



**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 7**

*Fecha Reunión: 6 de septiembre de 2019*

---

**ASISTENTES:**

---

**PRESIDENTA**

D<sup>a</sup>.

**REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN**

D.

D.

D<sup>a</sup>

D.

D<sup>a</sup>

D.

D<sup>a</sup>

D<sup>a</sup>

D.

D<sup>a</sup>

D.

D.

**ASESORES REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN**

D<sup>a</sup>.

D.

D.

D.

D.

D.

D.  
D<sup>a</sup>  
D<sup>a</sup>  
D<sup>a</sup>,  
D<sup>a</sup>,

**SECRETARÍA**

D<sup>a</sup>,

**REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

D.	UGT
D.	UGT
D <sup>a</sup> ,	UGT
D <sup>a</sup> ,	UGT
D <sup>a</sup> ,	UGT
D <sup>a</sup> ,	UGT
D.	CCOO
D.	CCOO
D.	CCOO
D <sup>a</sup> ,	CCOO
D <sup>a</sup> ,	CCOO
D.	CCOO

**ASESORES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

D.	UGT
D.	UGT
D <sup>a</sup> ,	UGT
D.	UGT
D.	UGT
D.	UGT
D.	CCOO
D.	CCOO
D.	CCOO
D.	CCOO
D.	CCOO
D.	CCOO

**SECRETARIOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

D.	UGT
D <sup>a</sup> ,	CCOO

A las 10:30 horas del día 6 de septiembre 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 reanuda los trabajos de esta Comisión Negociadora tras el paréntesis de agosto, dando por iniciada la 7ª 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.**

Buenos días a todos:

Antes de comenzar la reunión, quiero señalar que se ha procedido a entregar a cada una de las organizaciones sindicales una copia completa del borrador del documento "**Propuesta texto segundo CEV**" y que va a ser objeto de detalle en mi exposición.

Bienvenidos a la 7ª reunión de la Comisión Negociadora del Segundo Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas, en la que, tal y como comprometimos en la 6ª reunión de esta Comisión, y tras el paréntesis del verano que nos ha permitido seguir avanzando en el texto del Convenio, presentamos hoy en la Mesa un nuevo documento, "**Propuesta texto segundo CEV**", que recoge los textos entregados en la pasada sesión, incluyendo algunas matizaciones manifestadas por ambas Organizaciones, así como nuevas propuestas sobre aspectos en los que tenemos que ir acercando posiciones, y poder llegar así a firmar un acuerdo satisfactorio para todas las partes lo antes posible.

Dicho documento constituye el primer texto completo sobre el que poder trabajar, debiendo tener en cuenta que en ningún caso hay nada cerrado, ya que todo está supeditado al acuerdo final.

Vamos a realizar un repaso general y ordenado por todas las cláusulas que se contemplan en el documento, tanto de los aspectos ya tratados en la 6ª reunión, como de los que presentamos hoy.

Respecto a los puntos recogidos en los documentos de la 6ª sesión:

- **PREÁMBULO:** mantenemos el redactado entregado en la pasada sesión, si bien hemos introducido un lenguaje inclusivo, circunstancia que se procurará mantener a lo largo de todo el texto, así como en sus posibles modificaciones.
- **OBJETO:** Mantenemos el redactado entregado.
- **ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL:** En el ámbito funcional, destacamos el carácter normativo y vinculante de los acuerdos que recoja el Convenio, manteniéndose la redacción del ámbito personal y territorial.
- **VIGENCIA:** Se trata de un elemento estratégico de la negociación por lo que no podremos concretarla hasta el final de la misma.
- **VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD:** Mantenemos el redactado entregado.
- **GARANTÍA DE EMPLEO:** Mantenemos el redactado entregado y que coincide con la redacción del I CEV.
- **GARANTÍA DE NO MOVILIDAD GEOGRÁFICA FORZOSA:** Mantenemos el redactado entregado en la pasada reunión, considerando que las circunstancias actuales del

negocio de las comunicaciones requieren una actualización del contenido establecido en el I CEV.

En cuanto a las novedades que se introducen en el texto de hoy, paso a exponer los aspectos más relevantes:

### **ASPECTOS ECONÓMICOS. REVISIÓN SALARIAL**

La Compañía propone un incremento del 1,2% lineal por cada posible año de vigencia que se acuerde para el Convenio. Consideramos que el sistema retributivo establecido en el I CEV nos posiciona por encima de la media de nuestras empresas competidoras y es suficientemente garantista.

### **CAMBIOS DE ACOPLAMIENTO**

Como ya hemos puesto de manifiesto, se nos hace imprescindible en esta negociación la adopción de ciertas medidas que nos permitan flexibilizar y optimizar la regulación de la movilidad funcional.

Entendemos que nos corresponde evolucionar la regulación actual de los cambios de acoplamiento, en aras a facilitar el desarrollo de nuestros empleados, figura que solo existe en Telefónica de España.

En el caso de los **Cambios de Acoplamiento Voluntarios**:

Somos partidarios de facilitar, cuando sea posible, la movilidad voluntaria del tipo que sea.

En este sentido, consideramos que tal cual está regulado, no tiene sentido en el contexto actual de Telefónica, de hecho, es muy significativo el escaso número de cambios de acoplamiento voluntarios que se producen cada año.

Como ya dijimos, es importante que la empresa conozca las peticiones de movilidad de las personas trabajadoras, dentro de su puesto profesional; pero lo que no es propio de una Empresa moderna es que la concesión de los mismos se resuelva atendiendo a un criterio de antigüedad, siendo este criterio poco diverso.

En este sentido, proponemos como alternativa que la resolución de los cambios de acoplamiento se realice atendiendo a criterios de la **actividad** a realizar, así como del **perfil profesional** de los candidatos, modelo que se aplicaría no solo a los empleados de Telefónica de España, sino también a los empleados de Telefónica Móviles y Telefónica Soluciones.

Respecto a los **Cambios de Acoplamiento a iniciativa de la empresa**:

Con el objetivo de solventar las ineficiencias derivadas del modelo tradicional y adaptarnos a la nueva realidad del sector y la evolución de nuestra propia actividad, proponemos que la empresa tenga la capacidad de acometer los cambios funcionales y actividades de los empleados dentro de la considerada organizativamente como **dirección de primer nivel**.

En los casos de **acoplamientos por capacidad disminuida** y el **acoplamiento transitorio de trabajadoras embarazadas**, se propone el mantenimiento del redactado del I CEV así como su extensión a las 3 jurídicas.

Por todo lo expuesto, se procedería a la **derogación de la Disposición Adicional Tercera de las aplicables a Telefónica de España.**

### **TIEMPO DE TRABAJO**

Proponemos, como novedad, que los empleados que realicen jornada partida, y que vienen percibiendo el vale comida, puedan percibir ese importe de 9€ en **otro medio equivalente de pago**, como por ejemplo en tarjeta o similar, por cada día que trabajen en esta modalidad, siendo informada con carácter previo la Representación de los Trabajadores en caso de que se produzca el cambio en la forma de compensación.

Proponemos una regulación de los **trabajos programados** que contemple 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.

Al objeto de ordenar la actividad derivada de esta nueva regulación, proponemos las siguientes garantías:

- o Los trabajos programados se planificarán con una antelación mínima de **72 horas**, exceptuándose por necesidades del servicio imprevistas o requerimientos de los clientes, incrementándose la retribución respecto del importe actual de las actuaciones en estos últimos supuestos.
- o Las horas invertidas en la realización de trabajos programados computarán a los efectos del límite máximo previsto para las actuaciones en situación de disponibilidad.

#### **- Turnos multiprovinciales:**

La posibilidad de establecer turnos multiprovinciales y sus horarios va a permitir a ambas partes alcanzar sus objetivos; por una lado, favorece el mantenimiento del empleo en la localidad de residencia, así como la conciliación de la vida personal y laboral, mejorando y ampliando las posibilidades de intercambio de los turnos entre los empleados; y por otro lado, permite a la Empresa realizar su actividad y compromisos con unos criterios de eficiencia adecuados.

Proponemos que la confección del cuadrante de turnos se realice conjuntamente y de manera compartida para todo el personal en las distintas plataformas o centros de trabajo, al objeto de favorecer una cobertura total de los servicios ofertados a los clientes. La distribución de los turnos se realizará teniendo en cuenta el número de empleados, así como las circunstancias laborales de cada centro de trabajo.

Además, se informará en la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo del establecimiento e inclusión de los turnos multiprovinciales y sus horarios, facilitándoles de manera trimestral los turnos realizados por cada centro, todo ello sin perjuicio de las competencias atribuidas por la legislación a los Comités de Empresa.

#### **- Registro de jornada y desconexión digital:**



Como ya se dijo en la sesión de negociación anterior, la propuesta es recoger como anexo de manera íntegra el acuerdo sobre la **Política interna reguladora del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras**, así como la **Instrucción sobre registro diario de jornada**.

Será la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo la encargada de llevar a cabo el seguimiento del cumplimiento de los objetivos pretendidos de ambos acuerdos, siendo competente para resolver las discrepancias que pudieran surgir en su aplicación.

Reiterando lo expresado en otras ocasiones, se trata de dos importantes acuerdos en donde todas las partes firmantes han tratado de plasmar al máximo sus planteamientos y que ponen de manifiesto la necesidad de mantener un diálogo permanente con los representantes de los trabajadores para avanzar en el desarrollo de las novedades legislativas.

### **VACACIONES**

Se propone modificar el artículo 94 del ICEV, aclarando que deberán iniciarse en día laborable, algo que consideramos evidente atendiendo a la finalidad de las mismas, que es poder ausentarse del trabajo un día en el que se tiene la obligación de trabajar, por lo que carece de sentido iniciarlo un día en el que no existe tal obligación por ser festivo.

### **PERMISOS RETRIBUIDOS**

En relación a los permisos retribuidos, tal y como nos comprometimos en la 5ª reunión, proponemos una nueva redacción más eficiente para algunos de ellos, atendiendo a las nuevas necesidades de la plantilla, considerando en todo caso, la voluntad de ambas partes de mejorar y promover las posibilidades de conciliación de los empleados.

- Los permisos en caso de **accidente o enfermedad grave**, con o sin hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario de cónyuge o pareja de hecho, de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, quedaría de la siguiente manera:
  - Cónyuge o familiares de primer grado: permiso retribuido de 4 días naturales.
  - Familiares de segundo grado: permiso retribuido de 2 días naturales.
- Por aplicación del RD 6/2019, se propone la **derogación** del artículo 102 d) del ICEV, es decir, el **permiso por Nacimiento de hijo o adopción o acogimiento preadoptivo**, por cuanto se ha producido un incremento hasta 8 del número de semanas de este permiso.
- Se da una nueva redacción al apartado f) del Art 102 y relativo a las **Pruebas de selección convocadas por la empresa**.
- Igualmente, y de acuerdo a las peticiones de las organizaciones, hemos incluido la posibilidad de **fraccionar dos días de asuntos propios**, para hacer más efectivo el derecho a la conciliación de todos los empleados, mediante reducción de la jornada diaria sin que por este concepto puedan superarse las 15 horas de duración anuales, y con un fraccionamiento mínimo de 90 minutos.

- o Se da una nueva propuesta de redacción definiendo de una manera más precisa el permiso contenido en el artículo 102 n) del I CEV, relativo a **consultas médicas y la realización de pruebas médicas, clínicas y diagnósticas.**

Como aspectos comunes a todos los permisos, y exceptuando los casos señalados en el articulado, el permiso empezará a computar el día en que se produzca el hecho causante, sea laborable o no.

#### **FUNCIONES GRATIFICADAS. Función de secretariado.**

Nos encontramos ante la posibilidad de extender y homogeneizar la gratificación por función de secretariado a aquellos empleados, con independencia de su jurídica de pertenencia, que tengan asignada la **asistencia a puestos directivos de manera expresa.**

En aquellas situaciones en las que se vinieran percibiendo cantidades superiores u otros complementos no previstos, se mantendrían a título personal, pero no les será de aplicación este concepto. Este esquema de gratificaciones será aplicable a los Grupos Profesionales inferiores a Grupo 2.

#### **FORMACIÓN**

Como hemos puesto de manifiesto en sesiones anteriores, consideramos la formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de los profesionales. Además, la formación es un valor estratégico que permite la adaptación de la empresa y de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a las necesidades del mercado.

Adicionalmente al documento entregado en la pasada reunión, hemos incorporado las sensibilidades manifestadas por ambas Organizaciones:

- En los casos en los que las personas trabajadoras asistan a cursos de formación de 6 horas de duración, la vuelta al trabajo se producirá en cualquier caso, a excepción de aquellas especiales circunstancias donde el tiempo de desplazamiento impida de manera razonable la incorporación efectiva al puesto de trabajo.
- En los casos de las personas trabajadoras que con reducción de jornada asistan a los cursos de formación convocados por la Empresa y realicen horas de formación por encima de su reducción de jornada, se les compensará el tiempo de exceso en tiempo de descanso a razón de hora por hora.

#### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

- Como ya expusimos en la 5ª reunión, en relación a los **actos de agresión**, la actual regulación del I CEV recoge los actos de agresión como falta 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. En el ámbito laboral, 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, a la integridad física y moral de los compañeros de trabajo y otros trabajadores, por lo que en todos los casos, este tipo de conductas deberían calificarse como muy graves.
- Asimismo, 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, y concretar algunos aspectos en la tipificación e inclusión en las conductas descritas como faltas.

Otra de las cuestiones que hemos incluido, es una propuesta de redacción sobre la **UTILIZACIÓN DE DISPOSITIVOS DIGITALES CORPORATIVOS, SOFTWARE Y APLICATIVOS, CORREO ELECTRÓNICO, SISTEMA DE MENSAJERÍA Y HERRAMIENTAS SOCIALES Y COLABORATIVAS Y ACCESO A INTERNET.**

En los últimos años, la introducción y utilización de las nuevas tecnologías en la empresa han supuesto para los empleados que puedan tener a su disposición una serie de recursos informáticos que facilitan enormemente la realización de su actividad laboral, pero que, simultáneamente, conllevan una responsabilidad en su buen uso y aplicación diaria.

Por ello, consideramos necesario el establecimiento de una serie de directrices y acciones de control y corrección adecuadas sobre la buena utilización de las nuevas tecnologías por parte de los empleados, con el fin de prevenir las prácticas abusivas sobre una utilización particular de los medios informáticos que se pudieran producir, y sobre todo de aquéllas que puedan poner en riesgo la seguridad de los sistemas, al igual que se hace necesario la adaptación de la regulación anterior a la legislación legal vigente y a la realidad tecnológica actual.

De igual manera, con esta propuesta nos adecuaríamos a lo previsto en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos digitales, sobre los criterios de utilización de los dispositivos digitales.

### **CONCILIACIÓN**

- **Jornadas reducidas.** Como ya hemos expuesto en otras ocasiones, este era uno de los temas pendientes de homogeneizar en el I CEV, y se nos presenta ahora la oportunidad de definir un escenario convergente para las tres jurídicas.

Somos conscientes de las ventajas que las reducciones de la jornada aportan a la empresa y a los empleados, permitiendo una notable mejora en la conciliación de la vida laboral y familiar a través de la flexibilización de las condiciones de trabajo, todo ello bajo la premisa de la buena fe por ambas partes.

En este sentido proponemos:

- o Establecer como criterio general la reducción de jornada entre **1/8 y 1/2 de la jornada** para quienes por guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, o quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.
- o Y como novedad, con objeto de recoger la diversidad y especiales situaciones existentes en TME y TSOL contempladas en sus regulaciones de origen y que el I CEV mantuvo en las Disposiciones Transitorias, proponemos la inclusión de un



nuevo escenario que favorezca, aún más, la conciliación de la vida laboral y personal de todos los empleados sujetos al ámbito de aplicación del II CEV, mediante el establecimiento de una **reducción de 30 minutos sobre la jornada de trabajo diaria**.

- **Adaptación de jornada:**

En cuanto a la adaptación o modificación de la jornada para la adecuación a los nuevos requerimientos legislativos, se hace preciso abordar la puesta en práctica de esta medida de conciliación, proporcionando unos principios rectores para la concesión y, en su caso, adaptación de la misma.

Somos conscientes de que nos encontramos ante una cuestión que va a requerir un gran esfuerzo por todas las partes, en especial desde el punto de vista organizativo, pero ello no puede obstaculizar el procurar mayores niveles de conciliación de las necesidades familiares y laborales de los trabajadores a los que les resulta de aplicación el Convenio Colectivo.

Asimismo, nos remitimos a la Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo como la Comisión competente para conocer de todas aquellas cuestiones que pudieran surgir al respecto.

- **Acumulación permiso lactante.** De acuerdo con las modificaciones efectuadas en el artículo 45 1 d) del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto Ley 6/2019, es preciso adaptar la redacción del Artículo 104 del I CEV, introduciendo el "Cuidado del lactante", reconociendo este permiso a ambos progenitores, y pudiendo acumularse en jornadas completas y sin solución de continuidad, una vez finalice el periodo de descanso obligatorio o cuando se produzca la primera interrupción si éste se prolongara.

- **Nuevas formas de trabajo: teletrabajo y flex-work**

o **Teletrabajo**

Siempre hemos manifestado nuestra intención de seguir avanzando en este sentido, por entender que contribuye a la motivación de los trabajadores, además de posibilitar el ahorro en costes y tiempos a la persona que teletrabaja, todo ello sin merma de productividad en el desarrollo de su trabajo. Reconocemos el teletrabajo como una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa.

Consideramos oportuno para el desarrollo del teletrabajo en la empresa **renovar nuestro compromiso y mantener los criterios establecidos en el anexo 5 del I Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas**.

o **Flex - work**

Hemos incorporado una nueva modalidad que permite flexibilizar, aún más, la prestación laboral de los empleados que, aprovechando el auge de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, permiten realizar la actividad profesional en cualquier lugar, con total autonomía y de una manera muy flexible, y, además, conciliar la vida profesional con la personal.

El trabajo en movilidad o flex work se constituye como una evolución del modelo de teletrabajo existente en la Compañía, siendo una forma de facilitar la prestación de la actividad laboral a aquellos profesionales que por su actividad y perfil puedan en un momento dado desarrollarla, sin necesidad de ir a la oficina, teniendo por objeto lograr una mayor autonomía y productividad en el trabajo.

Entre los requisitos concretos, destacamos el perfil y la actividad:

- Un **perfil** que tenga competencias intrapersonales, competencias propias de la interacción con el puesto, así como que se trate de profesionales que pertenezcan a colectivos de perfiles críticos en el mercado, equipos que trabajan en "ecosistemas agile" y, en general, puestos que requieren mayor movilidad.
- Asimismo, la **actividad** a realizar por el empleado debe estar referida a **proyectos específicos**, donde la movilidad y la flexibilidad sea acorde a las necesidades cambiantes de cada cliente o negocio. No se trata de un tipo de actividad de carácter repetitivo, sino de proyectos y actividades que requieren ubicuidad y soluciones complejas y cuya dificultad de ejecución es alta o muy alta.

## **IGUALDAD**

En el contenido de la propuesta reiteramos nuestro firme compromiso en el mantenimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de todas aquellas medidas tendentes a lograr la igualdad real en el seno de las tres Empresas, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la legislación vigente para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Siempre hemos apostado por la igualdad de oportunidades y de trato, fomentando la inserción de la mujer en el mundo laboral y favoreciendo su desarrollo profesional con políticas y condiciones de trabajo absolutamente innovadoras.

Se anexa el nuevo **Plan de Igualdad** que ya presentamos en la pasada reunión, que comprende todos y cada uno de los ámbitos de la actividad laboral como son los procesos de selección, promoción, política salarial, formación, condiciones de trabajo y políticas de conciliación.

Se ha asumido el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un valor irrenunciable y fundamental que forma parte activa de nuestra cultura y que queremos seguir impulsando, siendo fiel reflejo el establecimiento de medidas que favorecen este principio como las relativas a jornada y flexibilidad en los horarios; vacaciones; permisos y medidas de apoyo a la familia, formación; previsión social y salud laboral; beneficios sociales, etc.

Por su eficacia y especiales garantías, proponemos dar continuidad al "**Protocolo de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo**" que se establecía el I Convenio de Empresas Vinculadas, cuyo objetivo es el de prevenir que se

produzca el acoso en el entorno laboral, y, si ocurre, asegurar la disposición de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se vuelvan a producir estas situaciones.

### **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, SALUD LABORAL, ABSENTISMO Y MEDIO AMBIENTE.**

Este aspecto es relativamente continuista con lo contenido en el I CEV, pero se aporta una redacción más moderna.

Como cuestiones destacadas al respecto:

- **En materia de Salud laboral:** Para el colectivo de comercial se recomendará a criterio médico, revisión otorrinolaringológica, de carácter voluntario, en centros concertados.
- **Absentismo:** Mantenemos una Comisión Paritaria de Absentismo cuyo objeto será abordar esta materia con el objetivo de prevenirlo, y coadyuvar a su corrección y reducción de las tasas actuales.
- **Medioambiente:** Seguimos apostando por el medioambiente y el Proyecto de Gestión Ambiental de Telefónica España, que incorpora criterios medioambientales en la gestión de la empresa y el mantenimiento del Equipo.

### **EXTENSIÓN DE DISPOSICIONES ADICIONALES DEL I CEV.**

Las disposiciones adicionales aplicables a TdE cuarta en su número dos (Trabajadores en pantallas de visualización de datos), sexta (conductores), octava (Asistencia jurídica en Operaciones y Red) y novena (Póliza de Seguro de Responsabilidad Profesional) a partir de la firma del Convenio, serán de aplicación a todo el personal que preste sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo.

#### **Se propone la modificación de la Disposición Adicional cuarta aplicable a TdE:**

- **Delegados de Prevención:** la propuesta es que se adecuen en su número a los rangos establecidos en la ley.
- **Comité Central de Seguridad y Salud TdE:** se propone que sus reuniones sean bimestrales.

Por último, **se incorporan como Anexos** los documentos entregados en la pasada reunión relativos a:

- **PLAN DE IGUALDAD y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO LABORAL PARA TdE, TME y TSOL**
- **ACUERDO MARCO PROFESOR COLABORADOR TELEFONICA ESPAÑA**
- **POLÍTICA INTERNA REGULADORA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE TELEFÓNICA**
- **INSTRUCCIONES SOBRE REGISTRO DIARIO DE JORNADA EN TELEFÓNICA**

Como novedad, introducimos un anexo relativo al **PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA JÓVENES**.

Haciéndonos eco de las peticiones efectuadas por la RRTT, los empleados y las de la Compañía, surge la necesidad de desarrollar un programa específico para la retención del talento, que comprometa a todos los agentes intervinientes y garantes del empleo, con el objetivo de impulsar la carrera profesional a jóvenes cualificados y multidisciplinares, que tendrán la oportunidad de obtener una visión transversal del negocio de la compañía y una expectativa de desarrollo más rápida en función de su desempeño.

Nuestros empleados más jóvenes han cambiado sus prioridades profesionales y laborales, motivo por el cual es necesario que los entornos de trabajo y concretamente **Telefónica España**, a través de la negociación colectiva, pueda recoger y entender sus expectativas, basadas en la flexibilidad, autonomía, nuevas formas de trabajar, implicación en proyectos, formación diferencial o desarrollo profesional, entre otras.

Hemos diseñado una **propuesta de programa**, cuyos aspectos esenciales son los siguientes:

- **Estructura del Programa:**
  - Programa específico de formación y desarrollo.
  - Programa de Mentoring.
  - Acciones de movilidad – rotación temporal.
  - Desarrollo de Proyecto de mejora.

**Igualmente, proponemos recogiendo las peticiones manifestadas por las Organizaciones una Bolsa de horas anual o mensual** para los jóvenes que desean mantener su formación universitaria en las carreras TIC. En estos casos la Dirección, arbitrará los mecanismos y criterios necesarios para que se puedan compatibilizar estos estudios con el tiempo de trabajo, en función del número de asignaturas, siempre atendiendo a las especiales necesidades de las Unidades donde estén acoplados los empleados.

Finalmente, quedarían pendientes temas relevantes, tales como:

- **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

La empresa considera fundamental avanzar decididamente hacia un **nuevo modelo de Clasificación Profesional** para el colectivo Dentro de Convenio, más **sencillo, moderno**, alineado con las mejores prácticas y que responda a la realidad de nuestra Compañía, asegurando nuestra **competitividad externa** y la consecución de los **objetivos de negocio**.

Un modelo que **apueste por el empleado**, potenciando la **movilidad y el desarrollo profesional**, a través de escenarios coherentes que ofrezcan opciones a los empleados para evolucionar, tanto en un mismo grupo profesional como hacia otros, potenciando sus capacidades y por tanto su polivalencia y empleabilidad.



Para ello, consideramos clave avanzar conjuntamente con la RRTT en la definición de este nuevo modelo, contemplando, entre otros, la completa revisión de la actual **arquitectura de clasificación de puestos**; el diseño de un **esquema retributivo** de acuerdo a las actuales tendencias de mercado, que se ajuste a la clasificación profesional que se defina y contemple la progresión salarial de los puestos; y la determinación del **marco de movilidad** y de **progresión profesional** del empleado.

- **CREACIÓN DE EMPLEO Y SELECCIÓN**

Desde un punto de vista organizativo y por razones de eficiencia, consideramos necesario unificar los criterios y procesos de selección vigentes hasta ahora en las empresas firmantes en un único proceso de selección, que permitirá seleccionar a los perfiles más idóneos para la compañía con criterios de igualdad de oportunidades para todos. De igual manera, se debería regular de manera común el proceso de selección para la participación en las becas formativas.

- **MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

Quedaría por desarrollar el compromiso marcado en el primer CEV en esta materia para homogeneizar la regulación en las tres jurídicas.

Durante la vigencia del I CEV se han puesto de manifiesto las dificultades para la realización de determinados movimientos orientados a concentrar la actividad.

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

Con la entrega de toda la documentación descrita, la Empresa ha realizado un esfuerzo muy relevante de concreción y de acercamiento, tal y como se nos había requerido por las Organizaciones. Entendemos, por tanto, que estamos en el camino correcto para alcanzar el objetivo de llegar a un buen acuerdo para ambas partes.

Cedo la palabra a continuación a la señora Presidenta.

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

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

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

Con esta declaración, queremos dejar constancia de que acudimos a la reunión con un análisis y posicionamiento más amplio al que pudimos hacer, sobre la marcha, a la documentación entregada por la empresa, en la pasada reunión del día 27 de julio.

Sin embargo, atendiendo ahora, a la intervención de la empresa y al nuevo documento entregado, que recoge entre otros, los siguientes asuntos:

- **Ámbito funcional**
- **Garantías varias**
- **Aspectos económicos de distinta naturaleza**
- **Cambios de Acoplamiento, en distintas modalidades**

- Tiempo de Trabajo
- Vacaciones
- Permisos Retribuidos
- Funciones Gratificadas
- Formación
- Régimen disciplinario
- Utilización de dispositivos digitales
- Conciliación
- Teletrabajo y Flex Work
- Desconexión digital
- Igualdad
- Extensión de disposiciones adicionales del I CEV
- Salud Laboral y Medio Ambiente
- Juventud
- Bolsa de horas para carreras TICS
- Además de referencias a Clasificación profesional, selección y creación de empleo y movilidad geográfica.

Damos por bueno el esfuerzo que argumentan haber realizado en este periodo, recogiendo de una parte los requerimientos realizados por CCOO para avanzar de manera más concreta en aspectos, a día de hoy no abordados, así como incluyendo algunas de las enmiendas a anteriores planteamientos.

A pesar de ello, queremos avanzar que el planteamiento de alguno de los textos que proponen no parece encajar, en absoluto, con nuestras premisas.

Es por esto que, solicitamos fijar nueva fecha de reunión que nos permita una lectura profunda, así como un detallado análisis a fin de emitir valoraciones y/o alternativas a los textos presentados.

Gracias por su atención, cedo la palabra a la señora presidenta.

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

Un saludo a la presidenta de la mesa, secretarías y representantes de las empresas y del resto de la parte social.

En la última reunión de esta comisión negociadora, antes del verano, desde UGT instábamos a la empresa a que en la siguiente ocasión nos presentase **nueva documentación que contemplase las numerosas materias que hasta la fecha no se habían concretado**, que nos permitiera seguir avanzando en la negociación que, entendemos, debe concluir con una mejora de las condiciones laborales y económicas de los trabajadores y trabajadoras de las tres empresas aquí representadas.

La respuesta de la empresa, proporcionando un documento en el sentido requerido, y que ha desglosado en su intervención, de forma que, en una valoración a vuela pluma, observamos **algunas respuestas en positivo** a nuestras demandas (formación, permisos retribuidos, fraccionamiento de día de asuntos propios, trabajos programados...), pero introduce **algunas cuestiones que entendemos pueden desestabilizar la negociación**, sobre todo cuando se plantea un **incremento del 1,2% lineal** por cada posible año de vigencia del

CEV, a todas luces insuficiente, o se insiste en aspectos limitativos en materia de movilidad voluntaria, siendo necesario estudiar en profundidad otros aspectos (teletrabajo, conciliación...) por lo que, **con el fin de proporcionar una respuesta que englobe todos los aspectos de la negociación**, creemos necesario un **tiempo de análisis** que nos permita valorar el contenido del documento que hoy se nos entrega, por lo que nos vemos obligados a **emplazar nuestra réplica a la próxima reunión**.

No obstante, queremos reiterar **nuestro desacuerdo con la forma de llevar esta negociación**, ya que desde UGT no compartimos la **parcelación que la empresa está realizando de los temas**, y la **falta de concreción** a la hora de proporcionar respuestas que atiendan y despejen las incógnitas sobre nuestras "líneas rojas" en materia de movilidad forzosa, mejora del poder adquisitivo, de pluses, o aspectos sociales, vacaciones, permisos, conciliación, etc., y aún no hemos entrado en materia en los temas que afectan a Comercial y Operaciones, etc., es decir, todo aquello que realmente importa para los trabajadores y trabajadoras.

Además, desde UGT queremos trasladar a la parte empresarial nuestra **preocupación por los datos negativos del valor de la acción** de Telefónica conocidos durante el verano, que se ha precipitado desde los 7,59 euros del 12 de junio a menos de 6 euros a finales de agosto, lo que supone **una caída acumulada de más de un 13% en sólo dos meses**, que se produce a pesar de los **insistentes esfuerzos del Grupo por reducir la deuda**, que somos conscientes que ha descendido en más de 2.000 millones de €, pero que sigue lastrándonos ante las principales agencias de valoración.

Si a ese preocupante descenso le unimos las noticias respecto a **la situación económica mundial** y especialmente la europea, con síntomas de desaceleración económica, **la crisis del peso argentino**, que hunde las previsiones del Grupo y la **incertidumbre sobre el Brexit**, entendemos que **cada vez es más necesario para ambas partes alcanzar un acuerdo** que, sirva a los intereses de ambas partes y, por un lado, proporcione verdadera **proyección de futuro a los planes empresariales**, tranquilizando a inversores y accionistas y por otro, **garantice nuestras condiciones económicas y laborales**, de forma que empresa y trabajadores podamos **afrentar y superar con garantías cualquier posible adversidad futura**.

Creemos que la empresa está ante la **oportunidad de encarar los próximos años en un marco de estabilidad y paz social** y con **herramientas de gestión eficaces** si atiende los postulados que desde esta parte intentamos trasladar constructivamente.

Del documento que hoy se nos entrega, y que **analizaremos y responderemos con la mayor celeridad posible**, depende en gran medida que podamos cimentar entre todos un proyecto de futuro apoyado en el buen acuerdo que desde UGT aún creemos posible.

#### **Toma la palabra la Presidenta**

Convoca la próxima reunión el próximo miércoles 11 de septiembre a las 10:30 horas.

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

**Secretaría Representación Dirección**

**Secretaría Representación Trabajadores**

**Secretaría Representación Trabajadores**

**VºBº Presidenta Negociación**