



**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 5

Fecha Reunión: 17 de julio de 2019

ASISTENTES:

PRESIDENTA

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

ASESORES REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

[REDACTED]

SECRETARIA

[REDACTED]

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

[REDACTED]

ASESORES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

[REDACTED]

SECRETARIOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

[REDACTED]

A las 9:30 horas del día 17 de julio de 2019, bajo la presidencia de Dña [REDACTED], 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. [redacted] saluda a los asistentes y da por iniciada la 5ª sesión de la Comisión Negociadora del Segundo Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas, cediendo la palabra a la Representación Empresarial.

Toma la palabra la Representación Empresarial, D. [redacted]

Buenos días a todos:

Desde la última sesión de negociación celebrada el pasado 03 de julio han transcurrido dos semanas, que seguro nos han permitido a todas las partes analizar las posiciones planteadas y proponer posibles alternativas que nos acerquen en cada una de las materias a un acuerdo.

Sin ánimo de ser exhaustivo, voy a hacer un breve repaso sobre el posicionamiento de la empresa en algunos de los temas que hemos ido viendo en las sesiones anteriores, para luego centrar mi intervención en **Ordenación del Tiempo de Trabajo, igualdad, régimen disciplinario y formación.**

En materia de **Selección, empleo, movilidad**, como ya expusimos en sesiones anteriores, consideramos que tenemos una gran oportunidad para avanzar en estas materias y adaptarlas a una nueva realidad que nos permita mejorar el funcionamiento y organización interno de la empresa a los nuevos requerimientos del mercado, manteniendo el compromiso de la empresa con el empleo y facilitando el desarrollo de nuestros empleados. Materias estas que serán objeto de debate y negociación en otras sesiones, motivo por el que no me extiendo más en mi intervención.

En relación con **la Seguridad y Salud**, esta materia en el ámbito de las tres empresas se caracteriza por la sensibilidad de Empresa en este tema, y por el alto grado de implicación y participación de la Representación Social.

Entendemos que la Prevención de Riesgos Laborales y la Salud Laboral, entendida como la promoción y la mejora de las condiciones de trabajo, está dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el desempeño de sus funciones. Se trata de una cuestión con la que todos tenemos que comprometernos y debemos seguir profundizando en la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en todos los niveles jerárquicos de la Empresa, para lo que es imprescindible la implicación y compromiso tanto de la RRTT, como de los empleados. Dentro de esta colaboración, entendemos nos corresponde seguir avanzando en la promoción de la seguridad y salud de los trabajadores.

Proponemos también una revisión de la regulación actual respecto al **complemento salarial** que realiza la Empresa para los supuestos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común y accidente no laboral, asociándolo a otros factores que racionalicen el mismo.

En relación con **la ordenación del tiempo de trabajo:**

- Conseguida la **homogeneización de la jornada laboral** para las tres empresas, reiteramos nuestro compromiso de seguir avanzando para analizar aquellas áreas en las que veamos posibilidad de acordar nuevas fórmulas más adecuadas para la distribución de la jornada más eficiente, todo ello sin perder el foco en la actividad y necesidades del negocio, así como el cliente.

- Contamos con unas **vacaciones y días de asuntos** propios que están muy por encima de los del resto de empresas del sector y del Estatuto de los Trabajadores, así como un catálogo de **permisos retribuidos** que superan lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y del que debemos sentirnos muy orgullosos, pero también nos comprometemos a analizar la adaptación de los mismos, tanto a los nuevos requisitos legales como a las necesidades de los empleados, equilibrando de manera eficiente ambos.
- La transformación del modelo de negocio tradicional, la aparición de nuevas tecnologías y el impacto de los distintos planes de adecuación de plantilla que hemos afrontado en los últimos años, nos sitúan ante un mapa de recursos marcado por una irregular distribución y elevada descompensación en las diferentes provincias, que dificulta un adecuado cumplimiento de los compromisos asumidos con nuestros clientes.

Nuestro compromiso por el mantenimiento del empleo, así como de la actividad en las provincias, nos demanda soluciones consensuadas e innovadoras que nos permitan mantener nuestros compromisos asumidos con los clientes con criterios de eficiencia. En este sentido, entendemos que el establecimiento de **turnos multiprovinciales** son una herramienta útil para desarrollar en el presente convenio.

- Uno de los temas que quedó pendiente de homogeneización con la firma del primer CEV fue la regulación de las **jornadas reducidas**, donde cada una de las tres empresas ha mantenido la regulación de origen recogidas en las disposiciones transitorias.

Ante esta diversidad de situaciones, nos encontramos ante una oportunidad para definir un escenario convergente, que favorezca de la misma manera la conciliación de la vida laboral y personal de todos los empleados, con independencia de la empresa de pertenencia.

- Finalmente, para terminar el apartado de Ordenación del Tiempo de trabajo queremos proponer la **regulación de los trabajos programados**, como forma específica que nos permita regular los supuestos en los que los empleados deban atender actuaciones programadas fuera de su jornada laboral, y que tienen como objetivo realizar trabajos y tareas que, por necesidades operativas, técnicas o del propio cliente, no pueden hacerse dentro del horario habitual indicado.

En materia de **Igualdad de Oportunidades y Conciliación:**

La empresa reitera su compromiso de garantizar la Igualdad Real de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa y a todos los efectos, no permitiendo discriminación por razón de sexo u otra índole, y promoviendo unas condiciones de trabajo respetuosas con la diversidad como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, en línea con el cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente.

Como hemos repetido en infinidad de ocasiones, la igualdad de oportunidades constituye un pilar fundamental y estratégico para la Compañía, formando parte de nuestros valores, además de ser un principio inspirador de todo el CEV y criterio de obligado cumplimiento, siendo el instrumento básico para aplicar y potenciar los compromisos establecidos en el Convenio.

Llegar a este punto solo ha sido posible gracias a nuestra larga trayectoria de dialogo social y negociación colectiva, impulsándose sobre todo en la Comisión Interempresas de Igualdad como punto de encuentro, a través de la cual hemos podido mantener una interlocución ágil que, si bien es cierto es susceptible de mejora, nos ha permitido compartir con la RRTT toda la información y adaptar nuestros escenarios a las reivindicaciones manifestadas por los miembros de dicha Comisión.

Conscientes de que la mera declaración de igualdad resulta claramente insuficiente sin una apuesta decidida en favor de medidas que garanticen que la igualdad sea efectiva, compartimos con la RRTT la necesidad de abordar en esta Mesa la negociación de un nuevo Plan de Igualdad, que recoja las distintas sensibilidades compartidas por las partes y que nos permitan la adaptación a los nuevos requisitos legales, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, sin perjuicio de los desarrollos reglamentarios que se determinen en su momento.

Nuestro objetivo es claro y compartido por todos los presentes: hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La propuesta de la empresa es dar continuidad a los objetivos generales del anterior plan, además de incluir **nuevas medidas** que complementen y perfeccionen los objetivos perseguidos, para lo cual será fundamental la información, resultados y conclusiones de la situación real en cada una de las empresas que se han ido recogiendo en las diferentes Actas de la Comisión Interempresas de Igualdad durante la vigencia del anterior Plan.

Asimismo, de acuerdo a las previsiones normativas, consideramos importante, además de las áreas de actuación tradicionales, incorporar otras nuevas, para poder alcanzar este objetivo común, tales como retribución, salud laboral, o hacer referencia a las víctimas de violencia de género, etc., y todo ello a través de unos **elementos objetivos y tangibles de seguimiento**, que nos permitan conocer tanto nuestros puntos fuertes como los más débiles, para poder focalizar en ellos y así ir mejorando día a día, para lo que se necesita un desglose pormenorizado de todas las acciones, que a su vez nos permita la adaptación a los requisitos legales.

Nuestro compromiso con la igualdad nos lleva a proponer la figura del **Responsable de Igualdad**. Se trata de una nueva figura que, haciendo de nexo de unión entre la Comisión de Igualdad y el conjunto de la Empresa, garantice un seguimiento adecuado de las medidas que se adopten, con objeto de asegurar su cumplimiento.

En definitiva, consideramos una prioridad el avanzar, junto con las organizaciones sindicales, en el desarrollo de un nuevo plan de igualdad, que recoja las sensibilidades de todos, por lo que nos comprometemos al estudio de un nuevo Plan que nos ayude impulsar la igualdad en las tres empresas, ajustando su contenido a las nuevas exigencias legales, pendientes aún de desarrollo reglamentario.

En relación a la **conciliación**, sin duda muy vinculado a la igualdad, se configura como una de las principales áreas donde podemos seguir avanzando. La promoción de la corresponsabilidad familiar nos tiene que llevar a desarrollar e impulsar medidas en este

sentido, que den continuidad al amplio catálogo de medidas que hemos desarrollado durante la vigencia del I CEV y que de manera enunciativa destaco 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.

En Materia disciplinaria:

La regulación actual en el Convenio Colectivo, en relación a los actos de agresión califica la falta de grave o muy grave únicamente en atención a que se produzcan o no lesiones de importancia, sin que además sea posible calificar como muy grave cualquier intento de agresión debido a esta regulación. Se debe tener en cuenta que cualquier agresión o intento de agresión, con independencia del resultado de las lesiones que se puedan producir, constituyen un incumplimiento de especial gravedad contrario al respeto, la integridad física y moral del empresario, compañeros de trabajo y otros trabajadores, por lo que, en todos los casos, este tipo de conductas deberían calificarse como muy graves.

La evolución de las herramientas de trabajo, de los sistemas cada vez más globales y la aparición de entornos novedosos como las redes sociales, nos tiene que llevar a evolucionar y trabajar en favor de la creación de espacios de trabajo más seguros, que nos ayuden a definir conjuntamente normas de uso que eviten situaciones de inseguridad. En este sentido, se hace necesario readaptar nuestro régimen disciplinario para recoger aquellas conductas no previstas derivadas del avance de la tecnología.

Formación:

Respecto a las peticiones de las organizaciones sindicales sobre la formación, principalmente en la actualización de los acuerdos de formación y equiparación en las tres jurídicas, exponemos los aspectos más relevantes de nuestra propuesta.

Ya hemos comentado en anteriores reuniones, y en eso coincidimos todas las partes, de la especial importancia que adquiere la formación en nuestra actividad. La formación es un imprescindible para cualquier organización, y mucho más en el momento en el que nos

encontramos de transformación empresarial, es el elemento clave, solo así se puede conseguir un mercado laboral realmente competitivo.

Implicar a todos los miembros de la compañía en el proceso de adaptación, transmitiéndoles los conocimientos necesarios acerca de las nuevas tecnologías y tendencias de mercado, es el mejor camino hacia el éxito.

La formación debe ir acompañada de una constante actualización, proactividad e innovación, y adaptada tanto a las necesidades de la empresa como a las novedades del mercado. Sólo así, la formación se convertirá en la clave para contar con profesionales realmente cualificados.

Resulta fundamental potenciar un nuevo modelo de aprendizaje basado en la flexibilidad, agilidad y aprendizaje continuo de todos los profesionales. Queremos que nuestro modelo de formación siga ligado a la estrategia y los retos del negocio, buscando un mayor protagonismo de los profesionales.

Queremos destacar los aspectos más importantes que proponemos en esta materia, por ello planteamos:

- Simplificación de las figuras de colaboración, pasando a un nuevo modelo que defina las figuras de profesor interno y monitor ocasional.
- Los niveles de formación se simplificarían a los niveles medio y avanzado.
- Incremento en la retribución del formador online.
- Necesidad de realización de las actividades formativas relacionados con los compromisos y cumplimientos de la Empresa, así como vienen siendo necesarios su realización los cursos de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- La regulación de la compensación del tiempo invertido en los desplazamientos para asistencia a cursos de formación que comiencen la mañana del lunes o al día siguiente de festivo. El tiempo invertido en desplazamiento, sin computar el tiempo de espera, se compensaría en tiempo equivalente de descanso a razón de hora por hora.

Muchas gracias, cedo la palabra a la señora presidenta.

La Presidenta cede la palabra a la Representación Social

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

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

Después de escuchar atentamente la intervención de la empresa, sin ánimo de ofender, nuevamente nos encontramos con un discurso vacío de contenido negociador, salvo ligeras pinceladas en materias no mollaras a la vista de asuntos capitales para las trabajadoras y trabajadores de las empresas vinculadas, tales como las revisiones salariales anuales, en el entorno referencial del AENC que fija la referencia **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, asuntos que ya expusimos en su día, junto con el reconocimiento de las garantías de empleo, de no movilidad funcional y territorial forzosas, de no segregación forzosa o la creación de empleo.

Por respeto y orden a la intervención que acaba de realizar, procedo a comentar brevemente cada uno de los apartados referidos en su exposición.

Selección, empleo, movilidad: "Ya les contaremos" ... nada sobre nuestras propuestas concretas y menos sobre las suyas propias. Inaceptable. CCOO rechaza nuevamente cualquier iniciativa de movilidad forzosa y reitera su exigencia a la hora de homogenizar los procesos de selección y empleo con participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Seguridad y Salud: Sobre nuestras reivindicaciones nada. A cambio, una propuesta de revisión de la regulación actual respecto al complemento salarial que realiza la Empresa para los supuestos de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, asociándolo a otros factores que racionalicen el mismo.

Una propuesta que así presentada es inaceptable, sin argumentos, basada supuestamente en la penalización de la enfermedad de las trabajadoras y trabajadores.

CCOO, entre otras propuestas en materia de salud, les ha solicitado 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; el aumento de centros con equipos desfibriladores hasta su total implantación, aumentando así las posibilidades de supervivencia en situaciones de crisis cardíaca en el entorno laboral; o el reconocimiento explícito de la unificación de los protocolos de reconocimiento médico en las 3 empresas.

Vacaciones y días de asuntos propios, permisos retribuidos: Según sus palabras están muy por encima de los del resto de empresas del sector y del Estatuto de los Trabajadores, y en todo caso hablan vagamente de actualizar los mismos en relación con la actual legislación.

Perdonen ustedes, pero en Telefónica, hace años y paños que el estatuto de los Trabajadores no es referencia. Por algo estamos dotados históricamente de convenios de empresa que mediante la negociación siempre han reflejado mejores y mayores garantías. La batería de propuestas que les hicimos al respecto el pasado 27 de junio, supera el número de 20. Este asunto ya es de nota.

Turnos multiprovinciales: Si lo que quieren con la inclusión de un hipotético redactado al respecto, que desconecemos, es seguridad jurídica, explíquense porque a día de hoy estas situaciones se están dando ya con acuerdo y de forma voluntaria, allí donde es posible.

Jornadas reducidas: Nueva declaración de intenciones, sin desarrollo. Escenario convergente para las 3 jurídicas, por supuesto si ha de darse esta situación, pero con el modelo más beneficioso para la plantilla. Nosotros ya les hemos propuesto, al respeto de este tema: la eliminación de la proporcionalidad a las reducciones de jornada de la semana de festivo local o 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.

Regulación de los trabajos programados: Nuevamente una demanda sin desarrollo. Por si se les pasa por la cabeza hablar de utilizar las disponibilidades para estos trabajos programados, CCOO propone a la empresa el estudio pormenorizado de sus necesidades puntuales, analizando si dan pie en su caso a la implantación de un sistema de turnos.

Igualdad de Oportunidades y Conciliación: Si bien a este apartado le han dotado de una aproximación más explícita y directa, literalmente creo haber tomado nota de que hablan sobre "dar continuidad a los objetivos generales del anterior plan, además de incluir nuevas medidas" lo cual, a priori, recoge la demanda de CCOO de comprometer un nuevo plan de igualdad, sin mayor detalle al respecto. Hablemos de cómo darle una vuelta de tuerca a lo hecho hasta ahora en:

- Acceso al empleo (selección, contratación, tipo de jornada, etc.).
- Promoción profesional.
- Formación.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- Ordenación de los tiempos de trabajo que favorezca la corresponsabilidad familiar.
- Salud laboral con perspectiva de género.

Hay margen de mejora y exigimos el esfuerzo que le corresponde a la empresa el ponernos al día, junto con el nuestro propio. No podemos perpetuar situaciones de infrarrepresentación femenina en la estructura o que vislumbremos, sin lugar a duda, una brecha salarial indirecta, bien fruto de la asociación de determinados pluses a hombres o mujeres o porque las reducciones de jornada para cuidado de dependientes (menores o mayores) principalmente recaen tradicionalmente en el rol femenino, penalizando salarialmente a las personas que realizan una incalculable portación social a la sociedad en general.

- De nuestras propuestas, echamos en falta el estudio de la creación de un protocolo ante conductas inapropiadas, durante la vigencia del convenio, si fuera menester.
- 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 y (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, aparte de la figura que ustedes han propuesto del responsable de igualdad, en el ámbito empresarial.
- El reconocimiento en convenio de los derechos de las víctimas de violencia de género, para la acomodación razonable de sus obligaciones laborales.

Sobre el resto de los asuntos que refieren como aspectos de conciliación, nuevamente generan un mare magnum de propuestas abiertas sobre jornada, vacaciones, permisos, o incluso resaltan un curioso apartado relativo a la posibilidad de fraccionar 1 de los 4 días de asuntos propios, que ya tenemos, que hace imposible una valoración o negociación al respecto.

En Materia disciplinaria:

Nos reservamos el derecho de opinar una vez repasemos en detalle su propuesta, pero en nuestra opinión, el lamentable tema de las agresiones, que de manera muy residual se han dado en nuestra empresa, tienen un reflejo en el régimen disciplinario actual adecuado, y es por lo tanto que corresponderá en su caso al juzgado tomar medidas a mayores según la casuística.

Por nuestra parte, aprovechamos la ocasión para solicitar a la empresa la actualización de los periodos de permanencia en el historial de las sanciones ejecutadas, facilitando así la reinserción laboral normalizada de muchas casuísticas de carácter leve o grave que penalizan en presente y en futuro situaciones superadas de manera positiva.

Por último, al hilo de esta segunda incursión en **Formación**, tras el monográfico de la última reunión, valoramos positivamente que acepten la regulación de la compensación del tiempo invertido en los desplazamientos fuera del horario laboral para asistencia a cursos de formación, incluyendo en los mismos aquellos que comiencen la mañana del lunes o al día siguiente de festivo. El tiempo invertido en desplazamientos, sin computar el tiempo de espera, compensando en tiempo equivalente de descanso a razón de hora por hora, recoge la petición realizada por la representación social.

Sobre el resto de las propuestas:

- Simplificación de las figuras de colaboración, pasando a un nuevo modelo que defina las figuras de profesor interno y monitor ocasional.
- Los niveles de formación se simplificarían a los niveles medio y avanzado.
- Incremento en la retribución del formador online.

pasamos a analizarlas, pues introducen hoy la figura del monitor ocasional, que creo no haber oído nombrar hasta el día de hoy, a la vez que omiten referencia a los dinamizadores de entornos online, así como a los desarrolladores de contenidos online.

También dejan nuevamente en suspenso responder de manera concreta a las peticiones que realizamos desde CCOO para mejorar las retribuciones existentes e introducir una nueva retribución para el rol de los dinamizadores de entornos online. Así como conocer el modelo que se utilizará para retribuir, entendemos que, con parámetros de calidad, la figura de las autoras/es y desarrolladoras/es de contenidos online, del que solicitamos, como representación de los trabajadores y trabajadoras, formar parte de este.

Al igual que entrar a responder sobre que todas las trabajadoras y trabajadores que hagan una formación de seis horas diarias, independientemente de si están desplazados o en su ciudad de residencia, puedan dar por finalizada su jornada completa al término de la acción formativa, pues tras el esfuerzo realizado es inútil exigir la incorporación activa y efectiva a los puestos de trabajo.

Así como que para las personas con reducción de jornada que realicen formación por encima de su reducción se les considere el día como jornada completa a efectos compensatorios.

Faltan además asuntos como resolver problemas relacionados con el modelo de clasificación profesional actual en materia de niveles, tratamiento de las condiciones de los Fc, adscripción de TTP, Iberbanda y Tuenti, etc.

Llegados a este punto, reiteramos que no es de recibo ni el fondo ni las formas de sus pretensiones, que vienen a deteriorar derechos históricos situados en nuestra base de flotación. Su silencio intencionado y reiterado sobre asuntos relevantes relacionados con garantías y conceptos salariales, empieza a dibujarse como una burda estrategia de aplazamiento que desconocemos a donde quieren llevar. Por otro lado, la elección de la temática sobre la que hemos entrado, de manera más literaria o teórica que pragmática, y la ignorancia de nuestras pretensiones a favor de las suyas, en pocos casos coincidentes con las nuestras hacen hoy dificultoso un trabajo leal y riguroso.

Para CCOO el respeto mutuo no es solo una cuestión de educación sino de trato entre iguales, donde se reconozcan los históricos de la negociación colectiva y donde asuman definitivamente que nuestro foco está en el mantenimiento y mejora del I CEV.

Toma la palabra el Representante de UGT, D. .

Saludos a los presentes, presidenta de la mesa, secretario y secretarías, representación de empresa de las tres jurídicas y compañeros y compañeras de la representación social.

Desde UGT seguimos echando en falta mayor concreción y desarrollo de las propuestas y/o planteamientos de la empresa.

En referencia a la intervención de la empresa, UGT somos conscientes de la situación del mercado, de las necesidades de los clientes y de los derechos de los consumidores y usuarios, pero no compartimos que la fijación de la jornada, turno y horarios se establezcan únicamente bajo criterios económicos, obviando los derechos y necesidades de los trabajadores y trabajadoras, como son la salud y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Sobre la **Ordenación del Tiempo de Trabajo**, jornadas, turnos y horarios, descansa una parte importante y significativa en la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y que contribuyen a no perjudicar la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Como ya propusimos en esta mesa, desde UGT seguimos insistiendo en las siguientes materias:

- Abordar fórmulas para reducción de jornada.
- Maximizar la implantación del teletrabajo.
- Consideración de los sábados como no laborables.
- Ampliación del tiempo asignado al descanso reglamentario diario.
- Priorizar la jornada continuada.
- Ampliar el modelo de jornadas reducidas, introduciendo la posibilidad de reducción a 1/8.
- Mejorar la flexibilidad horaria.
- Adaptación de la jornada intensiva a las vacaciones escolares.

- Bolsa de horas compensables.

Ante la digitalización y la introducción de nuevas tecnologías, para UGT es prioritario que la formación se convierta además 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 anterioridad al inicio de cualquier nueva actividad que se designe, y que esté consensuada entre la representación sindical y la empresa, para garantizar que no sólo se atienden las necesidades empresariales sino también las de la plantilla.

Sobre **formación** desde UGT ya propusimos:

- La redacción consensuada de un amplio plan formativo actualizado que incorpore la formación en las nuevas tecnologías.
- Prevalencia de la formación presencial a la formación on-line.
- Realización de la formación dentro de la jornada laboral.
- Ampliación en los PIFs, de los estudios y cursos relacionados con el entorno audiovisual, de producción e imagen.
- Ampliación de las horas por alumno en los PIFs.
- En tanto no se resuelvan las dificultades de acceso a los PIF, derivadas de los cambios legislativos, que la empresa establezca un cómputo de horas anuales disponible para aquellos trabajadores y trabajadoras que cursen estudios relacionados con las TIC, para facilitar desarrollarlos.
- Potenciar la figura del profesor interno, con unas retribuciones acordes al esfuerzo que realizan, y el incremento de la compensación por desplazamiento.

Para UGT una de sus líneas rojas es el mantenimiento **del empleo en la localidad**, y para ello consideramos necesario diseñar e implantar un mapa de actividades sobre el que establecer una deslocalización que proporcione empleabilidad allí donde haya trabajadores o trabajadoras.

Desde UGT consideramos que la plantilla tiene suficiente cualificación técnica y conocimientos, por lo que en su momento planteamos lo siguiente:

- Agotar los procesos de selección internos previamente a los posibles procesos de selección externos.
- Participación sindical en los procesos de cambios de acoplamiento con conocimiento específicos (CACES).

UGT propone un conjunto de medidas para salvaguardar el **empleo**:

- Garantía de no aplicación con carácter forzoso de los artículos 51 y 52c del Estatuto de los Trabajadores.

- No segregación o externalización de actividades que afecten al empleo con carácter forzoso.
- Deslocalización de actividades y recuperación de actividades de mayor valor para asegurar la viabilidad de todas las provincias.
- Creación de empleo, tras agotar convocatorias internas y traslados voluntarios.

Para UGT la prestación laboral debe estar revestida de las máximas medidas de **seguridad y protección**, mediante mecanismos de protección y de sistemas de prevención, en defensa de la salud física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras.

Se trata de una labor constante y permanente, que atañe a todas y a todos, pero principalmente a la empresa, debiendo establecer mejoras en las medidas ya existentes, implantando nuevas y adoptando medidas correctoras en materia de **seguridad y salud**.

UGT hemos propuesto:

- Establecer calendarios fijos para la realización de evaluaciones de riesgos psicosociales en todas las áreas de la empresa.
- Fomentar una política de concienciación y sensibilización a favor de la prevención de riesgos laborales.
- Mantenimiento de los Comités y Grupos de Trabajo en materia de prevención.
- Aumentar el crédito horario para los Delegados de Prevención, tanto para su formación como para la vigilancia de los centros de trabajo y la evaluación de riesgos.

Desde UGT, podemos compartir la mayoría de la intervención de la empresa respecto a **Igualdad**. UGT ha defendido, defiende y defenderá todas aquellas políticas que redunden en la desaparición de desigualdades por razón de género. Si no avanzamos en materia de igualdad, no podríamos afirmar que estamos en una sociedad avanzada e igualitaria.

Las mujeres aún sufren las consecuencias de siglos de injusticia, discriminación y trato diferencial. No se conforman con los avances logrados en el último siglo, por mucho valor que tengan, porque lo que exigen es algo tan simple como esquivo: **igualdad de trato, igualdad de derechos; igualdad, sólo igualdad, pero toda la igualdad**.

UGT y Telefónica, organizaciones centenarias, no sólo no pueden ser ajenas a este proceso, que no es una tendencia ni una moda, sino pura justicia social. **Ambas deben adoptar el papel social que les corresponde como actores clave para conformar esta sociedad en pie de igualdad**. Deben ser ejemplos en los que mirarse, desde un punto de vista laboral, representativo y económico.

UGT ya se ha declarado un sindicato abiertamente feminista, y estamos dando, más si cabe, pasos decididos para que este concepto no sea solo un eslogan, sino un auténtico *modus vivendi*. Una forma de entender nuestro mundo que va más allá de la pura perspectiva social: se trata de dar a todas nuestras acciones una perspectiva de género que equilibre la realidad que nos rodea. Se trata de influir en un sentido que lleve las reivindicaciones de género hasta el último de nuestros ámbitos y hasta las últimas consecuencias.

Telefónica, una empresa pionera en muchísimos ámbitos, y acostumbrada al liderazgo, no solo se debe imbuir de esta realidad, sino que debe liderarla dentro del contexto español, latino y europeo. Su papel, como vertebrador económico, revierte en paradigmas en los que se mira una gran parte del tejido productivo. Telefónica, en definitiva, debe trasladar su condición de pionera y líder al área de la igualdad de género, y para ello, debemos ser audaces, valientes y decididos.

Ambas partes estamos acostumbradas, y llevamos en nuestro ADN, el diálogo social como vehículo idóneo de consenso. Los múltiples convenios, acuerdos paritarios, y por supuesto, los avances en términos normativos relacionados con la igualdad de género en el ámbito laboral, algunos con décadas de bagaje, nos deben servir como pilares para conformar **un nuevo Plan de Igualdad**, dotado de altura de miras, que nos permita satisfacer una auténtica Igualdad de Género en las empresas del CEV, de carácter perdurable, sostenible y con vocación de adaptarse a los nuevos tiempos y a las futuras necesidades de la plantilla, clientes y ciudadanía.

Un elemento vertebrador en la lucha contra la desigualdad por razón de género se focaliza en los planes de igualdad y, aunque Telefónica, ha sido pionera en la negociación y acuerdo de un Plan de Igualdad, somos conscientes que éste tiene que adaptarse y actualizarse de forma paralela a los avances de la sociedad.

Aunque las subidas salariales que se producen en el ámbito del CEV son las mismas para hombres y mujeres, no podemos obviar que existe una brecha salarial, menos visible y detectable, como denunciarnos en nuestro libro "impulsando la igualdad" en el pasado mes de octubre, que depende de la utilización de los permisos por causa legal, que tienden a ser más utilizados por mujeres que por hombres, generando la denominada brecha salarial indirecta por razón de género, y así nos lo reconoció la empresa el 27 de marzo en su informe de gestión consolidado. Esta brecha salarial concierne desde la disminución a todas sus retribuciones salariales, hasta la posibilidad de ver disminuida su cuantía el día de jubilación. Según datos de la propia empresa:

- El 84% de los permisos por maternidad recae sobre la mujer.
- El 85% de las excedencias por cuidado del menor recae sobre la mujer.
- En TdE y TSol, el 100% de las excedencias por cuidado de familiar recae sobre la mujer.
- El 65% de la reducción de jornada de 4 horas recae sobre la mujer.

Debemos ser capaces de adaptarnos a los cambios sociales, a las necesidades de una plantilla de más de 22.000 trabajadoras y trabajadores, y evolucionar juntos. Teniendo como referencia que, en asuntos de igualdad y justicia laboral y social, cuando no se avanza, se retrocede.

Actualmente nos encontramos con la problemática de la falta de mujeres que opten por trabajar en el Sector TIC, en carreras STEM. Y este dato es desfavorable, tanto desde el punto de vista económico como social. En este sentido, la mujer no puede quedarse atrás en este campo donde nos jugamos nuestro futuro como sociedad y como país.

Si no ponemos remedio a la subrepresentación femenina en las carreras tecnológicas, se incrementarán las diferencias laborales entre sexos, revirtiendo los avances de las últimas décadas y prolongando la discriminación por género mucho tiempo más. Si no corregimos este reparto tan dispar construiremos una economía digital con un número insuficiente de mujeres.

Aún tenemos mucho camino por delante y, por ello, no queremos pasar la oportunidad de contribuir a una sociedad más justa e igualitaria, para ello necesitamos verdaderas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, disminuyendo la brecha salarial y atrayendo el talento femenino.

Para el nuevo Plan de Igualdad desde UGT propusimos:

En primer lugar, realizar un diagnóstico con los datos de los últimos años, tal y como se realizan en las empresas de nuestro entorno.

Una vez realizado el diagnóstico de los datos, se debe abordar y diseñar un registro de estos, para poder fijar las situaciones de desigualdad que se puedan generar y la formulación de las propuestas de mejoras.

Definir los objetivos, las medidas a tomar y un cronograma de estas, a su vez, habría que asignar los recursos necesarios, para abordar las medidas establecidas.

Para las medidas que se establezcan se realizara un seguimiento y su correspondiente desarrollo, finalizando con un análisis y grado de consecución de los objetivos fijados, para identificar los aspectos de mejora de las futuras medidas.

Por ello desde UGT seguimos demandando:

- Que se cambie la estructura del plan de igualdad.
- Medidas concretas para la desaparición de la brecha salarial indirecta.
- Mantener la retribución variable y los complementos salariales, como cargo y función, al margen del disfrute de permisos como maternidad, paternidad, lactancia, o haber tenido la jornada reducida por guarda legal o por cuidado de familiar a cargo.
- Equiparación de los permisos de maternidad y paternidad adelantándonos a la aplicación del RD.
- Consecución progresiva de una presencia equilibrada (60-40) de hombres y mujeres en los puestos de dirección, con el objetivo de conseguir la paridad (50-50).

Además, continuamos reivindicando:

- Ampliación de la Jornada Continua.
- Reducción de Jornada.
- Teletrabajo.
- Flexibilidad horaria.
- Adaptación Jornada Intensiva a vacaciones escolares.
- Permisos retribuidos para acudir a consultas médicas.

- Equiparación de los permisos legales de maternidad y paternidad.
- Desconexión digital.
- Selección y contratación.
- Promoción y Formación.
- Desarrollo Profesional.
- Lenguaje inclusivo.
- Prevención y conductas de acoso.
- Creación de la figura del Delegado de Igualdad.

Para terminar, le pedimos a la empresa que, de una vuelta a todo, analice nuestras peticiones y acerque posiciones después de cinco reuniones. Es más que necesario que la empresa conteste favorablemente a nuestras líneas rojas, garantía de empleo, no moviidades etc., así como a todos los temas sociales, conciliación, permisos etc., que a lo largo de estas semanas hemos planteado, sin olvidar la subida salarial y de otros conceptos. Y por supuesto renuncie a propuestas como las que ha planteado en esta mesa, que nos aleja de cualquier posible acuerdo.

Toma la palabra la Presidenta

Convoca la próxima reunión para el 25 de julio.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 10:30 horas en el lugar expresado en el encabezamiento.

Secretaría Representación Dirección

Secretaría Representación Trabajadores

Secretaría Representación Trabajadores

VºRº Presidenta Negociación