

Telefónica

**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 8

Fecha Reunión: 11 de septiembre de 2019

ASISTENTES:

PRESIDENTA

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

ASESORES REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

SECRETARIA

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

ASESORES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

SECRETARIOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

A las 09:30 horas del día 11 de septiembre de 2019, bajo la presidencia de
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 saluda a los asistentes y da por iniciada la 8ª sesión de la Comisión Negociadora del Segundo Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas, cediendo la palabra a la Representación de los Trabajadores.

Toma la palabra la Representante de CCOO,

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

Antes de dar cumplida respuesta a los documentos entregados en la pasada reunión, el hilo de los acontecimientos nos hace interrumpir la dinámica de la mesa negociadora tras el anuncio, confirmado ayer de manera fehaciente por el presidente Sr Emilio Gayo, en relación a la intención de poner en marcha un nuevo Plan de Suspensión Individual para 2019 y haciendo referencia explícita según sus propias palabras a que: "Sus condiciones concretas se supeditarán al desarrollo de la negociación con los representantes de los trabajadores."

Por ello, exigimos el máximo rigor en este proceso y conocer las justificaciones que los llevan al planteamiento del mismo en contradicción con sus anteriores declaraciones.

La intención que ponen sobre la mesa es de un calado tal, tanto a nivel interno como externo, que es necesario que, a la mayor brevedad posible, si pudiera ser hoy mismo, nos faciliten los pormenores y parámetros en los que la propuesta se mueve y que, desde luego, en ningún caso deben de estar por debajo de lo ya acordado en el anterior proceso a través de la mesa de seguimiento del PSI, en la que participamos. Esperamos pues su respuesta al respecto adelantando, que para el buen desarrollo del mismo, serán imprescindibles las premisas de: Voluntariedad, Universalidad, Buenas Condiciones Económicas y enlace con la Jubilación en las mejores condiciones.

A continuación, inicio la contestación pendiente de la anterior reunión:

Una vez analizada por la organización la documentación que se entregó el pasado viernes a la Representación de los Trabajadores, queremos puntualizar, tal y como en otras ocasiones lo ha hecho nuestra contraparte que:

En ningún caso tras nuestras manifestaciones daremos asuntos por cerrados, ya que todo ha de estar supeditado al acuerdo final.

Qué el modelo que solicitamos de redactado final, en caso de acuerdo, tendrá que ceñirse a la creación del redactado de un II CEV y en ningún caso es nuestro deseo volver a situaciones ya superadas de textos bases y modelos de cláusulas solo allí donde haya modificaciones. La complejidad, tanto para la parte empresarial como para las personas trabajadoras, en la comprensión de nuestras reglas laborales, resta transparencia y confianza sobre lo pactado o no.

Nos felicitamos en la evolución del lenguaje empleado que pasa a ser inclusivo según hemos acordado y que ya se aprecia en el documento de análisis.

Procedo pues a enumerar los distintos asuntos planteados con la valoración correspondiente y en su caso, petición de eliminación, mantenimiento o mejora.

- En los asuntos relativos a: **PREÁMBULO, OBJETO, ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL, VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD, GARANTÍA DE EMPLEO**, aceptamos la propuesta de texto y remarcamos en este bloque el gran logro que supone renovar la

cláusula de Garantía de Empleo, un ave raris en nuestro sector y en el mundo laboral actual.

La Garantía de Empleo es la base sobre la que edificar el resto de las relaciones laborales que nos conminan a estar en esta negociación. Con la renovación de la misma, se cumple uno los Pilares Básicos de la Negociación Colectiva de CCOO, tal y como promulgamos en nuestros procesos electorales.

- Por el contrario, con relación al redactado sobre **GARANTÍA DE NO MOVILIDAD GEOGRÁFICA FORZOSA**: Mantenemos nuestro más profundo rechazo, no afrontaremos cambios al respecto del anterior convenio. Nuestro objetivo, y así se lo hemos hecho saber en anteriores reuniones, pasa por mantener sin modificación alguna el redactado del anterior convenio, que dota de la protección necesaria a las personas trabajadoras para prever una estabilidad deseada en relación a su emplazamiento geográfico. Hoy en día es ridículo plantear de manera colectiva necesidades de este tipo cuando las herramientas tecnológicas presentes y mucho más las futuras nos van a permitir trabajar desde cualquier lugar.

Solo falta en este apartado por definirse la **vigencia** de un posible acuerdo, es momento de avanzar sustancialmente en las propuestas hechas por la Representación de los trabajadores, para poder asociar un espacio temporal de estabilidad, en un entorno económico y laboral de calidad.

ASPECTOS ECONÓMICOS. REVISIÓN SALARIAL

Frente a la propuesta de la compañía de un incremento del 1,2% lineal por cada posible año de vigencia que se acuerde para el Convenio, CCOO se reitera en sus planteamientos y solicita un esfuerzo de la empresa para alcanzar los niveles de referencia del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva asumidos por la patronal y los sindicatos. Le recordamos a la empresa que las fórmulas pueden ser variadas y que además de incremento mayor en el porcentaje, desde CCOO apostamos por la renovación del concepto de pluses convenio con carácter consolidable.

Queremos advertirles que en el punto en el que se presenta la oferta, la consideramos impedimento suficiente como para no llegar al deseado acuerdo.

CAMBIOS DE ACOPLAMIENTO

Como ya hemos puesto de manifiesto, entendemos que en ocasiones y de manera justificada corresponde dentro de la negociación evolucionar las regulaciones actuales, en aras a facilitar el desarrollo de las plantillas.

Es por ello por lo que nos alegra compartir con la empresa el planteamiento y extensión a las tres jurídicas de la figura de los **Cambios de Acoplamiento Voluntarios**. En este apartado la introducción por su parte de un criterio prioritario de perfil profesional o actividad a realizar frente al histórico de antigüedad nos produce serias dudas sobre su idoneidad y objetividad. Solicitamos a la empresa la revisión de esta propuesta.

Sobre **Cambios de Acoplamiento a iniciativa de la empresa**, lo consideramos un torpedo en la línea de flotación de la negociación, tal y como ya les hemos advertido en otras ocasiones. CCOO no va a aceptar un modelo de movilidad funcional de carácter colectivo, del tipo que presentan, que desregula los derechos de las trabajadoras y trabajadores y deja al albur de la empresa una serie de movimientos funcionales nada más y nada menos que a nivel

dirección, lo que llevado a determinadas provincias supone dar carta blanca a la organización empresarial para mover a todo el personal de manera funcional. Su propuesta tiene puntos leoninos, como por ejemplo en lo referido al área comercial. Es por ello que solicitamos la retirada de este apartado.

Para los casos de **acoplamiento por capacidad disminuida y el acoplamiento transitorio de trabajadoras embarazadas**, nos complace el nuevo reconocimiento de estos derechos a las 3 jurídicas, manteniendo el anterior redactado.

TIEMPO DE TRABAJO

Ante su propuesta para que la plantilla que realicen jornada partida, y que vienen percibiendo el vale comida, puedan percibir ese importe en **otro medio equivalente de pago**, previa información a la RRTT, en el caso de producirse, somos conscientes de que tanto la regulación legal al respecto como la realidad de otras empresas por el ahorro de costes que puede suponer esta alternativa son el telón de fondo de su petición, y en este sentido podríamos alinearnos en los planteamientos siempre y cuando se atienda al incremento salarial solicitado por CCOO de 9 a 11 euros, por ser este importe, a día de hoy, el máximo legal establecido con ventajitas fiscales.

Al hilo de **TRABAJOS PROGRAMADOS**, desde CCOO consideramos que **deben seguir cubriéndose con turnos**. Se da además el caso de que las disponibilidades no están homogenizadas entre las tres jurídicas y, por lo tanto, es necesario un trabajo de fondo en primer lugar que aborde la fusión de las distintas regulaciones en una única, a través de la Comisión de Operaciones.

Sobre **TURNOS MULTIPROVINCIALES**, hoy la realidad se mueve en los términos reflejados en su redactado y, por lo tanto, creemos que puede ser acertado el reconocimiento de la misma, que mayormente favorece la vida personal y laboral y mantiene la estabilidad del trabajo en la propia residencia.

Adicionalmente, solicitamos que las vacaciones se soliciten y concedan por centro de trabajo.

Sobre **Registro de jornada y desconexión digital**, estamos de acuerdo, como ya hemos manifestado, en transponer como anexo, el acuerdo firmado por todas las Organizaciones aquí representadas, sobre la Política interna reguladora del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, así como la Instrucción sobre registro diario de jornada, siendo 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.

VACACIONES. Ante su propuesta de aclarar que las mismas han de iniciarse en día laborable, desde CCOO solicitamos por el contrario el reconocimiento del derecho ganado a iniciarse en festivo o en su defecto mantener el texto del I CEV.

Además, echamos en falta por su parte la aceptación o al menos valoración de nuestra petición relativa a la implementación de nuevos periodos de 5 días, a la hora del fraccionamiento y disfrute.

Sobre **PERMISOS RETRIBUIDOS**, tal y como ya hemos expuesto en otras intervenciones, existe evidencia que demuestra cómo el ofrecer un ambiente adecuado en donde exista y se fomente calidad de vida repercute de manera positiva en el compromiso y motivación del

personal, logrando un desempeño por encima de lo esperado. Por ello, los asuntos relacionados con los permisos son un delicado aspecto en el que debemos poner el eje de las relaciones laborales. En su oferta se observan acercamientos todavía cicateros, de una parte, faltan asuntos que tratar fruto de las reivindicaciones de CCOO, y por otro lado algunas de sus premisas no son aceptables.

Analizado el modelo que nos presentan, decir que en el caso de:

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, si bien celebramos la eliminación del famoso cuadrante de grados de enfermedad por el que se nos hacía pasar para que la empresa decidiera cuantos días nos correspondían según su criterio y en cada caso, previo informe médico, aspecto este que seguramente hacia traspasar líneas de protección de datos en aras de conseguir el mayor número de días, proponemos un aumento de los días ofertados de la siguiente manera:

- Cónyuge o familiares de primer grado: permiso retribuido de 5 días.
- Familiares de segundo grado: permiso retribuido de 3 días.

Tomando además como referencia días laborables y no naturales, pudiendo así adelantarnos a la resolución de la demanda interpuesta por CCOO sobre este asunto, y que se encuentra ahora en el Tribunal Europeo.

Sobre la propuesta de derogación, por aplicación del RD 6/2019, que prevé para 2021 la equiparación en 16 semanas de los permisos entre progenitores, del artículo 102 d) del I CEV, es decir, el **permiso por Nacimiento de hijo o adopción o acogimiento preadoptivo**, solicitamos la aplicación de una tabla de transición aplicable desde enero de 2019 para estas circunstancias, hasta la total implementación del derecho.

Ante la una nueva redacción al apartado **f) del Art 102 relativo a las Pruebas de selección** convocadas por la empresa, solicitamos que se mantenga el redactado íntegro del anterior CEV.

Nos es satisfactorio la aceptación de poder **fraccionar dos días de asuntos propios**, para hacer más efectivo el derecho a la conciliación de las personas trabajadoras, mediante reducción de la jornada diaria, pero en este punto solicitamos que el fraccionamiento mínimo pase de 90 a 30 minutos.

En la nueva propuesta de redacción del artículo 102 n) del I CEV, relativo a consultas médicas y la realización de pruebas médicas, clínicas y diagnósticas, solicitamos la inclusión de los tratamientos ambulatorios en los mismos términos del I CEV.

Rechazamos la coetilla reflejada en varios apartados de "acreditar documentalmente que los actos médicos no pueden realizarse fuera de las horas de trabajo", dado que la libertad de elección de facultativo y los cambios en su horario de atención puede ser un impedimento para el correcto seguimiento de la dolencia y su tratamiento.

El justificante de asistencia a la cita médica será el que determine el facultativo, no está en mano del trabajador/a exigir un modelo determinado.

Adicionalmente solicitamos una bolsa anual de horas para acompañamientos médicos.

FUNCIONES GRATIFICADAS. Función de secretariado.

Finalmente, la empresa recoge una situación generada con el anterior CEV relativa a la extensión y homogenización de las gratificaciones, en concreto aborda la relativa por función de secretariado para aquellos empleados y empleadas, que, con independencia de su jurídica de pertenencia, tengan asignada la **asistencia a puestos directivos de manera expresa**. Con la consecución de este reconocimiento, en tantas ocasiones solicitado por CCOO, queda cerrado otra de las carencias del anterior convenio.

Entendemos que la casuística histórica de estos puestos es muy amplia, y que por ello se establezcan ciertos criterios transparentes para su cobro. Desde CCOO velaremos por el cumplimiento riguroso de esta novedad.

FORMACIÓN

Coincidiendo, como hemos expresado en anteriores reuniones, que la formación es un elemento básico y estratégico tanto para la plantilla como para la Compañía, que permite a unas y otras la adaptación continua y de calidad a las nuevas tecnologías y necesidades del mercado, valoramos positivamente la homogenización para las 3 jurídicas del acuerdo de formación, la revisión del modelo retributivo y el reconocimiento de nuevas figuras formativas.

Seguimos insistiendo en que se dé por finalizada la jornada laboral cuando se acude a jornadas formativas de 6 horas.

En el caso 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, insistimos en que se les compense el exceso en tiempo como jornada completa.

En el caso de las compensaciones de hora por hora es necesario que lo hagan extensivo a todos los días de la semana y no circunscrito como ustedes pretenden únicamente a domingos y festivos.

Las trabajadoras y los trabajadores son las/os más interesadas/os en recibir una formación adecuada y de calidad que le permita realizar su actividad de la manera más eficiente y productiva. Pero en muchas ocasiones las dificultades para desplazarse fuera de su residencia, por motivo de responsabilidades con terceros, conciliación, etc., para recibir dicha formación nos impide acordar imposición de la obligatoriedad. Por lo tanto, las premisas para acordar tendrían que ir sobre la base de que no haya desplazamiento fuera de su residencia, que la misma se realice en horario laboral y que se negocie un catálogo de dichos cursos obligatorios, en la Comisión de Formación.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Como ya expusimos en la 5ª reunión, no aceptamos los cambios propuestos por la empresa, a la vez que solicitamos reducir los periodos de permanencia en el historial de las sanciones ejecutadas, facilitando así la normalización de asuntos superados de manera positiva.

A colación de la **UTILIZACIÓN DE DISPOSITIVOS DIGITALES CORPORATIVOS, SOFTWARE Y APLICATIVOS, CORREO ELECTRÓNICO, SISTEMA DE MENSAJERÍA Y HERRAMIENTAS SOCIALES Y COLABORATIVAS y ACCESO A INTERNET.**

Entendemos la necesidad de incidir en estos aspectos, aunque ya tenemos redactado a nuestro juicio suficiente en el anterior CEV.

CONCILIACIÓN

- **Jornadas reducidas.** Valoramos positivamente la homogenización de las jornadas reducidas en las tres jurídicas para el cuidado de menores de 12 años o 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 mismo y no desempeñen actividad retribuida.

En cuanto a su propuesta de los 30 minutos mínimo, solicitamos que mantengan un profundo respeto a las jornadas reducidas en curso, sea cual sea su disposición.

- **Adaptación de jornada:**

Nos sentimos muy satisfechos con el paso dado por todas las partes asumiendo y realizando de manera pionera un redactado enmarcado en la negociación colectiva en base al art. 34 apartado 8 del ET, que hace recaer en la Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo las competencias para conocer de todas aquellas cuestiones que pudieran surgir al respecto y que además recoge que la resolución de las peticiones se realizará en un tiempo inferior al estipulado legalmente para la resolución de las peticiones.

Con la introducción de este nuevo artículo iniciamos un camino para convertirnos en la primera empresa con 0% reducciones de jornada promoviendo la plena conciliación de la vida laboral, personal y familiar incluyendo.

Aun así, solicitamos un esfuerzo para concretar el procedimiento y fijar en días el periodo máximo de contestación al que se compromete la empresa, siempre por debajo de la legislación vigente.

- **Acumulación permiso lactante.** Desde CCOO solicitamos sobre la propuesta de la empresa que traspone el artículo 45 1 d) del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto Ley 6/2019, 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 después de cualquiera de las posibles interrupciones de este y no únicamente de la primera interrupción como ustedes proponen.
- **Nuevas formas de trabajo: teletrabajo y flex work**

- **TELETRABAJO**

Siempre hemos manifestado nuestra intención de seguir avanzando en este sentido, por entender que contribuye a la motivación de la plantilla, 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.

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

○ FLEX – WORK

Nos parece adecuada la incorporación de una nueva modalidad que permite flexibilizar, aún más, la prestación laboral de la plantilla que, aprovechando el auge de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, permite realizar la actividad profesional en cualquier lugar, con total autonomía y de una manera muy flexible y, además, conciliar la vida profesional, familiar y 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 a la vez que mejorar la conciliación.

Sin embargo, el texto entregado nos parece extenso y bastante redundante, debemos trabajar para simplificarlo en medida de lo posible.

Para **CCOO** este modelo se debe regir por los mismos requisitos que el acuerdo de teletrabajo.

Puntualizar además que debe quedar clara la voluntariedad por parte del trabajador/a, así como la reversibilidad cuando el/a mismo/a la solicite.

Asimismo, debe reflejarse el respeto a los derechos sindicales de quienes realicen Flex-Work.

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.

Desde **CCOO** como sindicato feminista, 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 y por lo tanto haremos todos los esfuerzos posibles para poner en marcha a la mayor brevedad posible el plan de igualdad.

El documento entregado en la pasada reunión no lo podemos considerar un Plan de Igualdad en los términos que recoge la legislación, no pasa de ser una relación de propuestas y acciones en línea con lo reflejado en el I CEV,

Proponemos que con las premisas del I CEV, y aportadas en esta mesa por todas las partes, se plasme en este Convenio el compromiso ineludible de que la Comisión de Igualdad, elabore un Plan de Igualdad que recoja todos los aspectos que plasma la ley, y se convierta en referente en el ámbito del sector de las telecomunicaciones, y para ello, solicitamos se nos hagan llegar a la mayor brevedad posible todos los datos actualizados en materia de igualdad de las tres jurídicas.

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.

Solicitamos el mantenimiento de los redactados del I CEV.

Absentismo:

Solicitamos igualmente mantener el redactado del I CEV.

En el texto entregado se elimina algo tan esencial como que la Comisión de Absentismo debe ser concedora y tener analizado cualquier caso previo a la adopción de cualquier acción por parte de la empresa.

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. No se recoge la composición de la Comisión de Medioambiente.

PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA JÓVENES

Valoramos positivamente la creación de este apartado, tan necesario. Nuestra propuesta se ve reflejada en el texto, pero todavía quedan algunos asuntos por concretar como por ejemplo la inclusión de la posibilidad de tener rotaciones internacionales.

DISPOSICIONES ADICIONALES DEL I CEV.

Dentro de la constante reivindicación de homogenización de condiciones en las tres jurídicas, celebramos la extensión de las disposiciones adicionales aplicables a TdE 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.

Ante la propuesta de la empresa sobre modificación de la Disposición Adicional cuarta aplicable a TdE

En este punto relativo a delegados de prevención y comités de seguridad y salud, CCOO considera que en el anterior CEV se realizó, por la parte social, un esfuerzo responsable de adecuación de los medios, tanto sindicales como humanos, de la frecuencia en las reuniones y un largo etc.

Además, el modelo acordado en el I CEV, supone que dichos medios se irán adecuando progresivamente con las más que previsibles bajadas de personal en todas las provincias. Por tanto, consideramos que no es necesario realizar ninguna modificación sobre el texto recogido en el anterior CEV sobre esta cuestión.

COMERCIAL

Respecto al área Comercial, seguimos sin recibir una respuesta a las cuestiones recogidas entre las plantillas de estas áreas y planteadas reiteradamente por **CCOO**, y que consideramos requiere una respuesta inmediata que permita resolver y solventar las disfunciones del actual modelo de Carrera Comercial, que mejore sustancialmente los horarios de atención al cliente, vacaciones y flexibilidad, adaptándose a la realidad actual de las unidades existentes,; así como la necesaria revisión y homogeneización de las condiciones económicas incluidas en los apartados de retribución variable.

Solicitamos un mayor compromiso de resolución y puesta en marcha de la Comisión Interempresas de Áreas Comerciales, dotándola de una periodicidad y mayor contenido, que lleve a cabo una revisión global del modelo actual, eliminando las disfunciones y los elementos más lesivos de su implementación en los diferentes territorios.

Deben confirmarse de una manera inequívoca los compromisos ya existentes en el CEV anterior, ya suscritos, y que se corresponden con la extensión y adscripción de los comerciales de TME a la Carrera Comercial (actualmente Canal Indirecto); así como un sistema de pasarelas entre segmentos que facilite una mayor movilidad y desarrollo personal.

Volvemos a incluir en anexo las cuestiones planteadas por CCOO. Se entrega a la empresa para que se anexe a esta intervención, un documento propuesta de **CCOO** sobre comercial.

Echamos en falta la introducción de un nuevo concepto relativo al gobierno compartido de la digitalización y la transformación tecnológica, una cláusula sobre creación de nuevo empleo, referencia al colectivo LGTBI, ampliar la bolsa de horas para formación TIC a toda la plantilla, un texto sobre comercial, ofertas comerciales para empleados, extensión carrera comercial TME, con la homogeneización del PIC a las tres jurídicas, etc.

Una vez terminada la puesta en común de nuestro análisis, la valoración de **CCOO** al conjunto de oferta queda todavía lejos de nuestros objetivos, son varios los asuntos que reiteramos deben ser eliminados, otros modificados o implementados, pues entendemos que la empresa tiene margen suficiente para hacerlo y por supuesto es necesaria una nueva oferta económica en línea con lo que han sido nuestras demandas desde el inicio del proceso. Nuestro esfuerzo, dentro del contexto económico y sectorial, queda patente en el punto de racionalidad y viabilidad que denotan nuestros objetivos, sabemos que la empresa no pasa por su mejor momento y que la puja por el liderazgo conlleva abordar, según sus propias palabras, una serie de ineficiencias operativas y competitivas, pero desde **CCOO** no consentiremos que sea a cargo de los derechos laborales y salariales de la plantilla, el actual punto de la negociación requiere una revisión y es que a pesar del acercamiento, todavía falta recorrido y por ello exigimos a la empresa la entrega de un nuevo documento, que recoja las aportaciones y modificaciones realizadas por **CCOO**.

Toma la palabra el Representante de UGT

Saludos a la presidenta de la Comisión Negociadora, secretario y secretarías, a la representación empresarial de las tres jurídicas y a los compañeros y compañeras de la representación social.

Desde **UGT** debemos comenzar la reunión expresando nuestro posicionamiento respecto al planteamiento realizado sobre un nuevo PSI, que viene a desmentir la afirmación de que la

plantilla estaba "correctamente dimensionada" que hizo la parte empresarial cuando desde esta parte social se preguntó, ya en la primera reunión, sobre posibles planes de adecuación de plantillas.

Somos conscientes, y así lo expresamos en la última reunión, de las tensiones que genera la actual situación bursátil y financiera a nuestra empresa pero desde UGT debemos exigir a la empresa no sólo que clarifique la dimensión y alcance de su propuesta, sino los motivos que le llevan a poner sobre la mesa de nuevo la pérdida de miles de empleos (hasta 5000, si hacemos caso a las noticias de prensa), además de clarificar el plan empresarial y modelo de gestión de futuro que seguimos esperando desde que comenzó la negociación, y que debe proporcionarnos, con todas las garantías, una respuesta a la complicada situación por la que atraviesa la empresa en estos momentos.

Seguimos afirmando que es ineludible un convenio con garantías de empleo, sociales y económicas, así como con un plan ambicioso de formación en respuesta a la irrupción del mundo digital, para toda la plantilla, una transformación de comercial y un proceso de internalización y deslocalización de actividad en Operaciones, que garanticen la empleabilidad futura de los trabajadores y trabajadoras de Telefónica.

Respecto a un PSI, para UGT debe ajustarse en todo, punto por punto y condición a condición, al anterior, y cumplir los principios de voluntariedad, universalidad y no discriminación establecidos en planes anteriores, así como las condiciones económicas y sociales, incluidas las cláusulas acordadas en la Comisión de Seguimiento del anterior PSI, de forma que, como siempre hemos defendido, una vez salvaguardadas las condiciones económicas y de futuro de los compañeros que voluntariamente se quieran acoger al plan, podamos avanzar en la resolución de lo que es más importante para toda la plantilla, como son las futuras condiciones económicas, laborales y sociales de los que permanezcan en la empresa voluntariamente o por no reunir los requisitos del PSI.

Por otra parte, creemos que se debe analizar la situación que nos estamos encontrando tras los procesos de regulación, con una plantilla donde la mayoría de los trabajadores se quedan con edad inferior a los 53 años y una dirección que en cambio ronda los 55 años, mostrando que la regulación afecta de manera diferente a ambos colectivos, rompiendo el principio de equidad.

Igualmente, desde UGT queremos aclarar que la presentación del PSI no nos distrae del verdadero objetivo de esta negociación, que es el diseño, de forma consensuada, del modelo con el que nuestras tres empresas van a afrontar el futuro en los próximos años. Un futuro plagado de incertidumbres y desafíos y del que depende empleo y la estabilidad de nuestras condiciones económicas y laborales.

Por ello, UGT ha elaborado una propuesta de plataforma negociadora que pretende matizar y dar respuesta a algunas de las cuestiones presentadas previamente por la empresa, busca el ajuste de otras a la realidad de nuestro modelo de relaciones laborales y plantea algunas novedades que entendemos pueden contribuir al éxito de esta negociación, aportando soluciones a los problemas existentes contemplando los intereses de ambas partes.

No obstante, comenzamos dando respuesta al documento que se nos trasladó por parte de la empresa en la reunión anterior, tal como nos comprometimos, pero no sin volver a mostrar nuestro desacuerdo con el formato que se está utilizando en la confección de los documentos, carente de articulados, que nos complica su análisis a la hora de encuadrar las propuestas de la empresa. Desde esta parte insistimos en que los próximos documentos que presenten estén en un formato con articulado de convenio, de forma que podamos avanzar de una manera más adecuada en su discusión.

Tras un análisis del borrador del documento que se nos entregó el pasado viernes, aun reconociendo el indudable esfuerzo realizado, creemos que el texto entregado resulta escaso respecto a algunas de las cuestiones planteadas por UGT, y esclarecedor respecto a otras concluyendo que, si bien se han producido avances apreciables, aún resultan insuficientes, lo que nos sigue distanciando en muchos puntos sobre un posible acuerdo.

Pedimos disculpas de antemano si en nuestra exposición reiteramos temas que se hubieran ya planteado en la intervención que nos ha precedido. Intentaremos evitar repeticiones o alargarnos demasiado.

Así, respecto al texto planteado, valoramos positivamente la adaptación de los textos a un mensaje inclusivo.

Respecto a los artículos referidos al **preambulo, objeto, ambito funcional, personal y territorial**, podríamos estar de acuerdo.

Apostamos por la máxima **vigencia** temporal posible, como fórmula para mantener, los derechos obtenidos y que no se vean afectados por factores externos como políticas legislativas o normas regulatorias, incluso contemplando mecanismos pactados para su prórroga.

Desde UGT siempre hemos destacado y priorizado por encima de cualquier otro avance, la concreción de las **garantías de empleo, no segregaciones forzosas y movilidad geográfica forzosa**, las dos primeras aceptadas por la empresa, pero no así la movilidad geográfica forzosa, donde la empresa continúa insistiendo en la distancia de 50 Km entre centros de trabajo. Solicitamos que las tres garantías queden reguladas tal y como aparecen en el I CEV.

Subida Salarial: La subida salarial propuesta del 1,2% no cumple con las pretensiones de UGT, ya que se aleja en exceso del Acuerdo Nacional de Negociación Colectiva, además debe de aportar una cláusula de revisión salarial que garantice el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras en función del comportamiento del IPC.

Complementos salariales: Seguimos demandando una respuesta en positivo sobre los incrementos que hemos reivindicado en anteriores reuniones.

Cambios de acoplamientos voluntarios y a iniciativa de la empresa: A este respecto el texto planteado por la empresa se aleja de nuestra reivindicación, por lo que la empresa debe replantearse su postura, planteando principios de voluntariedad, si quiere cerrar un acuerdo en este punto.

Clasificación Profesional: Para UGT es inasumible lo escrito, por lo que solicitamos que se retire.

Creación de empleo y selección: Seguimos insistiendo en la homogenización en las tres jurídicas en todos los procesos de selección, así mismo seguimos demandando nuestra participación en todos los procesos de selección tanto internos como externos.

Tiempo de trabajo: Desde UGT venimos exigiendo la homogeneización de las tres jurídicas, ya recogido en el texto de la empresa, pero no estamos de acuerdo en mantener el actual precio de los vales comida y pedimos que se asuma el valor de 11€.

Queremos recordar nuestra petición de la jornada de verano para los empleados con función gratificada, así como en el área de comercial.

Turnos multiprovinciales: Nuestra postura se acerca a lo redactado en este punto.

Registro de jornada: Queda pendiente de concretar su cumplimiento en la Comisión de Ordenación del Tiempo de trabajo.

Vacaciones: Teniendo en cuenta que el inicio de estas en festivos está judicializado, en caso de que la sentencia sea contraria al redactado, pediremos la anulación de este enunciado. Así mismo seguimos insistiendo en la posibilidad de fraccionar los periodos de vacaciones en cinco días naturales, y mantener el redactado del I CEV.

Permisos retribuidos: Podríamos estar de acuerdo con el redactado en caso de accidente o enfermedad grave, definida en el art. 102 b, pero solicitamos que se amplíe a 5 días naturales para los familiares de primer grado y 3 días para los de segundo grado.

En los días de asuntos propios definido en el art. 102 h, estaríamos de acuerdo con el redactado, pero pedimos que en los dos días que se pueden disfrutar de manera fraccionada, el fraccionamiento mínimo sea de 60 minutos.

Reiteramos el mantenimiento del artículo 102 d, relativo al permiso por nacimiento.

Además, desde UGT solicitamos que todos los permisos retribuidos cuyo hecho causante se produzca en festivo, comience el primer día laborable.

Funciones gratificadas: Sobre la función de secretariado nos parece positivo que se reconozca esta función a las jurídicas de TME y TSol.

Formación: Respecto a lo trasladado sobre formación, seguimos echando en falta la concreción de un número mínimo de horas de formación por trabajador, posibilitando entre otras, la formación abierta de libre elección que tiene la finalidad de dar respuesta a las inquietudes personales de cada profesional para fomentar su empleabilidad y autodesarrollo.

Respecto a las convocatorias de cursos de formación, vemos que se recoge nuestra propuesta de que cuando el curso comience por la mañana de un lunes o al día siguiente a un festivo, el alumno podrá viajar el domingo o festivo y se le compensara el tiempo invertido en el desplazamiento a razón de hora por hora al igual que se compensara en la misma relación a las personas trabajadoras que asistan a cursos de formación con reducción de jornada y realicen horas de formación por encima de su reducción de jornada.

Solicitamos el mismo tratamiento para los cursos realizados entre semana.

Régimen disciplinario: Seguimos analizando el redactado, reservándonos la posibilidad de modificar alguno de los aspectos de este, lo que plantearíamos en esta mesa de negociación.

Sobre la utilización de dispositivos digitales corporativos, software y aplicativos, correo electrónico, sistemas de mensajería y herramientas sociales y colaborativas y acceso a internet, también nos podría valer el texto entregado, reservándonos la posibilidad de modificar alguno de los articulados, que igualmente plantearíamos en esta mesa de negociación.

Conciliación: En jornadas reducidas, adaptación de jornada, acumulación permiso del lactante, no estamos de acuerdo con el redactado, reservándonos la posibilidad de algún otro planteamiento en este sentido.

Teletrabajo y Flex work: Para UGT el Teletrabajo es una herramienta fundamental para la conciliación de la vida laboral y familiar, y se debe de potenciar de una manera decida en las empresas del CEV, pero el redactado que se ha presentado en ambas cuestiones nos parece mejorable. Estamos trabajando en un nuevo redactado que presentaremos para su estudio y debate en la próxima reunión.

Desconexión digital: Estamos de acuerdo, en tanto que atiende a nuestro planteamiento previo, pendiente de concretar su cumplimiento.

Igualdad: Para UGT, tal como hemos trasladado en otras reuniones, en este II CEV debemos de ser capaces de redactar un Plan de Igualdad que se adapte más a las exigencias actuales. Consideramos insuficiente el texto presentado por la empresa, debiendo realizar un esfuerzo entre todas las partes para seguir trabajando en este sentido y ser capaces de materializarlo en el trascurso de esta negociación.

Prevención de riesgos laborales: En el redactado donde se detalla que los OC realizaran los exámenes de salud se desarrollarán en función de los riesgos asociados a las tareas que desarrollan y no por función, entendemos que, cuando dice que serán obligatorios, se refiere a los que están realizando su actividad en instalaciones de clientes externos, por lo que éste redactado puede llevar a confusión, por lo que pedimos que se cambie por otro más clarificador.

Discrepamos en que las reuniones del CCSS sean bimestrales. Entendemos que dos meses son excesivos para tratar todos los temas que pueden surgir en una empresa como

Telefónica, por lo que no aceptamos este cambio y pedimos que la periodicidad siga siendo mensual.

En cuanto a la modificación de la disposición adicional cuarta sobre el planteamiento del número de delegados de prevención, entendemos que, si bien es cierto que al disminuir el número de trabajadores en las provincias los delegados que corresponden deben ajustarse, mantenemos que es importante que exista una representación y un foro donde se puedan trasladar los problemas que se detecten respecto a esta materia, por lo que propondremos un texto que cubra las necesidades tanto de la empresa como de los trabajadores y trabajadoras.

Respecto a los **protocolos de actuación en los supuestos de acoso laboral y el procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo** para las tres jurídicas, estamos de acuerdo con los redactados. Sobre el **Plan de Igualdad** nos remitimos a lo indicado anteriormente en igualdad.

UGT siempre ha expresado un total compromiso para trabajar, de forma activa, en favor de los derechos de las personas LGTBI, con el objetivo fundamental de erradicar cualquier tipo de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral, apostando por la igualdad de todas las personas, y es en este sentido que instamos a la empresa a contemplar las medidas que ya hemos propuesto.

Acuerdo marco profesor colaborador: Estamos de acuerdo con el redactado. Con la desaparición de los cursos básicos supone un aumento del precio/hora, tanto para los formadores presenciales, así como los virtuales. Se reconoce el precio/hora de los formadores online y de los dinamizadores de entornos online, peticiones todas estas que esta organización puso encima de la mesa.

Sobre el **programa de desarrollo profesional para jóvenes**, UGT es una organización especialmente sensibilizada y comprometida con el empleo joven, por lo que entendemos que este tema debía de aparecer de manera específica en la negociación colectiva. Es importante mantener y motivar al talento joven, por lo que vemos como positivo este programa, que entendemos habrá que seguir mejorando en diferentes convenios.

Por otra parte comprobamos que en el documento de la empresa no se contempla un tema tan importante como **Comercial**.

El área de Comercial viene experimentando un progresivo y cada vez más acelerado proceso de cambio, debido a factores a los que no podemos estar ajenos y que distorsionan la actual distribución de los recursos asignados a los distintos segmentos, como son la realidad de una competencia favorecida por una regulación que incide en un modelo basado únicamente en el precio, penalizando el empleo, la robotización de procesos, que libera de determinadas tareas, facilitando la dedicación a nuevas actividades de mayor valor, y las nuevas exigencias de atención surgidas en paralelo a la llamada revolución digital, que reclaman una evolución de los modelos de atención hacia la especialización.

Paralelamente, la carrera comercial debe continuar siendo un instrumento de motivación, tanto profesional como económico, para mantener la primacía y liderazgo comercial de Telefónica, siendo aconsejable su actualización, de forma que podamos atender

adecuadamente a nuestros clientes utilizando apropiadamente las capacidades de nuestros profesionales y potenciando sus habilidades mediante un adecuado programa de Formación, que debe convertirse en el pilar de la transformación, debiendo profundizar en la extensión de las herramientas formativas de mayor calidad, como Digital First, a toda la red de ventas, sin renunciar a otras como Webex, detrayendo el tiempo que sea necesario de la actividad de ventas sin que repercuta en incentivos o calidad, y apostando siempre por la formación presencial como piedra angular de la adaptación de los vendedores a los nuevos servicios y productos digitales, de forma que podamos generar internamente el perfil necesario para triunfar en la revolución tecnológica que se avecina, siendo un compromiso del área que la formación en campus T1 se extienda a todos los trabajadores de la red de ventas

Para UGT, con el objetivo de conseguir una carrera actual más homogénea y con igualdad de condiciones, debe procederse a la adscripción de todos los Responsables de Ventas de la empresa Telefónica Móviles España S.A.U., que desarrollen su actividad profesional en el segmento de Canal Indirecto, a la Carrera Comercial en el nivel RV2 para el ejercicio 2020, asignándoles la base de incentivos estipulada en el Plan de Incentivos Comerciales (PIC) aplicable a todos los profesionales de este segmento.

Adicionalmente, debe equipararse la base dineraria de los Planes de Incentivos Comerciales (PIC) a todos los profesionales con perfil Asesor Comercial de la empresa Telefónica Móviles España S.A.U., adscritos a los segmentos de CGC (Empresas) y con perfil Asesor Personal, igualándola a la estipulada para los profesionales de Telefónica de España, S.A.U.

Entendemos además que en el CEV debe abordarse la negociación de un nuevo modelo de Comercial, que integre todas las situaciones del área, clarifique y simplifique la actividad de cada segmento y garantice la evolución profesional y la movilidad voluntaria de todos los integrantes de Comercial, proporcionando a la empresa capacidad para atender las necesidades de nuestros clientes que demandan nuevos servicios y tipos de atención dentro del marco de la transformación digital, apoyándonos en la implementación de las nuevas herramientas digitales (AURA, TELCO) para mejorar los modos y sistemas de atención y gestión .

Debemos dotarnos de perfiles comerciales que posibiliten el encaje de todos los puestos tipo que prestan su labor en el área a las nuevas actividades digitales, común y estandarizado para todos los territorios, con una formación troncal orientada al desarrollo de la fuerza comercial hacia un Mundo Digital, facilitando así un desarrollo profesional objetivo, así como la movilidad voluntaria, y posibilitando el tratamiento y la solución de problemas o disfunciones desde una Mesa de Comercial centralizada.

El nuevo modelo, basado en la tipología de la atención, estaría cohesionado a través de una carrera comercial basada preferentemente en conceptos retributivos fijos, con niveles gratificados linealmente y por cumplimiento de objetivos y adaptados al tipo de cliente que se atiende.

Para UGT el modelo estaría definido por tres tipos de profesionales:

- Comerciales de Gestión, que se encargarían de labores como reclamaciones, CGC, etc., con un plus fijo mensual adicional por la especialidad y con un sistema de gratificación por cumplimiento de objetivos.
- Vendedores no Presenciales, distinguiendo GP y Pequeña Empresa, con un plus fijo mensual adicional por la especialidad y un sistema de gratificación por cumplimiento de objetivos.
- Vendedores Presenciales, con plus fijo mensual adicional por la especialidad con la especialización y un sistema de gratificación por cumplimiento de objetivos.

Los pluses fijos que se pacten no serían en ningún caso inferiores a las gratificaciones actualmente establecidas en los diferentes niveles de la carrera comercial y serían consideradas inherentes a cada comercial, independientemente del segmento de atención que ocupe en cada momento, en tanto que dichos pluses compensarán tanto la función de venta como los conocimientos adquiridos para su desempeño, que cada comercial conservará a lo largo de su desempeño profesional, facilitando así la movilidad funcional sin menoscabo económico.

El nuevo modelo debe recoger la creación de pasarelas entre los segmentos de atención, con un número de plazas mínimo predeterminado, de forma que los comerciales puedan voluntariamente participar en los distintos tipos de atención, como fórmula tanto de mejora profesional y perfeccionamiento de conocimientos como de mecanismo de recuperación en situaciones de estrés o carga mental.

Dicho modelo estaría tutelado desde la Mesa de Comercial, que tendrá un carácter vertebrador, sin menoscabo de la necesaria interlocución en provincias y territorios, como sistema tanto de resolución de conflictos como de diseño de las alternativas necesarias para afrontar, mediante la negociación, las dificultades de comercial.

Respecto al horario de atención, entendemos que se debe establecer de 9 a 19 horas en venta presencial

Por todo lo expuesto, instamos a la empresa a presentar un documento que contenga las peticiones de UGT. Así mismo solicitamos una explicación y/o justificación acerca del PSI.

La Presidenta cede la palabra a la Representación Empresarial

El Sr. Alonso solicita un receso de al menos una hora para poder analizar todas las peticiones que se han efectuado en la Mesa.

Se reanuda la sesión tras el receso

La Presidenta cede la palabra a la Representación Empresarial

Toma la palabra la Representación Empresarial, D. Jose Luis Alonso Morales

Buenos días;

Una vez recogidas y analizadas las consideraciones realizadas por ambas Organizaciones Sindicales en la primera parte de la sesión de hoy, nos encontramos en disposición de entregar un segundo borrador de Convenio donde intentamos plasmar las peticiones realizadas.

Antes de iniciar la exposición del texto, indicar que se ha procedido a repartir a cada una de las Organizaciones Sindicales un ejemplar de este segundo borrador.

A modo de resumen, y al objeto de facilitar el desarrollo de la sesión, paso a enumerar las modificaciones introducidas:

En relación al **preámbulo y objeto** del nuevo texto, mantenemos el redactado entregado en la pasada sesión.

En el **ámbito personal**, introducimos la exclusión del Convenio a los Profesionales "Agile" en los puestos de "Scrum Master" y "Agile Professional", debido a las particularidades y especiales circunstancias de estas figuras, que no son las contempladas en el Convenio.

El ámbito funcional y territorial se mantiene.

En relación a la **vigencia** del convenio, siendo este un aspecto estratégico en la negociación y ante el acercamiento de posiciones, avanzamos nuestra propuesta de una vigencia desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021, con posibilidad de prórroga de un año en caso de que así se acuerde por la Comisión Paritaria de Negociación Permanente que, en todo caso, debería llevarse a cabo durante el año 2021, sin que el término final de su vigencia pueda superar, en tal supuesto, el 31 de diciembre de 2022.

Incorporamos en el documento entregado un apartado relativo a los **principios informadores y criterios de obligatorio cumplimiento**, ratificando el contenido del I CEV, e introduciendo algunas novedades al respecto:

- En cuanto a los **principios informadores**, se incorpora la promoción de la deslocalización de actividades y la recuperación de actividades de mayor valor para asegurar la empleabilidad en las provincias en los casos que sea posible.
- En relación a los **criterios de obligatorio cumplimiento** se incorpora, junto con la igualdad de oportunidades y la diversidad como principios rectores de la gestión de recursos humanos, el respeto y la promoción de la igualdad efectiva de las personas trabajadoras del colectivo LGTBI.

Garantía de Empleo y Jubilación Forzosa.

Como todos sabéis, el sector de las telecomunicaciones se ha visto afectado en los últimos años por procesos relevantes tales como la convergencia, o el más reciente de la disrupción digital y la inteligencia artificial.

Todo este proceso de transformación nos ha permitido la mejora de nuestro posicionamiento competitivo y lo hemos afrontado a través del dialogo social, con políticas de empleo en las que han primado la calidad y estabilidad, así como la incorporación de jóvenes profesionales.

Por ello, y dentro del marco actual, y en el uso de la facultad conferida por el legislador a la negociación colectiva, consideramos necesario el establecimiento de la **jubilación forzosa** de los empleados de las tres jurídicas incluidas en el ámbito del Convenio, en la medida que se cumplan los requisitos exigidos en la Ley General de Seguridad Social para acceder a la jubilación ordinaria.

El establecimiento de esta edad de jubilación para todos los empleados tiene como finalidad mejorar la estabilidad y sostenimiento del empleo, así como continuar con la ya dilatada trayectoria de contratación de jóvenes profesionales como objetivo de nuestra política de empleo.

Por ello, nuestra propuesta es que el número de empleados jóvenes menores de 35 años que se incorporen en compromiso de creación de empleo esté directamente vinculado al número de empleados que accedan a la jubilación por este mecanismo, y que permitiría el relevo generacional.

En este sentido, los empleados que a la firma del Convenio ya hubieran cumplido los requisitos de acceso a la jubilación ordinaria en los términos explicitados en la Ley General de Seguridad Social, deberán causar baja en las Empresas del ámbito del II CEV en un plazo máximo de 1 mes a partir de la firma del Convenio.

Por lo que respecta a la **garantía de NO movilidad Geográfica Forzosa**, haciéndonos eco de las peticiones y límites manifestados por las Organizaciones Sindicales, reiteramos el compromiso recogido en el I CEV en relación a la garantía en los mismos términos y para los años de vigencia del Convenio. Así, las empresas se comprometen a la no utilización de la movilidad geográfica interprovincial e interinsular con carácter forzoso sin ningún límite kilométrico.

Aspectos económicos

- Revisión salarial

Para intentar mejorar la posición competitiva en el contexto actual de mercado, es necesario el esfuerzo de todos, haciéndose imprescindible una política salarial que contribuya de manera simultánea a la reactivación económica y a la mejora de la competitividad de la Compañía.

Por ello, en un momento en que las políticas salariales tienden a ser más flexibles, y conscientes de entornos tan cambiantes y competitivos, consideramos necesarios todos los esfuerzos precisos para afrontar esta nueva etapa, con menores ingresos y márgenes más ajustados, vinculando el escenario general del incremento salarial a esta situación.

Esta sería nuestra propuesta:

- **Año 2019:** incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% que tendría carácter consolidable.

- **Año 2020:** incremento de la masa salarial teórica global del **1,5%** que tendría carácter consolidable.
- **Año 2021:** incremento de la masa salarial teórica global del **1,5%** que tendría carácter consolidable.

Con la revisión considerada en esta cláusula, no solo estamos ofreciendo las garantías suficientes de tener una base de crecimiento consolidado y estructural, que se ve incrementado a su vez, por el propio funcionamiento de nuestro sistema retributivo, modelo que reconoce la antigüedad tanto en bienios como pases de nivel.

Con ello, consideramos que todo el funcionamiento de nuestro sistema de condiciones económicas y laborales es suficientemente garantista y protege al empleado para que nunca vea reducido su poder adquisitivo.

- **Otros conceptos económicos**

Respecto al **complemento salarial denominado "turno de tarde"**, se actualizan los importes, estableciéndose que las horas trabajadas entre las 15:30 horas y las 22:00 horas se incrementarán a partir de la fecha de 2020 de la siguiente manera:

- 2020: 0,80 €/hora
- 2021: 0,90 €/hora

Respecto a la **compensación por comida en residencia**, proponemos que a partir del 1 de enero de 2020 el personal a quien se asigne jornada partida distribuida en dos períodos, tendrá derecho a percibir un vale comida (o medio equivalente si procede, en los términos que se acuerden) por cada día efectivo de jornada partida que realice por importe de 10 euros, y a partir del 1 de enero de 2021 el importe será de 11 euros.

Asimismo y excepcionalmente, se mantiene la previsión de que en aquellas localidades donde no existiera un número significativo de establecimientos adscritos a la modalidad de cheque comida, se podrá percibir la compensación de jornada partida a través de nómina.

Creación de empleo y selección

Como pusimos de manifiesto en la pasada reunión, este era uno de los aspectos que quedaban pendientes por abordar en esta negociación.

Pues bien, hoy traemos una propuesta que introduce las siguientes novedades respecto del I CEV:

La propuesta de la dirección es la **homogeneización de los procesos de selección** para las tres jurídicas del CEV, unificando los criterios y procesos de selección vigentes hasta ahora en las empresas firmantes en un único proceso de selección, al que podrán concurrir empleados de las tres empresas (proceso de selección interno) o profesionales del mercado (proceso de selección externo), en función del ámbito de publicación, que permitirá seleccionar a los perfiles más idóneos para la compañía con criterios de igualdad de oportunidades para todos. De igual manera, se regula de manera común el proceso de selección para la participación en las becas formativas.

A través del texto propuesto se pretende ordenar a través de tres procesos la política de selección y creación de empleo: becas formativas, procesos de selección interna y procesos de contratación externa.

Ofrecemos participación a la representación de los trabajadores en los procesos de:

- Becas formativas.
- Procesos de Selección interna dentro del mismo Puesto Profesional que puedan implicar cambio de localidad.
- Procesos de Selección interna que impliquen cambio de Puesto Profesional y promoción (Concurso de Méritos).

Finalmente, se propone una redacción que simplifica y agiliza el funcionamiento de los Tribunales de Selección.

Movilidad geográfica

Se mantendría vigente en los mismos términos del I CEV, salvo en lo que se oponga, contradiga o resulte incompatible en el nuevo Convenio.

Cambios de acoplamiento

En cuanto a los cambios de acoplamiento, y atendiendo a lo manifestado en la Mesa por las Organizaciones, respecto de la propuesta presentada en la pasada reunión, introducimos las siguientes modificaciones:

- Modificamos el ámbito organizativo donde la empresa puede realizar cambios de acoplamiento de acuerdo a su capacidad de organización, pasando de la Dirección de primer nivel a la **Dirección básica**.
- Homogeneizamos el cambio de acoplamiento voluntario para las tres jurídicas, basándonos en criterios de perfil profesional y actividad, así como el cambio de acoplamiento que se realiza a iniciativa de la empresa.
- Hemos incluido en la propuesta como mayor garantía dos cuestiones que seguro serán bien valoradas por las organizaciones sindicales:
 - Estos cambios no serán utilizados para atender circunstancias eventuales, entendiéndose que la movilidad dentro de la Dirección se produce para desarrollar las funciones propias del puesto/grupo en actividades que exigen una continuidad en la misma.
 - Los cambios de acoplamiento a iniciativa de la empresa, fuera de la Dirección básica del empleado, o fuera del centro de trabajo dentro del mismo Puesto Profesional, únicamente podrán llevarse a cabo cuando tenga por causa, razones técnicas, organizativas o productivas, aquellos que mejoren la posición competitiva de la Empresa, o la empleabilidad de los trabajadores, y no tengan la consideración de movilidad.

- Y por último, los empleados adscritos a Planes de incentivos comerciales y Carrera Comercial, atendiendo a las posibles afectaciones de las condiciones económicas en estos cambios a iniciativa de la empresa, si hubiera en los cambios un impacto en sus condiciones económicas, se priorizará con voluntarios y de no existir, se justificará la necesidad de esos perfiles a los RRTT de la Comisión de Comercial, sin perjuicio de los procesos de selección que se pudieran determinar al efecto.

Extendemos a las tres jurídicas el redactado de los cambios de acoplamiento por capacidad disminuida y los de las trabajadoras embarazadas.

Tiempo de trabajo

Como novedad, introducimos un apartado específico relativo a la **jornada de verano de los empleados con función gratificada**.

Nuestra propuesta es que los profesionales que, en función de las actividades que realizan, perciben un complemento de función gratificada, tales como de secretariado, consultores, jefes de producto y comercialización, jefes de proyectos de desarrollo de servicios y asesores base, en aquellas unidades donde sea posible y siempre que se garantice la plena atención de la actividad, podrán realizar la jornada de 37,5 horas semanales que vienen realizando en jornada partida a lo largo del año, en jornada continua durante los meses de julio y agosto.

Mantenemos la propuesta respecto de los **trabajos programados, turnos multiprovinciales y registro de jornada**.

En relación a las **vacaciones** se propone, a partir del 1 de enero de 2020 y con el objeto de que los empleados cuenten con mayor flexibilidad a la hora de disfrutar sus periodos de descanso, la posibilidad de fraccionar un único periodo de 10 días naturales en dos periodos de 5 días naturales, siempre que transcurran entre ambos periodos un mínimo de 7 días desde la finalización del primer periodo, y que las necesidades del servicio lo permitan. Con el fin de que esta nueva modalidad más flexible no suponga un incremento de días respecto del periodo de 10, uno de los periodos de 5 días deberá contener un sábado.

Igualmente, mantenemos nuestra interpretación relativa a que las vacaciones deben iniciarse en día laborable.

Permisos retribuidos

Como novedad respecto de la propuesta de la sesión anterior:

En el caso de los permisos en caso de **accidente o enfermedad grave**, en el caso de que se trate de cónyuge o familiares de primer grado, ampliamos el permiso a 5 días naturales y en los de segundo grado a 3 días, ampliando a 3 semanas el periodo en el que se pueden disfrutar de estos días de permiso.

Respecto a nuestra propuesta de derogación del permiso regulado en el artículo 102 d) del ICEV, relativo al **permiso por nacimiento**, consideramos que, siendo necesario en avanzar en las medidas de conciliación y corresponsabilidad y compartiendo la finalidad de las medidas contempladas por el legislador, a partir de la firma del Convenio y hasta que se produzca la plena equiparación de la suspensión de los permisos por nacimiento de hijo que

se producirá en el año 2021, cuando ambos progenitores puedan disfrutar 16 semanas de permiso por nacimiento de un hijo, proponemos derogar de manera progresiva el permiso según el siguiente detalle:

- Año 2019: desde la fecha de la firma del Convenio 4 días naturales.
- Año 2020: 3 días naturales.
- Año 2021: no se disfrutará día adicional alguno, puesto que se habrá alcanzado la equiparación total en el número de semanas a disfrutar.

Respecto a los dos días de **asuntos propios** que se pueden fraccionar, rebajamos los tramos a 60 minutos.

Dado el enorme esfuerzo hecho en las propuesta y que mejoran los ya buenos permisos, se propone que el permiso empiece a computar el día en que se produzca el hecho causante, sea laborable o no.

En Comercial

Con el objetivo de conseguir una carrera más homogénea, se procederá a la **adscripción de todos los Responsables de Ventas de la empresa Telefónica Móviles España S.A.U.**, que desarrollen su actividad profesional en el segmento de **Canal Indirecto**, a la Carrera Comercial en el nivel RV2 para el ejercicio 2020, con efectos a 1 de enero de dicho año. Las propuestas de adscripción a cada uno de los niveles de desarrollo se harán conforme a los criterios vigentes de Desarrollo de Carrera Comercial, teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de objetivos acreditado en cada caso, siéndoles de aplicación los incentivos comerciales propios del segmento.

Siguiendo con temas de **Incentivos Comerciales**, para el periodo de suspensión del contrato por nacimiento de hijo, se adoptarán las medidas adecuadas para que no se produzca ningún perjuicio económico como consecuencia del disfrute del mismo. Este mismo criterio se aplicará a los supuestos de acumulación en jornadas completas del descanso por cuidado del lactante.

Por su especial trascendencia e implicación, ambos criterios entrarán en vigor retroactivamente a partir del segundo semestre de 2019.

Igualmente y siendo conscientes del compromiso de homogeneización de condiciones económicas, se acuerda proceder a la unificación de los módulos de los incentivos comerciales de los Asesores de Cuenta del CGC a partir del 01 de enero de 2020.

Sobre el **horario de atención al cliente venta presencial**, con el objeto de garantizar el respeto del tiempo de descanso de los trabajadores de dedicados a la venta presencial, así como de su vida personal y familiar, se modifica el horario de atención al cliente que quedará establecido como un horario flexible que fluctúa entre las 8:00 horas y las 19:30 horas, de lunes a viernes, dentro del marco de las 37,5 horas semanales y respetando, en todo caso, el descanso entre jornadas.

Dentro de esta flexibilidad horaria, especial relevancia adquiere para el colectivo de venta presencial el derecho a la desconexión como herramienta fundamental para lograr una

mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar. Por ello, dentro de la Comisión de Comercial se analizarán aquellas propuestas que se consideren convenientes con el fin de facilitar y promover el derecho a la conciliación y desconexión digital sin afectación a los compromisos derivados de su actividad comercial.

En **Formación** se facilitará el acceso a los diferentes programas formativos contenidos en el portal Campus TI.

Sobre **Movilidad/Pasarela**, con el objeto de facilitar la movilidad entre los distintos modelos de atención de la Carrera Comercial, se regulan a continuación los mecanismos y criterios precisos para la implementación de las pasarelas que permitan la circulación intersegmento, tanto en sentido ascendente como descendente.

Se establecen como premisas principales de este procedimiento voluntario, y con independencia de los procesos de evolución/involución, las siguientes:

- La garantía de estabilidad y cumplimiento con los compromisos adquiridos con nuestros clientes.
- Se condiciona la aplicación de este mecanismo de movilidad intersegmento a que existan peticiones de cambio dentro de la Carrera Comercial entre los diversos modos de atención, de tal manera que no se produzcan desequilibrios en la composición actual de los mismos.
- Periódicamente, se informará en la Comisión de Comercial y a los empleados que forman parte de la Carrera Comercial los plazos de apertura para la realización de estas peticiones de cambio.
- Cualquier cambio que se lleve a cabo contará con la validación previa de la Empresa sobre la idoneidad de las peticiones.

Los movimientos supondrán la adecuación tanto de las condiciones laborales, como a las condiciones económicas asociadas al nuevo modelo de atención y nivel y que se detallan en la propuesta entregada.

Conciliación

Introducimos como novedad en materia de **Jornadas reducidas** un régimen transitorio. Si hubiera empleados de TME o TSOL con jornadas reducidas inferiores a 30 minutos, se le respetará a título personal, salvo en el caso de que vuelva a solicitar la reducción de jornada por un menor diferente.

El resto de los aspectos mantendrán la redacción de la pasada reunión. Respecto a la **adaptación de jornada**, reducidos los plazos de contestación por debajo de los establecidos por el Real Decreto a 20 días.

Sobre **Clasificación profesional**, entendemos que siendo necesario un planteamiento estructural, remitimos el desarrollo del posible esquema a la Comisión de Clasificación Profesional para que, de manera conjunta con los RRTT, se analicen todas las posibilidades de evolución.

En conclusión, creemos que los planteamientos que estamos haciendo son absolutamente razonables, ya que tratan de recoger las principales peticiones manifestadas por cada una de las partes que nos pueden ayudar a continuar con el proceso de transformación de las Empresas y a afrontar con garantía los próximos tres años, sin detrimento de las condiciones laborales de los empleados.

Ahora bien, dentro de este marco de diálogo existente, queremos hacer el planteamiento, dentro del Convenio y como una parte o anexo del mismo, de un nuevo **PROGRAMA VOLUNTARIO DE SUSPENSIÓN INDIVIDUAL** de la relación laboral de los trabajadores.

Antes de entrar a resumir las principales cláusulas del mismo, permítanme hacer una breve mención de los principales factores que nos llevan a proponer un nuevo plan, una vez finalizada la prórroga del anterior el 31/12/2018.

La actualidad más inmediata está marcada por el conflicto comercial internacional, donde se pone en duda el libre comercio de mercancías y productos de consumo. Las derivadas de este potencial endurecimiento de aranceles impactan directamente sobre el comercio global con un efecto sobre la ralentización de las diferentes economías de primer nivel.

Aunque aún es pronto para predecir su efecto real, la realidad es que esta situación genera un nivel de incertidumbre que no ayuda a la sostenibilidad y predictibilidad de la economía mundial y en particular la europea.

No olvidemos que uno de los principales focos del conflicto comercial se centra en el control y evolución de las nuevas tecnologías y la seguridad, lo que impacta en mayor medida al sector tecnológico donde Telefónica desenvuelve su actividad.

En este contexto de incertidumbre mundial se une la situación que tenemos en la Unión Europea.

La falta de concreción sobre los efectos y decisión alrededor del Brexit, sea cual sea el resultado final de este conflicto, ya están produciendo impactos directos derivados fundamentalmente por el desequilibrio en los mercados monetarios, con una incertidumbre elevada sobre el potencial valor de cambio de la libra/euro/dólar.

Las previsiones más pesimistas auguran un freno en el crecimiento del PIB del Reino Unido y una inestabilidad política y social creciente.

En este contexto, la economía europea agota sus años de mayor crecimiento tras la salida de la crisis, una desaceleración en el que destacan las primeras economías europeas.

En definitiva, nos encontramos ante una serie de elementos macroeconómicos que generan un contexto de incertidumbre que pueden provocar una situación de recesión a nivel mundial, y con más posibilidad de incidencia en Europa, afectando directamente al consumo, al mercado de deuda.

Si echamos la mirada al sector tecnológico, este se enfrenta a diversos retos derivados principalmente de la transformación digital y de la competencia en un mercado ya de por sí maduro.

Entendemos que los retos principales pasan por la búsqueda de nuevos servicios digitales y la monetización de activos estratégicos, enmarcados en un contexto de concentración de operadores y de transformación de la operación, así como de importantes cambios regulatorios.

Los ingresos de las principales operadoras se han estancado gravemente, sin embargo, siguen necesitando fuertes flujos inversores.

La irrupción de nuevos operadores está generando en el mercado español una presión competitiva adicional sobre nuestra base de clientes, así como una erosión de los precios de mercado que empuja de manera directa a todos los operadores a mejorar continuamente los costes.

A esta competencia de precios se unen decisiones del regulador que afectan directamente a nuestros ingresos tradicionales, como es la aprobación en enero de 2018 de una rebaja progresiva de las tarifas de terminación móvil que continuará en el ejercicio 2019 y 2020.

Pero no solo nos encontramos con la entrada de nuevos competidores en nuestro sector, sino que además se está produciendo la irrupción de nuevos "players", los denominados "over the top", cuyos modelos de negocio se basan en el uso intensivo de las redes IP para dar servicios finales operando a través de internet. Algunos ejemplos, los tenemos con las herramientas de búsqueda de portales de internet, la continua aparición de nuevas herramientas de mensajería de texto, la transmisión de voz y las videoconferencias de nuevas herramientas, o el uso intensivo de nuestras redes para la visualización video en "streaming".

Se trata de nuevos agentes en el sector que, por un lado, suponen un alto impacto en nuestros ingresos tradicionales y, por otro, están transformando los hábitos de consumo así como los usos y costumbres de nuestra sociedad.

Otro factor que está marcando nuestro futuro, y el del resto de empresas del sector, es el desarrollo de las subastas de espectro de 5G, que va a requerir un importante esfuerzo inversor. Ya tenemos el precedente de la subasta de Alemania, pero faltan por subastarse otros espectros donde tenemos la obligación de estar para seguir siendo la Empresa líder de referencia en nuestro país.

Las compañías se enfrentan a nivel mundial a una oleada de inversiones en redes, desde el 5G y el despliegue de redes de alta capacidad para soportar la alta demanda de ancho de banda desde el hogar.

Diferenciarse a través de la calidad de la red seguirá siendo crucial, pero maximizar el retorno de la inversión será un reto extraordinario para todo el sector.

Adicionalmente, la alta presión competitiva en costes ha llevado a las principales empresas del sector a afrontar procesos de transformación y adaptación a una nueva realidad, donde la entrada de nuevos competidores con estructuras mínimas nos condiciona y dirige a llevar a cabo políticas de adecuación de nuestro dimensionamiento.

En definitiva, estamos inmersos en un sector maduro, penalizado en bolsa por encima de la evolución de los distintos índices nacionales de referencia, con unos ingresos estancados, que a su vez requiere de unas necesidades de inversión importantes que hacen que estén

perdiendo atractivo para los inversores. Telefónica, al igual que las otras empresas cotizadas en bolsa, se ha visto afectada por esta tendencia a la baja en la cotización de sus acciones.

Es importante tener en cuenta que Telefónica tiene una historia casi centenaria que condiciona tanto su estructura como su dimensionamiento, que poco a poco gracias a un importante esfuerzo de diálogo social hemos ido adaptando a las necesidades de cada momento.

Durante los últimos años, tanto la empresa como sus empleados hemos realizado importantes esfuerzos para adaptarnos a un entorno cambiante, es más, somos un ejemplo de adaptación constante a los cambios tecnológicos y de mercado que nos ha ayudado a ser líderes y por tanto referencia en nuestro sector.

Prueba de ello, es el hecho de que llevamos años trabajando para dejar de ser una compañía basada en servicios de voz y pasar a ser una compañía tecnológica, sobre la base de la mejor oferta de conectividad del mercado tanto para clientes residenciales como para las empresas.

La transformación permanente es una necesidad y una oportunidad. Apostamos por crear una infraestructura de redes cada vez más rápidas, capaces y seguras, simples, con menor latencia y mucho más inteligentes que nos permitan ofertar los servicios que necesiten nuestros clientes y a mantener por tanto nuestra posición competitiva en el mercado.

Este proceso de transformación nos lleva rediseñar nuestros procesos, requiriéndose una digitalización y automatización de nuestros programas. Este esfuerzo de cambio y transformación ya iniciado lo estamos abordando a través de iniciativas tales como:

- Implantación de Telco 3.0.
- Promoción de canales digitales para favorecer una relación más digital con los clientes.
- Transformación digital de las ventas.
- Finalización del despliegue de fibra. Se espera que para 2024 la cobertura sea completa con el 100% de los clientes migrados, lo que implicará a su vez el cierre de más de 1000 centrales de cobre.
- Nuevo porfolio de servicios caracterizado por la automatización en los procesos de provisión y mantenimiento y la autoinstalación de elementos físicos en domicilio del cliente.
- Además, tenemos la vocación y la responsabilidad de ser el mejor proveedor de servicios de TI del país.

Necesitamos, por tanto, preparar la compañía para el futuro y para ello es necesario impulsar planes para ajustar la matriz de actividades y perfiles que está demandando el negocio.

Como consecuencia de este proceso de transformación, nos encontramos con la necesidad de adaptación de nuestra plantilla a las nuevas necesidades.

Por todo ello, consideramos plenamente justificada la necesidad de acometer un nuevo **PROGRAMA VOLUNTARIO DE SUSPENSIÓN INDIVIDUAL DE LA RELACIÓN LABORAL**.

En dicho Plan, basado en el mutuo acuerdo de empresa y trabajador, se incentivará la baja en la Empresa con fórmulas suspensivas que mantengan el vínculo con el empleado y, a su vez, promuevan en los trabajadores de mayor edad la conciliación de la vida laboral y personal.

Por tanto, se trata de facilitar la suspensión individual voluntaria del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, en virtud del art. 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, de forma que, sin perjuicio del ofrecimiento colectivo de esta opción, dicha suspensión del contrato de trabajo tenga naturaleza plenamente individual.

Como aspectos principales, destacamos los siguientes:

- **Vigencia:** únicamente desde la firma del presente convenio hasta el 31/12/2019.
- **Requisitos.** Todos los empleados en activo en fecha 1 de enero de 2019, con una antigüedad reconocida igual o superior a 15 años en el momento de la baja, con 53 años o más cumplidos durante 2019. Los empleados que reúnan los requisitos para acogerse a este programa podrán solicitarlo hasta el 31 de octubre de 2019.

La Empresa podrá condicionar la concesión de las solicitudes en función de la actividad estratégica que esté realizando el empleado, la situación de la plantilla en la localidad o provincia, a las posibilidades de sustitución del trabajador afectado y a las dificultades de reorganización del área afectada.

Respecto a la fecha de inicio de suspensión de la relación laboral se producirá de la siguiente forma:

- Nacidos antes de 1966 y entre enero y octubre (inclusive) de 1966, su último día trabajado será el 31 de octubre de 2019. Iniciando, por tanto, la suspensión de la relación laboral el 1 de noviembre.
- Los nacidos en noviembre y diciembre de 1966 podrán causar baja en el mes de cumplimiento de los 53 años.
- **Asistencia Sanitaria:** Los empleados tendrán derecho a la póliza básica de asistencia sanitaria complementaria de ANTARES en los términos del programa anterior, la empresa asumirá el 100% del coste de la misma.
- **Salario regulador:** se entenderá por salario regulador la suma de devengos fijos anuales acreditados en el momento de la baja, que el empleado tenga acreditados, dividida por 12.
- **Condiciones económicas:** Se garantiza la percepción de una renta mensual equivalente al 68% del salario regulador acreditado en el momento de la suspensión hasta que cumpla 65 años.

Asimismo, se reintegrará a los empleados el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social que acrediten haber suscrito hasta los 65 años o fecha en que puedan acceder a la jubilación ordinaria.

La Empresa realizará las aportaciones obligatorias del Promotor al Plan de Pensiones, en función de las retribuciones fijas acreditadas en el momento de la baja, en los porcentajes a los que el empleado tuviera derecho.

En cuanto a los puntos relativos a **las obligaciones y derechos del empleado suspenso; la extinción del pacto de suspensión; eventual reingreso; Comisión de seguimiento**, mantendrán una regulación análoga a la prevista en el Plan anterior.

Asimismo, se propone un nuevo **PROGRAMA DE BAJAS INCENTIVADAS** para aquellos empleados en activo que ya lo estuviesen el 1 de enero de 2019, que cuenten con una antigüedad mínima en la Empresa de 5 años y **menos de 55 años de edad**, que no puedan acogerse al Plan.

En este caso, se abonará una compensación económica equivalente de 45 días de salario por año de servicio efectivo, con un máximo de tres anualidades y media. El cálculo del salario/día se efectuará dividiendo los conceptos salariales fijos anuales por 365 días, entendiendo por retribución anual bruta la suma de devengos fijos que el empleado tenga acreditados en el momento de la baja.

El resto de las condiciones se mantienen respecto del anterior programa de bajas incentivadas.

En definitiva, considero que el borrador de convenio entregado supone un punto de encuentro entre las pretensiones de ambas partes, que alinea los intereses de todos, mejorando los derechos y garantías de los empleados y otorgando a la Empresa el marco laboral que necesita para continuar con su proceso de transformación digital que nos permita seguir siendo la empresa de referencia en nuestro país.

Sin más, cedo la palabra a la señora presidenta.

La Presidenta cede la palabra a la Representación Social

Toma la palabra la Representante de CCOO,

Agradecemos a la Empresa el esfuerzo realizado para darnos respuesta en esta misma sesión, sobre temas que llevan en la mesa desde el inicio de la negociación, tales como:

Aspectos económicos, de homogeneización en distintos apartados, empleo, conciliación, tales como régimen transitorio reducciones de jornada o la fijación en veinte días como tiempo máximo para la respuesta a las solicitudes de adaptación de jornada, eliminación de la movilidad geográfica, extensión de la jornada de verano a los empleados con función gratificada, la posibilidad de fraccionar un único periodo de diez días naturales en dos periodos de cinco, la ampliación de días de permiso, el desarrollo de un texto específico y necesario sobre comercial, donde se recogen parte de las reivindicaciones de **CCOO**, etc.

Reconocemos positivamente sus acercamientos, pero es necesario una profunda lectura de su documento entregado para poder hacer una valoración adecuada, pues hemos detectado que sigue habiendo asuntos de discusión y posibilidades de desarrollo tanto en materias económicas como laborales.

"Programa voluntario de suspensión individual de la relación laboral (2019)"

Sobre el programa voluntario de suspensión individual de la relación laboral, que el representante de la empresa nos acaba de presentar hoy en esta Comisión Negociadora, CCOO realizará en los próximos días un minucioso análisis sindical, laboral y jurídico sobre el mismo, antes de adoptar cualquier decisión.

CCOO siempre ha manifestado su disposición a valorar y negociar aquellas medidas que la empresa dispusiera en materia de adecuación de plantilla, siempre y cuando por supuesto cumpliera las premisas exigidas y conocidas por todos y todas de: Voluntariedad, Universalidad, Buenas Condiciones Económicas y un Sistema que enlace con la Jubilación en óptimas condiciones, tal y como expusimos en nuestra anterior intervención.

Como también es conocido, CCOO ante este tipo de procesos, si se llega a un acuerdo sobre la propuesta, tendrá dos objetivos primordiales: **Garantizar las mejores condiciones para quienes voluntariamente pudieran decidir acogerse a este programa y Conseguir las máximas garantías de futuro unidas a una mejora de sus condiciones salariales para quienes no puedan o decidan no acogerse al programa presentado.**

De lo expuesto, en una primera valoración vemos positivamente el planteamiento que incorporación de salida de los siguientes conceptos:

- El mantenimiento de las aportaciones obligatorias del Promotor al Plan de Pensiones, en función de las retribuciones fijas acreditadas en el momento de la baja, en los porcentajes a los que el empleado tuviera derecho.
- **Asistencia Sanitaria:** Los empleados tendrán derecho a la póliza básica de asistencia sanitaria complementaria de ANTARES en los términos del programa anterior, la empresa asumirá el 100% del coste de la misma.
- El reconocimiento del reintegro a los empleados el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social que acrediten haber suscrito hasta los 65 años o fecha en que puedan acceder a la jubilación ordinaria.
- **Salario regulador:** se entenderá por salario regulador la suma de devengos fijos anuales acreditados en el momento de la baja, que el empleado tenga acreditados, dividida por 12.
- **Condiciones económicas:** Se garantiza la percepción de una renta mensual equivalente al 68% del salario regulador acreditado en el momento de la suspensión hasta que cumpla 65 años.

Asimismo, y a bote pronto consideramos que para que la propuesta sea mejor valorada por todas las partes implicadas, se debe poner sobre la mesa:

- Apertura de un plazo de liquidación del Premio por Servicios Prestados para los/as trabajadores/as que no lo hubieran liquidado con anterioridad.
- Mantenimiento de las ofertas comerciales que los potenciales afectados estén disfrutando y posibilidad de acceder a nuevas ofertas que se produzcan en el futuro para empleados/as.

- Solicitamos que la empresa acepte la posibilidad de transformar la aportación del promotor al Plan de Pensiones en renta del trabajador/a, contribuyendo con ello a un aumento de la misma desde el primer día de la suspensión del Contrato de Trabajo
- La valoración de acogimiento de aquellas personas trabajadoras con 13 años de antigüedad.
- La concreción de creación de empleo durante la vigencia del II CEV. Una fórmula ya utilizada es establecer un porcentaje de nuevo empleo en función de las adhesiones al plan de suspensión individual.
- La creación de una Comisión de Seguimiento donde puedan tratarse aquellas situaciones y/o problemáticas que todo acuerdo de este tipo puede generar.

En vista de que el planteamiento realizado por la empresa en este PSI es únicamente para el año 2019, mientras el CEV suponemos que tendrá una vigencia superior, consideramos necesario incluir en el mismo una cláusula de vinculación para que en caso de proponerse un nuevo PSI o ERE, durante la vigencia del II CEV, queden vinculados con las garantías y estabilidad para toda la plantilla.

Gracias por su atención,

Cedo la palabra a la presidenta.

Toma la palabra el Representante de UGT,

Queremos finalizar reconociendo el esfuerzo realizado por la empresa en la elaboración de su segunda propuesta de BORRADOR de II CEV, que constatamos que se acerca a nuestras demandas. Requerimos no obstante de un tiempo para un análisis detallado, con el fin de realizar una valoración y dar una respuesta en la próxima Mesa Negociadora.

En cuanto a las motivaciones y/o justificaciones del PSI, desde UGT nos reiteramos en lo manifestado en nuestra intervención anterior, evidentemente a falta del análisis exhaustivo del texto explicativo del plan y de las condiciones de este, aunque a priori parecen ser similares al del plan anterior. Adelantamos nuestra petición para la constitución de una Comisión de Seguimiento del PSI donde resolver cualquier cuestión sobre el mismo.

Toma la palabra la Presidenta

Convoca la próxima reunión el próximo viernes 20 de septiembre a las 10:30 horas.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 13:30 horas en el lugar expresado en el encabezamiento.