



**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 9

Fecha Reunión: 20 de septiembre de 2019

ASISTENTES:

PRESIDENTA

D^a.

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

D.

D.

D^a.

D.

D^a.

D^a.

D^a.

D.

D^a.

D.

D^a.

D.

ASESORES REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

D.

D.

D.

SECRETARIA

D^a.

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

D.	UGT
D ^a .	UGT
D ^a .	UGT
D.	CCOO
D.	CCOO
D.	CCOO
D ^a .	CCOO
D ^a .	CCOO
D.	CCOO

ASESORES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

D.	UGT
D.	CCOO
D ^a .	CCOO
D.	CCOO

SECRETARIOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

D.	UGT
D ^a .	CCOO

A las 10:30 horas del día 20 de septiembre de 2019, bajo la presidencia de D^{ña}.
, 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, D^{ña}.** , saluda a los asistentes y da por iniciada la 9^a 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, D^a.

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

Empezamos nuestra intervención aludiendo a la rectificación verbal de la empresa en su posicionamiento sobre la **supresión a la prestación complementaria, del 100%, en la situación de Incapacidad Transitoria (enfermedad común)**. Es bueno y grato para CCOO que nuestra más firme oposición al planteamiento haya dado como resultado la retirada de un redactado que venía a dinamitar la negociación.

Aprovechamos también la ocasión para dejar constancia por escrito sobre lo que de facto las partes hemos acordado como método de trabajo, y es que todo aquello que no hemos abordado con respecto del I CEV, se mantendrá en los mismos términos como pudieran ser asuntos del orden de: Fondos Sociales, Seguro Médico, ATAM, Ayuda infantil, Permisos sin sueldo, excedencias, permutas, etc.

Una vez analizado en detalle tanto el documento entregado por la empresa en la anterior reunión como el detalle de la intervención de su portavoz el Sr. Alonso, vemos como por fin la empresa pone blanco sobre negro y va abordando parte de los asuntos pendientes, quedando finalmente cerrados los pilares básicos de la negociación, para CCOO, con la consecución de las garantías fundamentales incluidas en nuestra Plataforma de Convenio.

- **Garantía de Empleo.** Que blindará nuestros empleos en Telefónica, incluso en caso de producirse aquellas causas para proceder a extinciones de contrato recogidas en el ET: reordenación del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas, económicas, técnicas, organizativas o de producción. Especialmente importante para CCOO en el actual momento de inestabilidad política que se vive en el país y en un sector acosado por los mercados y la regulación.
- **Garantía de No Movilidad Geográfica Forzosa.** Que evitará la utilización de la movilidad geográfica con carácter forzoso interprovincial e interinsular.
- **Garantía de No Segregación Forzosa de Trabajadores/as.** Que impedirá que, en caso de decisión de externalizar una determinada actividad o departamento, la empresa pueda segregar forzosamente al personal que la realiza a otra empresa, utilizando para ello la aplicación del art. 44 del E.T. manteniendo sus condiciones laborales y salarios únicamente durante dos años.
- **Creación de Nuevo Empleo.** La empresa se compromete a la creación de empleos durante la vigencia del convenio.
- **Mantenimiento de la Estructura Salarial existente en TdE.** Consideramos que este aspecto se cumple en el documento entregado. Manteniendo el sistema de Clasificación Profesional inalterado, con la retirada de sus pretensiones. El actual sistema de Grupos sigue siendo la mejor herramienta para asegurar las necesidades de la empresa y el modelo retributivo y laboral, que incluye los pases por nivel. Además, se protege la antigüedad y queda a la vez descartado cualquier aspecto, o que supedite nuestras retribuciones a sistemas de Valoración por Desempeño.

- Todo esto contextualizado **en un marco de vigencia de 3 años con la posibilidad de un año adicional**, lo que supondría alcanzar unos niveles de estabilidad en un entorno laboral y salarial muy por encima de la media de las empresas de nuestro entorno teleco.

En lo relativo a **Aspectos Salariales**. La propuesta económica que realiza la empresa y que mejora la primera pasando del **1,2% al 1,5%** para los tres años de vigencia del CEV, **nos parece insuficiente**.

Para **CCOO** esta empresa y su solvencia no esta discusión, sus resultados son estables y crecientes, a pesar de los fuegos fatuos de los mercados, y por lo tanto creemos que **es necesario un nuevo esfuerzo en materia salarial para alcanzar mejores cotas globales, por ello insistimos en aras de llegar al acuerdo que ambas partes creemos necesario, el replicar los modelos de pluses convenios que ya adoptamos en la anterior negociación, asumiendo además la consolidación de éstos**. Por concretar, solicitamos un plus convenio para 2020 de 300 euros y otro de igual cuantía para 2021, ambos consolidables.

- Así mismo solicitamos que, como se ha hecho en convenios anteriores, **si el IPC fuera mayor a las subidas económicas acordadas, se proceda a su revisión para garantizar que no se produzca pérdida del poder adquisitivo de los/as trabajadores/as**.

A continuación, paso a hacer un escueto repaso de todas aquellas cuestiones reivindicadas en la Plataforma Negociadora de CCOO, y que ya han sido recogidas en el documento:

- La empresa asume los posicionamientos de **CCOO** adoptando una declaración de intenciones por la descentralización/deslocalización de actividades, así como recuperación de actividades de mayor valor, para asegurar la viabilidad de todas las provincias.
- La introducción de principios basados en el respecto y la promoción de la igualdad efectiva del colectivo **LGTBI+**, junto con la Igualdad de oportunidades y la diversidad.
- Potenciación de las Comisiones de trabajo del Convenio, como un elemento importante en la labor de adaptación, actualización y mejora de las condiciones laborales y en la resolución de los problemas que puedan surgir en la prestación de la actividad laboral.
- Se materializa el incremento de los vales comida al máximo exento por la ley tributaria, pasando de 9 a 11 euros de manera progresiva durante 2020 y 2021.
- Se aborda la regulación de los turnos multiprovinciales, como herramienta de conciliación de la vida personal y familiar.
- Se produce la revisión del plus de tarde, incrementándose el valor del mismo de 0,69 euros/hora a 0,80 y 0,90 respectivamente en 2020 y 2021. En este asunto se nos queda corto el no haber podido abordar otros incrementos en cuestiones aparte de pluses que llevan congelados desde hace años.
- Se incluye la traslación del acuerdo de registro horario, de acuerdo al cumplimiento de la legislación vigente y recogiendo además aspectos por encima de la misma

- Así como la traslación del acuerdo de desconexión digital, un factor que determinara la calidad de vida de los empleados y empleadas de Telefónica.
- Nos dotamos de unas líneas maestras para el plan de igualdad y un protocolo contra el acoso para las tres empresas.
- Se consolida como no laborables los días 24 y 31 de diciembre.
- La Modificación del art. 102 b) relativo a permiso por accidente o enfermedad grave, con o sin hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o de ascendientes ... etc..., permite ahora demorar el inicio para su aprovechamiento en hasta 3 semanas, frente a las 2 anteriores, además se elimina la necesidad de informe médico detallado para la asignación del cómputo del permiso y así se establece para parientes de 1 grado 5 días y 3 días para los parientes de 2º grado.
- Se atiende a la creación de un programa específico para Juventud, completamente innovador en Telefónica, y que viene a dar respuesta a cuestiones presentes, pero sobre todo a cómo abordar el futuro de este colectivo, con un perfil diferenciado.
- Se avanza el diseño de un programa que maximice la implantación del teletrabajo, con todo su potencial, que sea claro y transparente en la adjudicación, y con todas las garantías para los trabajadores y trabajadoras. Renovación del anexo 5 del CEV e introducción del Flex work, como una nueva forma de trabajo, basado en la confianza y la flexibilidad, para colectivos con proyectos específicos.
- Conseguimos la homogenización en las 3 jurídicas de los Cambios de acoplamiento y CACES (cambios de Acoplamiento con conocimientos específicos) y CET (concursos especiales de traslado), Concursos de Méritos, Cobertura de vacantes o becas formativas con sus procesos de Selección correspondientes, contrataciones externas, comisiones de servicio, siempre con presencia en todos los procesos de la representación de los trabajadores/as, salvo en los CACES, asunto que nos disgusta.
- En relación a los cambios de acoplamiento, mejora lo expuesto hasta la fecha, pasando la capacidad de organización de la empresa de Dirección de primer nivel a Dirección Básica, incluyendo un redactado que blinda estos movimientos prohibiendo su utilización para atender circunstancias eventuales, reforzando la idea de que los mismos solo estarán dirigidos para desarrollar funciones propias a las del puesto o grupo. Resaltar la inclusión de representación sindical de manera permanente a nivel territorial para estos cambios. Además, se recoge una especial situación para colectivos con posibles afecciones económicas, en caso de cambios a iniciativa de la empresa, priorizando voluntarios, y de no ser así justificando la necesidad a los RRTT, dentro de la Comisión de Comercial.
- La extensión a las 3 jurídicas de los cambios de acoplamiento por capacidad disminuida y los de las trabajadoras embarazadas.
- Aprovechamos para poner en valor la extensión del plus de secretaría.

En formación:

- Se consigue la redacción consensuada de un amplio plan formativo actualizado que incorpore la formación en las nuevas tecnologías.
- En tanto no se resuelvan las dificultades de acceso a los PIF, derivadas de los cambios legislativos, la empresa establecerá un cómputo de horas anuales disponible para aquellos trabajadores y trabajadoras que cursen estudios relacionados con las TIC.
- Mejora de las condiciones del acuerdo de la figura del profesor interno, con la homogenización del mismo para las 3 jurídicas, con una revisión acorde al esfuerzo que realizan.
- Se reconoce que todas las trabajadoras y trabajadores que hagan una formación de seis horas diarias, independientemente de si están desplazados o en su ciudad de residencia, puedan dar por finalizada su jornada completa al término de la acción formativa, cuando no sea razonable el desplazamiento a su centro de trabajo.
- También se reconoce que para las personas con reducción de jornada que realicen formación se les compense hora por hora el exceso que pudiera producirse.
- Y con carácter general la aceptación de la compensación de hora por hora para desplazamientos en festivos o domingos.

En **comercial**, se alcanza:

- El desarrollo de las pasarelas que permitan una mayor movilidad, evitando el agotamiento que produce las características del trabajo, altamente sometido a estrés interno y externo. Con acceso a la información de la RRTT.
- La extensión de la formación Campus TI a otros colectivos de comercial.
- Que, durante el periodo de suspensión de contrato por nacimiento de hija o hijo, así como en los supuestos de acumulación de lactancia, se adoptarán medidas para evitar perjuicio económico alguno.
- La implantación de mejoras sobre un nuevo modelo horario donde se redefinen algunas jornadas y horarios de los distintos segmentos, con ajustes acordes a modelos de conciliación, reclamados por este colectivo. Como por ejemplo para atención al cliente con un horario de 8:00 a 19:30, siendo el anterior modelo hasta las 22:00 horas.
- Se reconoce el derecho a la desconexión digital para el colectivo de venta presencial.
- Se extiende el modelo de Carrera Comercial de TdE a las tres empresas, especificándose el colectivo canal indirecto de TME, para 2020.
- Se alcanza la homogeneización de los PIC en los CGC para las tres jurídicas para 2020.

En el ámbito de **Salud Laboral**:

- Celebramos la extensión de la disposición adicional relativa a la ayuda de gafas para las 3 jurídicas.

Cabe además resaltar en el perímetro de la **conciliación**:

- Se homogeniza la regulación de las Jornadas Reducidas de cada empresa, estableciendo un mínimo de 30 minutos. Como salvaguarda todas aquellas inferiores se mantendrán en tanto en cuanto no sean modificadas o suspendidas.
- Adaptación del art 34/8 el trabajador tendrá derecho a la adaptación y distribución de la jornada para hacer efectivo su derecho a la adaptación de su vida laboral y familiar, en términos detallados, y por encima de ley fijando en 20 días el tiempo de resolución de las peticiones.
- La opción de fraccionamiento de un periodo de 10 de días de vacaciones en 2 de 5.
- La extensión del horario intensivo de verano para colectivos como asesores base, secretarías, consultores, jefes de producto y comercialización, jefes de desarrollo, es decir colectivos de dentro de convenio con función gratificada.
- Aceptación de un modelo progresivo que hace compatible el uso del permiso de nacimiento por hijo/a con las medidas de suspensión laboral por cuidado de hijo o hija, acorde a ley, dándose en 2019 4 días naturales y en 2021 3 días naturales.
- De los 4 días de asuntos propios se consigue El aumento a 2 días de la posibilidad de fraccionar los días de asuntos propios, rebajándose el mínimo establecido de disfrute de 90 a 60 minutos.
- Nos parece correcto que no habiendo acuerdo sobre el día de inicio de las vacaciones en día laborable, haya quedado tal cual.

Finalmente añadir que valoramos muy positivamente el esfuerzo, cada vez más naturalizado en los textos e intervenciones por el uso del lenguaje inclusivo, que verá reflejo en el potencial texto de acuerdo.

Considerando que la lista de avances es amplia, aun así, quedan pendientes varias cuestiones que solicitamos a la empresa revisar, a fin de acercar al masivo posible las posiciones y dar necesario cumplimiento al mayor número de nuestras reivindicaciones:

Lo primero, es que necesitamos tal y como hemos expresado en anteriores reuniones la entrega de un documento con formato Convenio Colectivo completo, donde se actualicen las situaciones tratadas, se compendie todo homogenizado y se dote de una estructura ágil para su comprensión.

Dicho lo cual pasamos a detallarles aquellos **aspectos que exigimos revisar**:

- La eliminación de su propuesta sobre trabajos programados, por considerarla precipitada e improvisada, sin previo análisis, debate y acuerdo, asunto que debería pasar siempre por la Comisión de Operaciones.
- Solicitamos la definición de todo lo que vendrá a ser el compromiso de creación de empleo, en los términos que a continuación proponemos: por un lado dando continuidad a la contratación, entre otros procesos mediante fórmulas de Becas, como por ejemplo Talentum, de un porcentaje en función de las adhesiones al plan de

suspensión individual y por otra parte un relevo de todas las salidas que se produzcan en el contexto de las jubilaciones forzosas, palanca empresarial que permitirá renovar e incorporar jóvenes a empleo de calidad, en una relación de 2 contrataciones nuevas por cada salida y priorizando en este caso la formación Profesional.

- La simplificación del artículo sobre uso de dispositivos informáticos, etc., por su extensión y complejidad de entendimiento, redundando además en textos ya aceptados por las partes en la misma línea de intención.
- Solicitamos un redactado de consenso que analice un nuevo modelo de comercial, en el que tenga una importancia muy significativa la comisión rectora de estos asuntos, como foro donde debatir y homogenizar respuestas y soluciones a los problemas que se planteen. Siempre acorde a las necesidades de la empresa y de las personas trabajadoras. Es necesario dotar a la Mesa de Comercial de mayor control y participación en la vigilancia de objetivos, su cumplimiento y la valoración, propuesta de mejoras, Conocimiento y seguimiento de planes piloto etc. y todo esto deberá ser acompañado con un aumento de la periodicidad de las reuniones.
- En materia de salud laboral el compromiso para el aumento de centros con equipos desfibriladores hasta su total implantación.
- La unificación de los protocolos de reconocimiento médico en las tres jurídicas
- Que la obligatoriedad de los reconocimientos médicos solo se aplique a espacios confinados, trabajos en altura o conducción, siempre en base a tareas y no función.
- Iniciar estudio de las patologías que puede causar la tecno fatiga o el tecnoestrés
- Creemos necesario y por lo tanto solicitamos la revisión del procedimiento para trabajos en altura.
- Exigimos se mantengan además las periodicidades de los comités centrales y provinciales de Seguridad y Salud, por la importancia y gran cantidad de trabajo que asumen
- La retirada de la pretensión de tener que justificar el horario elegido para la asistencia a médicos.
- Que en el ámbito de formación la compensación por desplazamiento se materialice para cualquier día de la semana.
- Que la condición de obligatoriedad de los cursos pase por que únicamente lo sea cuando se realicen en horario laboral, incluidos desplazamientos.

En otro orden de cosas:

- La reducción del tiempo de prescripción de las sanciones en el régimen disciplinario.
- No aceptamos la premisa de iniciar los permisos el día posterior en caso de no ser laborable y nos remitimos a mantener el redactado tal cual, en tanto en cuanto la

discrepancia, denunciada por **CCOO** este pendiente de pronunciamiento en el tribunal europeo.

- Nos gustaría abordar en algún momento un modelo de retribución flexible voluntaria, estableciendo mecanismos similares a los FFCC, para dar cobertura principalmente en casos de guardería, estudios superiores, alquiler vivienda...
- Maximizar y regular la entrada a la implantación del teletrabajo, con compromisos que vayan más allá de renovar el acuerdo, y que en su caso puedan dar pie a acordar cotas mínimas de teletrabajo, como podría ser la implantación de mínimo un día o tiempo similar para toda persona solicitante, cuando sus tareas sean teletrabajables, así como la todavía en debate puesta en marcha de un sistema que permita controlar el número de peticiones, así como las aceptaciones o denegaciones de las mismas, a fin de buscar focos donde se pueda estar produciendo un infra uso de esta modalidad que probadamente beneficia tanto a la parte social como a la empresarial. Con la intención de darle un nuevo repunte solicitamos el compromiso de 2 reuniones anuales monográficas sobre teletrabajo en la empresa.
- La concreción del plan de igualdad con novedades en cuanto a desvinculación del convenio colectivo, dotándolo de vida propia, elaboración de un reglamento, aumento de reuniones obligatorias del orden de 3 al año mínimo.
- Insistimos en valorar la introducción de un redactado relativo al gobierno compartido de la digitalización y la transformación tecnológica.
- Como beneficio social, insistimos a la empresa la inclusión de una nueva Oferta comercial para empleados, teniendo en cuenta la posibilidad de un descuento porcentual a los servicios contratados para quienes por motivos técnicos o personales no dispongan de la gama alta de los productos Telefónica.

Sobre el **colectivo de fuera de convenio**, recordarles que:

- Al comienzo de la negociación y en otras ocasiones hemos solicitado acordar un marco laboral consensuado para Fuera de convenio.
- La necesidad de favorecer el hecho de la desconexión digital a este colectivo, así como el teletrabajo
- Reducción del número de trabajadores y trabajadoras fuera de convenio.
- El reconocimiento en la nómina, para aquellos o aquellas que no lo tienen reflejado, la categoría laboral que les correspondería en el caso de estar dentro de convenio.
- Y la disminución del número de personal de fuera de convenio, fomentando la posibilidad real de retorno al marco de Convenio, de aquellos englobados en la carrera comercial o en la carrera profesional, así como las jefaturas.

No queremos terminar la intervención, sin recordarles igualmente que por la repercusión que tiene en la plantilla el anuncio que verbalmente hicieron ustedes en la anterior reunión, sobre la puesta en marcha para 2019 de un plan de suspensión individual, **es necesario que**

de manera inmediata despejen todas aquellas especulaciones que puedan estar surgiendo al respecto y entreguen en firme, con documento oficial, las condiciones del PSI.

CCOO realizará un minucioso análisis sindical, laboral y jurídico sobre el mismo.

Queremos reiterarnos, para CCOO es prioritario que se cumplan las premisas exigidas y conocidas por todos y todas de Voluntariedad, Universalidad, Buenas Condiciones Económicas y un Sistema que enlazará con la Jubilación en óptimas condiciones, así como **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.**

Gracias por su atención, devuelvo la palabra a la Señora Presidenta.

Toma la palabra el Representante de UGT, D.

Saludos a la presidenta, secretariado, representación de RRHH de las tres jurídicas y parte social.

Desde UGT antes de entrar a detallar el documento presentado el pasado viernes en esta mesa queremos resaltar que nuestra preocupación es la continuidad del empleo, por lo que siempre hemos emplazado a la empresa para que proporcione las necesarias garantías de empleo y no movilizaciones funcionales o geográficas forzosas y la no segregación de actividades. Desde UGT seguimos insistiendo, como defendíamos en la pasada campaña electoral como nuestra principal reivindicación, en la necesidad de apostar por un amplio y completo programa de formación como eje fundamental para adaptarnos a un negocio cambiante, en un entorno de transformación tecnológica.

La empresa debe informarnos de sus planes para llevar a cabo el proceso de adaptación a la nueva realidad tecnológica y social, **desgranando su proyecto empresarial para el futuro, del que los trabajadores y trabajadoras debemos formar parte.** Queremos saber cuál es el futuro de Telefónica para la vigencia que abarcaría el CEV, cuál va a ser el modelo de negocio, qué significa, qué alcance tienen y cómo se ejecutarán el reskilling e insurcing que cita el presidente como fórmulas para afrontar el futuro.

Por otra parte, insistimos nuevamente que la documentación que se nos facilite en futuros documentos en formato Word y con una **estructura articulada** y no clausulada, para poder trabajar los textos más ágilmente, habida cuenta de la premura que la empresa muestra sobre el posible final del acuerdo.

Respecto al **documento, II Proyecto Borrador de Propuesta II CEV** queremos trasladar las siguientes cuestiones:

En primer lugar, queremos poner en valor que se contemple un lenguaje inclusivo en los documentos y la incorporación en el II CEV, los principios y compromisos hacia las personas LGTBI.

La **subida salarial** debe acompañarse de una oportuna salvaguarda mediante una cláusula de revisión salarial similar a la del anterior CEV. En incremento salarial nos sigue pareciendo insuficiente, por lo que pedimos un aumento en su porcentaje o en su defecto se complemente con el abono de pluses ligados a la productividad, que sean consolidables en tablas salariales.

Comprobamos que la empresa ha accedido a nuestra petición del aumento de los vales comida a 11€, no obstante, si se va a habilitar otro medio de pago, pedimos que este sea informado y negociado antes con la RRTT.

Mostramos nuestro desacuerdo con el tratamiento planteado en los casos de IT, por lo que desde **UGT** exigimos que se mantenga la redacción del anterior CEV para estos supuestos, asumiendo la empresa, como hasta, ahora el abono del complemento hasta el 100 % del salario de la persona trabajadora en situación de IT, siendo este tema irrenunciable para **UGT**.

En **procesos de selección** vemos positivo que se acepte nuestra propuesta de homogeneización de las tres jurídicas, y la participación en varios procesos de selección, pero seguimos demandando la participación en todos ellos.

Constatamos que la empresa acepta las mejoras planteadas por nuestra organización en **jornada laboral, permisos retribuidos, vacaciones y medidas de conciliación**, como es el fraccionamiento de dos días de asuntos propios, la posibilidad de coger periodos de cinco días en vacaciones, etc. pero seguimos demandando que la disminución de la jornada reducida se establezca por debajo de los 30 minutos.

No podemos compartir la regulación que hace la empresa de los **Trabajos Programados**, por lo que instamos a la empresa a replantearse el mismo.

Valoramos positivamente nuestra insistente reivindicación de 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, así como la equiparación a 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. a partir del 1 de enero de 2020, 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.

La empresa debe comprometerse en **abordar un nuevo modelo comercial** durante la vigencia del CEV, según las premisas aportadas por la parte social, que dé respuesta tanto a las necesidades de los clientes como a la de los comerciales, además de establecer la fórmula que dé paso a la **consolidación de las actuales gratificaciones ligadas a la carrera comercial**, que impida que la posible movilidad que se produzca entre los segmentos, como consecuencia de la adaptación a las tendencias del mercado y número de clientes, repercuta negativamente en el salario de los vendedores.

Para **UGT** la **formación** es un pilar fundamental. El profesor interno es una figura esencial, por lo que nos alegramos de que la empresa se avenga a nuestros planteamientos, **buscando un sistema de compensación actualizado y único para las tres jurídicas**.

Así mismo otras de nuestras reivindicaciones era **clarificar los desplazamientos** en domingos y festivos, así como regular la formación en jornadas no coincidentes con los turnos, personas con jornada reducida, etc., **cuestiones que la empresa ha recogido**. No obstante, seguimos insistiendo en una compensación para los desplazamientos entre semana.

También reivindicamos una **bolsa de horas individuales** para los estudios TIC, vemos que la empresa ha considerado nuestra petición

Es preciso regular el **teletrabajo** de forma que su concesión y gestión sea más ágil, de forma que facilite la ampliación del número de concesiones, incrementando el número de personas trabajadoras bajo esta modalidad de trabajo y progresando en la dotación de las herramientas de comunicación y de medios para el teletrabajo.

Desde **UGT** pedimos que, durante la vigencia del convenio, todas las personas trabajadoras adscritas a aquellas unidades donde se desarrollen **actividades susceptibles de teletrabajar** **tengan asignado un tiempo mínimo de teletrabajo**, a realizar en jornada completa o tiempo equivalente.

Solicitamos que la empresa se comprometa con **fechas concretas, a desarrollar un sistema informático que permita recoger de manera automática y uniforme un procedimiento de solicitud, tramitación, autorización y formalización**, del acuerdo individual, así como las sucesivas prórrogas y el control de los teletrabajadores.

Desde **UGT** planteamos que el **flex-work** se rija por las mismas condiciones que el teletrabajo en los aspectos de procedimiento, implantación, efectividad, seguimiento del acuerdo, voluntariedad, reversibilidad, formación, protección de datos, equipos y comunicaciones, jornada y horarios, condiciones económicas y recomendaciones de seguridad y salud.

Proponemos que **esta modalidad de trabajo se pueda extender a otras áreas que cumplan con perfiles similares**.

Necesitamos un verdadero **plan de igualdad** que no sólo responda a lo que la ley demanda, sino que la supere y responda a la entidad y posición que Telefónica ocupa como primera empresa del país.

Tenemos que avanzar y adaptar el **Plan de Igualdad** a la realidad actual, en el que necesariamente se deben de establecer todo tipo de medidas y acciones encaminadas a la eliminación de desigualdades por razón de género.

No compartimos el redactado de la utilización de **dispositivos digitales**, por considerarlo en algunos aspectos desproporcionado y subjetivo, de la misma manera que no podemos aceptar las modificaciones introducidas en el **régimen disciplinario**, por los mismos motivos, por lo que pedimos presente un nuevo redactado para ambos puntos, retirando los puntos más conflictivos. Así mismo, entendemos necesario reducir los años de prescripción de las faltas muy graves y graves.

Desde **UGT** valoramos que las personas trabajadoras procedentes de las empresas fusionadas en 2017 en Telefónica de España: **Telefónica Telecomunicaciones Públicas e Iberbanda, así como en Telefónica Móviles España respecto de Tuenti Technologies, queden incluidas dentro del mismo ámbito de aplicación del presente Convenio**, tal como exigimos desde **UGT**.

En **Seguridad y Salud** vemos que también se recogen la mayoría de nuestras demandas, aunque queremos insistir en algunas que no están contempladas, como es la posibilidad de que las personas trabajadoras que conducen con vehículo propio tengan derecho a que

voluntariamente se les pase el reconocimiento para conductores y que se recoja un nuevo procedimiento para trabajos en altura.

Seguimos solicitando que se extienda el **Plan de Compensación Flexible** que actualmente disfrutaban los empleados de FFCC al resto de la plantilla dado que es muy valorado por nuestros jóvenes quienes pueden decidir voluntariamente como percibir parte de su retribución dineraria para que se adapte a sus necesidades personales y familiares en cada momento.

Desde UGT venimos **reiterando la necesidad de reformular el actual Marco Laboral de los trabajadores y trabajadoras fuera de convenio**, en aspectos retributivos, conciliación, igualdad etc.

En cuanto a **FF.SS.** entendemos que no existe ninguna modificación sobre aquello que tenemos establecido ya que no hay ningún planteamiento por parte de la empresa.

Por último, seguimos sin tener una respuesta positiva a nuestra solicitud de revisión de la **Oferta Comercial para Empleados** en el sentido de que pueda optar por el **paquete comercial, producto o servicio que más se adapte a sus necesidades** aplicando una reducción sobre la cuota.

Queremos finalizar instando a la empresa a que nos **presente un documento del PSI**, para constatar cómo están recogidos los puntos que nos trasladó la empresa en su intervención.

Desde UGT ya adelantábamos nuestras demandas, donde pedíamos, que el PSI sea en todo igual al anterior **en condiciones**, es decir, que sea universal voluntario y no discriminatorio, **en lo económico**, con abono del 68 % del salario regulador y asumiendo la empresa el coste del seguro médico, y **en lo formal**, incorporando las mismas garantías, **pactadas e incluidas en la Comisión de seguimiento del anterior PSI** respecto a la posibilidad de incorporar al salario mensual el equivalente de la aportación individual y empresarial al plan de pensiones, y el abono proporcional del PSP para aquellos que se acojan al PSI y no hubieran liquidado el premio, así como reducir de 15 años de antigüedad a 13 años y buscar soluciones para quienes no reúnan los requisitos para poder acceder a la jubilación a los 65 años, debiendo así mismo crear **una nueva Comisión de seguimiento** para este PSI en la que poder tratar y dar respuesta a las problemáticas que pudieran surgir en la aplicación del mismo.

Además, queremos señalar que, ante lo estrecho del plazo para acogerse al PSI, muchos compañeros y compañeras no podrán disfrutar sus vacaciones y libranzas pendientes, debiendo asumir la empresa su compensación económica.

La empresa debe asumir un compromiso de **creación de empleo joven** que supere el número de las **jubilaciones derivadas del establecimiento del límite de 65 años** para trabajar en Telefónica, a la razón de 2 incorporaciones por cada una de las salidas, debiendo apostar no solo por contrataciones con formación universitaria sino también aquellos jóvenes con formación en Grados, **medios o superiores en Formación Profesional**.

No queremos acabar nuestra intervención sin advertir que **no tenemos ninguna prisa**, lo único que nos apremia es tener un buen convenio y PSI. A partir de que no se contemplen

nuestras reivindicaciones, no nos comprometemos a ninguna fecha para finalizar la negociación.

La Presidenta cede la palabra a la Representación Empresarial

El Sr. solicita un receso de 15 minutos para poder analizar todas las peticiones que se han efectuado en la Mesa.

La Presidenta reanuda la sesión tras el receso y cede la palabra a la Representación Empresarial

Toma la palabra la Representación Empresarial, D.

Buenos días de nuevo y muchas gracias por la asistencia

Quiero agradecer el esfuerzo y concreción, el detalle realizado por la Representación de los Trabajadores sobre los temas expuestos hoy. Sin duda nos ayudará a seguir avanzando en el acercamiento de nuestras posturas en todos y cada uno de los temas aquí expuestos.

Es por ello por lo que, una vez analizadas todas las propuestas recibidas, el compromiso de la Empresa es el de entregar un nuevo texto, durante el día de hoy, que recoja gran parte de los puntos aquí referenciados.

La Presidenta cede la palabra a la Representante de CCOO, D^a

CCOO estudiará en profundidad y en su globalidad el documento borrador de II CEV, que la empresa se compromete a hacernos llegar en el día de hoy. Igualmente lo someterá también a la valoración de nuestro gabinete jurídico. Quedamos por lo tanto pendientes para la próxima Comisión Negociadora el traer a la misma nuestra Valoración a lo propuesto.

Gracias, devuelvo la palabra a la Señora Presidenta.

La Presidenta cede la palabra al Representante de UGT, D.

Tras el receso solicitado por la parte empresarial y recogiendo el compromiso adquirido por la empresa que **procederá a la entrega del III Proyecto Borrador de Propuesta del IICEV**, y sobre el que nos adelanta que contemplará en gran medida las reivindicaciones pendientes de la parte social, desde **UGT** analizaremos en detalle el mismo y corroboraremos si se acerca, o no, a nuestras pretensiones. Así mismo solicitamos la **presentación del documento del PSI**.

Toma la palabra la Presidenta

No existiendo más peticiones de intervención, agradece la atención a los asistentes y declara finalizada la sesión convocando la próxima reunión el martes 24 de septiembre a las 10:30 horas.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 11:45 horas en el lugar expresado en el encabezamiento.

Secretaría Representación Dirección

Secretaría Representación Trabajadores

Secretaría Representación Trabajadores

VºBº Presidenta Negociación