largo de esta negociación realizaremos planteamientos para erradicar este tipo de discriminación.

Paralelamente, y como pilar clave en esta negociación, creemos que **la formación adquiere la máxima importancia, si queremos abordar con éxito una transformación** hacia el mundo digital como la que **todos ambicionamos para el éxito de la empresa y el desarrollo laboral de nuestros profesionales**. Desde UGT pretendemos un acuerdo por el que la empresa se comprometa a fomentar y ampliar la formación, **empeñando todos los recursos humanos, técnicos y económicos disponibles**, no sólo para **potenciar y aprovechar las habilidades y conocimientos de los trabajadores y trabajadoras** y así obtener una mejora cualitativa respecto a nuestros competidores, sino para **garantizar nuestro derecho a un desarrollo profesional y económico**, así como la **empleabilidad futura**, incluso **facilitando horas lectivas a aquellos trabajadores y trabajadoras que estén desarrollando cursos relacionados con las nuevas tecnologías**, a mayores de los PIF, y siempre **garantizando los procesos internos de promoción** antes de acudir a la contratación externa.

Ante la digitalización y la introducción de nuevas tecnologías, para UGT es prioritario que **la formación se convierta en un valor garantista de estabilidad en la residencia**, de empleabilidad y de futuro laboral, mediante una enseñanza actualizada y completa, que se reciba **con antelación al inicio de cualquier nueva actividad** que se designe, y que esté **consensuada entre la representación sindical y la empresa**, para garantizar que no solo se atienden las necesidades empresariales, sino también las de la plantilla. No podemos estar

hablando de un cambio en el modelo de negocio sin preparar a los trabajadores y trabajadoras para afrontar ese futuro.

Desde UGT, además de mejorar los aspectos del CEV que iremos planteando a lo largo de las diferentes reuniones, aspiramos a **incorporar al resto de empresas del grupo en el CEV**. Por ello pedimos que se incorporen a empresas como Telyco, Movistar Plus, etc., dentro del ámbito del acuerdo del CEV. UGT entiende que **todos los trabajadores y trabajadoras de Telefónica de España deben tener las mismas condiciones laborales** independientemente del CIF bajo el que trabajen.

Respecto a la creación de empleo, pedimos que se unifiquen los criterios. No puede ser que, dependiendo de los puestos a cubrir, unos se realicen a través de TdE, TME o TSOL, siendo diferentes los procesos de selección que se aplican en cada una de las empresas. Desde UGT demandamos **la unificación de los procesos de selección y que en los mismos exista participación sindical** para dotarles de total transparencia.

Paralelamente a la creación de empleo, y compatibilizándolo con la formación, proponemos **potenciar la circulación de las nuevas contrataciones entre áreas**, e incluso entre países, para que los nuevos profesionales se impliquen en los valores de la compañía.

Como UGT propondremos **la desaparición de todas las disposiciones transitorias** donde se da un trato diferenciado según la jurídica que corresponda. Se trata de aspectos económicos, formativos, acuerdo del profesor colaborador, Teletrabajo, turnos y horarios, traslados, etc., que quedaron pendientes de cerrar en el anterior CEV y que entendemos que **corresponde resolver definitivamente en este CEV**, avanzando en el cierre de todos los apartados que aún marcan diferencias entre las tres jurídicas, de manera que la homogeneización de los redactados del CEV sea total.

Debemos avanzar en un acuerdo para aplicar el RD que obliga a las empresas a llevar un **control horario** y, paralelamente, debemos desarrollar **la aplicación de la desconexión digital** para los trabajadores y trabajadoras amparados bajo el marco del CEV, incluidos los FF.CC, considerando que una empresa altamente tecnológica debe ser pionera en nuevas formas de control de presencia, ya que el simple control de acceso al edificio no se ajusta a la realidad de toda la plantilla actual.

Tenemos que abordar además todo lo relacionado con la **conciliación de la vida laboral y familiar**, donde UGT no compartimos que la fijación de la jornada, turnos y horarios, se establezca únicamente bajo criterios económicos. Somos conscientes de la situación del mercado, de las necesidades de los clientes y de los derechos de los consumidores y usuarios, pero **no podemos obviar los derechos y las necesidades de los trabajadores y la importancia de esta materia tanto en la salud como en la propia conciliación**. Tenemos que hablar de reducción de jornada, **maximización y nueva regulación del Teletrabajo, sábados como no laborables, jornada continua, flexibilidad horaria**, etc.

Y finalmente, entendemos que se debe establecer **un acuerdo más versátil sobre las ofertas comerciales al empleado**, consensuadas con la representación sindical, dando la posibilidad de superar la actual oferta única, abriendo a la elección del interesado más opciones de servicios y ofertas, que pueda manejar según su interés o necesidad, posibilitando la bonificación sobre el servicio que haya elegido individualmente.

No queremos concluir sin reiterar **los puntos que ya adelantamos en la primera reunión**, que entendemos que deben contemplarse en el II CEV, como son **la supresión de la**

territorialización, para garantizar que todos los trabajadores y trabajadoras tengan los mismos derechos y obligaciones en todos los territorios, la fluidez de la información a través de cauces específicos, articulando **un modelo de interlocución centralizado**, la **revisión del acuerdo marco de los FFCC**, dado que muchas medidas que acordemos les afectarán igualmente, y la **recuperación de la ultraactividad** del convenio hasta la firma del siguiente.

Estas son, en **líneas generales**, los planteamientos que nuestra organización pretende desarrollar a lo largo del II CEV. Si, como dice la empresa, **la plantilla actual está razonablemente dimensionada para afrontar los desafíos pendientes** de transformación digital y apagado del cobre, **en el horizonte temporal marcado por la empresa**, lo más importante ahora es **dotarnos de una norma negociada que cubra dicho período de tiempo, mediante un CEV de larga duración, y que sirva a los intereses comunes** de construir una Telefónica que sea capaz de generar riqueza tanto para los accionistas como para los trabajadores y trabajadoras de nuestra empresa, para lo que **UGT planteará las cuestiones anteriores en el transcurso de las futuras reuniones**, desglosándolas y puntualizando todas aquellas que hemos defendido en **nuestra plataforma de negociación**, ampliamente explicada durante el reciente proceso electoral.

Toma la palabra la Representación Empresarial, D.

Buenos días;

Agradecer a la Representación de los Trabajadores la exposición que han realizado sobre lo que son sus pretensiones y aspiraciones de cara a la negociación del II Convenio de Empresas Vinculadas.

Por mantener un orden en las respuestas, en primer lugar, voy a proceder a dar contestación a los planteamientos que nos trasladaron las Organizaciones Sindicales en la sesión anterior:

- **En relación al adelanto de un 2% a cuenta:**

Si bien es cierto que el Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020 contempla un incremento salarial anual de hasta un 2% de la parte fija más un 1% sujeto a productividad, resultados, absentismo injustificado y otros; no podemos olvidar que se trata de una serie de recomendaciones, que hacen referencia a un entorno empresarial que nada tiene que ver con la realidad de ninguna de las tres empresas aquí intervinientes, que tienen unas condiciones económicas y laborales muy por encima de las del sector y del mercado en general.

En cuanto a la solicitud de efectuar un anticipo a cuenta del 2%, no debemos perder de vista que la expectativa de crecimiento salarial constituye una palanca esencial para la empresa en el proceso de negociación, que no procede tratar en el punto inicial de la negociación en el que nos encontramos.

Sin perjuicio de lo anterior, se podría revisar la solicitud si las negociaciones avanzan de manera adecuada pero no se llega a un consenso en un plazo razonable; pero como he reiterado en la diferentes intervenciones, esperamos ser capaces de llegar a un acuerdo lo antes posible.

- **Por lo que respecta a la Plena ultraactividad del convenio hasta la forma del siguiente**

En cuanto a la ultraactividad del I CEV, estamos en el convencimiento de que ambas partes tenemos el interés, en aras al mantenimiento de nuestra posición competitiva como empresa y a la estabilidad en el empleo de los trabajadores, en mantener un proceso de negociación ágil, presidido en todo momento por las reglas de la buena fe, de modo que todos propiciemos el llegar a un acuerdo antes del plazo de un año que marca el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, si la negociación se prolongara en el 2020, manifestamos nuestro compromiso de respetar el espíritu contenido en nuestros acuerdos, en el caso de tener que tomar medidas o modificar los acuerdos actuales, lo abordaríamos dentro del marco de esta Mesa Negociadora o de los órganos de ámbito de aplicación que corresponda en función de lo que procediera.

En relación a los planteamientos realizados en el día de hoy, el compromiso es que serán objeto de análisis y evaluación para trabajar conjuntamente.

Muchas gracias.

La Presidenta cede la palabra de nuevo a la Representación Social

Toma la palabra la Representante de CCOO, D^a.

A colación de las respuestas facilitadas por la empresa respecto a:

1. La tramitación de un adelanto a cuenta de la revisión salarial que podamos acordar.
2. Y el mantenimiento de la ultraactividad, en tanto dure la negociación del II CEV,

Sin compartir los argumentos sobre la idoneidad o no de tomar como referencia el AENC para la subida salarial, asunto que tendremos tiempo de debatir, por otra parte, aceptamos depositar un margen de maniobra a la propia negociación, en el bien entendido de que la misma pueda ser finalizada de manera satisfactoria en un espacio de tiempo razonable, sin menoscabo de que su dilación será óbice para que CCOO, plantee nuevamente el adelanto a cuenta del 2% referido, cuando lo considere oportuno.

En relación al asunto de la ultraactividad, agradecer el interés mostrado aceptando la propuesta de una fórmula, donde en el caso de llegar a 2020 sin haber cerrado esta negociación, cualquier asunto que se plantee al respecto del actual convenio, estará supeditado al acuerdo de las partes.

Gracias por su atención.

Toma la palabra el Representante de UGT, D.

Por parte de UGT, en cuanto a la ultraactividad, esperamos que seamos capaces de ese acercamiento y esa prontitud en llegar a un acuerdo.

Esperaremos la respuesta de la empresa para ir avanzando en los planteamos que hemos presentado hoy.

Toma la palabra la Presidenta

Convoca la próxima reunión para el miércoles 3 de julio 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.

[Redacted Signature]
Secretaría Representación Dirección

[Redacted Signature]
Secretaría Representación Trabajadores

[Redacted Signature]
Secretaría Representación Trabajadores

[Redacted Signature]
VºBº Presidenta Negociación

