

Informe

1ª Reunión de negociación del II CEV

Madrid, 21 de junio de 2019

Comienza la 1ª reunión del II CEV, con el nombramiento de Maria Emilia Casas Baamonde como Presidenta de la mesa negociación, acto seguido se nombran al resto de representantes tanto por la empresa como por los sindicatos.

Se propone un calendario flexible acorde con el desarrollo de la negociación, bajo la premisa inicial de una reunión semanal, cuya fecha será concretada a final de cada reunión,

Comienza la empresa comentando que esta negociación es un reto tanto para la empresa como para los sindicatos, esta negociación viene marcada por el cambio tecnológico, los nuevos escenarios competitivos y regulatorios que provocan una constante adaptación a nuevas actividades y un replanteamiento de la propia organización de la empresa.

Apelan que, para llegar a futuros acuerdos, hay que hacer planteamientos sensatos, para poder avanzar en la negociación, estando seguros de que podremos llegar a un acuerdo fructíferos para ambas partes.

INTERVENCION DE UGT 1ª REUNION

En primer lugar, queremos dar la bienvenida a esta negociación a Emilia Casas como presidenta de la mesa, que sin duda aporta un valor añadido a la negociación saludar al los secretario y secretarias de la mesa, a la representación empresarial de las tres jurídicas, a los representantes de CCOO y por supuesto a nuestros compañeros y compañeras de **UGT**.

Desde la responsabilidad que representa para nosotros ser el sindicato mayoritario en las empresas de Telefónica, **UGT** adquirimos el compromiso de liderar la negociación de un nuevo Convenio de Empresas Vinculadas, en adelante CEV, que abarca a TdE, TME y TSOL, en virtud del mandato establecido por los respectivos comités Intercentros de dichas jurídicas.

UGT es consciente de que, además de las incertidumbres sociales, económicas y políticas, que obviamente influyen en los resultados de las empresas, este CEV está marcado por una realidad que no puede ser ajena, como es el proceso de Transformación Digital de la economía y del empleo. La discontinuidad tecnológica que representan las nuevas tecnologías en los campos de la robótica, la IA, la IoT, el Blockchain o la Realidad Virtual supone un cambio radical, profundo y duradero en los mercados de trabajo y en las formas de hacer negocio. Es lo que todos venimos a llamar Digitalización. Las incalculables repercusiones sociales y económicas de esta revolución están actualmente en debate en nuestra sociedad, y las empresas como las que componen este CEV, totalmente tecnológicas, estamos obligadas a desarrollar medidas que garanticen la competitividad de la compañía, teniendo en cuenta además de la imposición de un entorno regulatorio que no nos es favorable y a la exigencia del propio mercado, más competitivo, sin menoscabo de las condiciones laborales y económicas de los trabajadores y trabajadoras.

En las próximas semanas se nos presenta una oportunidad, que nos empuja a redoblar nuestros esfuerzos, para concretar un acuerdo cuanto antes, incluso, si es necesario, acelerando el ritmo de la negociación para recuperar el tiempo tras las elecciones sindicales y la necesidad de componer los diferentes Comités Provinciales así como el CI de TdE, para poder así proporcionar las garantías y estabilidad que los trabajadores y trabajadoras precisan, sin perder de vista sus legítimas aspiraciones, recogidas a lo largo de la campaña electoral.

Una campaña electoral, por cierto, que ha reflejado la nueva nueva realidad en la que nos toca vivir, donde la virtualidad y el anonimato de las redes sociales hace aflorar comportamientos indignos de una sociedad democrática, como evidencia el ataque selectivo llevado a cabo durante las elecciones, mediante la difusión de falsas noticias y mensajes contra nuestra organización, que pondremos en manos de la justicia con el fin de que se depuren responsabilidades, con el que se intentó desvirtuar la voz de la plantilla de Telefónica. Estas acciones, que tendrán que tener su respuesta, sólo son fruto de la inoperancia e incompetencia de quienes, lejos de intentar hacer valer sus valores, simplemente, demuestran que no los tienen.

Dicho lo anterior, creemos necesario, a fin de establecer los parámetros de la negociación, que la empresa aclare cuáles son sus pretensiones relacionadas con el empleo y cuál es el modelo de empresa, a corto y medio plazo, para afrontar los cambios que indudablemente conlleva cambiar de una empresa básicamente centrada en las telecomunicaciones a una compañía de plataformas puramente digital. La empresa debe especificar cómo pretende abordar esa transformación y que repercusión tendría sobre la actividad o el empleo, clarificando si hay intención de aplicar algún plan de regulación de plantilla o, por el contrario, si el actual volumen de trabajadores responde a las necesidades de la empresa, mensaje que resulta imprescindible para despejar nuestras dudas y evitar la constante rumorología en uno y otro sentido.

Desde **UGT** propugnamos que el nuevo modelo de empresa contemple la supresión de la territorialización que, si en algún momento inicial pudo responder a las imposiciones de la competencia, actualmente sólo supone un modelo de gestión que complica, más que favorece, la gestión, entorpece y retrasa la adopción de decisiones, solapando áreas de gestión, perjudicando la propia eficacia de la empresa y del negocio, y que acaba repercutiendo en una discriminación para la movilidad voluntaria funcional, profesional y geográfica de los trabajadores y trabajadoras.

Para **UGT** es indispensable que todos los trabajadores y trabajadoras tengan los mismos derechos y obligaciones en todos los territorios. No puede ser que, dependiendo del territorio al que se esté adscrito, a los empleados se les apliquen unas normas diferentes. Las áreas tienen que tener una interlocución que articule las reglas del juego, que deben de ser acordadas en las diferentes mesas de negociación con que nos dotemos en el ámbito del CEV, marcando unas directrices comunes, no modificables o dependientes de los territorios, como está pasando hoy en día.

Igualmente, entendemos que la información debe fluir por los cauces oportunamente prestablecidos a través de las distintas comisiones de trabajo, de gestión...etc., por lo que, en el marco del CEV, se debe articular un modelo de interlocución centralizado en el que se pueda tratar sobre los posibles cambios de actividad u organizativos de forma previa a su implantación, tanto para que ésta respete los términos y condiciones de lo acordado como para evitar el actual clima de desorganización e improvisación que se deriva de la continua y fluctuante rumorología sobre planes y proyectos que rodean dichos cambios.

Respecto a la negociación en sí, como organización mantendremos las mismas pretensiones que en convenios anteriores, primando ante todo la garantía de empleo en la residencia laboral, el aumento del poder adquisitivo, mediante fórmulas que obtengan incrementos salariales por encima del IPC y, en cumplimiento de los Acuerdos de Negociación Colectiva Confederal, una potenciación de des medidas para conciliar la vida laboral y familiar, la consecución de la plena igualdad de género mediante la corresponsabilidad, la reducción de la jornada laboral y turnicidad, la descentralización de la actividad, un aumento real del teletrabajo para un mayor número de trabajadores y trabajadoras, la mejora de la asistencia sanitaria complementaria, un nuevo modelo de comercial, un plan estratégico del área de operaciones, la formación como eje de garantía de empleo, una mejora de las ofertas de empleado, dando la posibilidad de superar la actual oferta única y poder elegir más opciones de servicios, así como la extensión del CEV a más colectivos de Telefónica.

Aunque la empresa pudiera alegar que este no sea el foro adecuado, desde UGT vamos a reivindicar que se revise el marco laboral de los FFCC, dado que, además de las medidas salariales, muchas de sus demandas tienen relación con la conciliación y la igualdad, y las mejoras que podamos acordar en esta negociación les afectan por igual que a los dentro de convenio. Además, siguiendo el espíritu que ha articulado el CEV, que pretende unificar condiciones laborales de las tres jurídicas, debemos eliminar las diferencias existentes entre los colectivos de FFCC de estas empresas.

Desde **UGT**, además de mejorar los aspectos del CEV que iremos planteando a lo largo de las diferentes reuniones, aspiramos a incorporar al resto de empresas del grupo en el CEV. Por ello pedimos que se incorporen a empresas como Telyco, DTS, Movistar Plus, etc., dentro del ámbito del acuerdo del CEV.

Y, finalmente, desde **UGT** demandamos que en el acuerdo que alcancemos se establezca la plena ultraactividad del convenio hasta la firma del siguiente, de forma que se garantice la estabilidad y tranquilidad de la plantilla.

A lo largo de las diferentes reuniones **UGT** iremos desglosando las distintas propuestas que hemos avanzado en la presente reunión.

UGT Comunicaciones