

Resumen de la Intervención de la Empresa en la 4ª reunión del CEV de TdE, TME y TSol (29/07/2015).

Según la empresa, la búsqueda de una mejora del marco de condiciones de trabajo de los empleados de las tres Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio es un proceso compartido, que supone, más allá de esa mejora considerada de una manera aislada, un proyecto absolutamente renovador de nuestro marco de relaciones laborales, que parte de situaciones muy divergentes en las tres empresas, siendo el futuro CEV el instrumento configurador de ese nuevo escenario.

La empresa ha realizado un llamamiento para que en los próximos meses se realice un esfuerzo de negociación que supere el antagonismo que tradicionalmente lleva implícito la presentación de las reivindicaciones por cada parte, abogando por trabajar en la obtención de un objetivo común, como es compartir un proyecto empresarial que garantice nuestra viabilidad y la empleabilidad de todos los que formamos parte de este colectivo, con un marco de condiciones único para las tres empresas que constituyen el ámbito funcional de este convenio colectivo.

La empresa ha respondido al contenido de la propuesta formulada por la Representación de los Trabajadores, planteando a su vez algunas de las cuestiones que constituyen sus necesidades estratégicas básicas y que entienden que deben tener cabida dentro de esta negociación colectiva.

Ámbito personal

Ante la solicitud de la parte social para que el convenio se aplique al mayor número de trabajadores y trabajadoras posible, tanto desde el punto de vista numérico como desde el punto de vista porcentual, y por tanto que se disminuya el personal de Fuera de Convenio, la empresa, manifestando no querer renunciar a la flexibilidad que proporciona dicha figura, se muestra dispuesta a **continuar manteniendo un equilibrio razonable entre el ámbito de fuera y dentro de convenio**, declarando que, aunque la delimitación de funciones, deberes y derechos de ambas figuras ha sido siempre clara, ante la solicitud mostrada desde la parte social, garantizará que **los empleados en situación FC recibirán una información adecuada de su situación y sus derechos.**

Vigencia

En cuanto a la vigencia, la empresa manifiesta que, aun siendo una cuestión de importancia relativa, dado el valor que cobra en nuestro ámbito de relaciones laborales la negociación permanente, que nos ha servido para adecuar nuestro marco de RRLL a las necesidades de la empresa en constante evolución, siempre mediante el acuerdo y la concertación, **aceptaría una vigencia amplia** del convenio en función de su contenido, los compromisos asumidos y su esquema de desarrollo.

Empleo

La empresa se refiere a los aspectos vinculados con el empleo a los que se hace mención en la plataforma de la parte social, como la garantía de empleo, de la no segregación y de no movilidad interprovincial forzosa, afirmando **que el nuevo esquema de clasificación profesional ofrece suficientes mecanismos de movilidad funcional para que nuestros empleados tengan actividad suficiente** y estén capacitados para las nuevas funciones que hubieran de asumir ante posibles futuros cambios de orientación de la actividad, poniendo como ejemplo la adaptación que nuestros profesionales han sabido realizar en la adaptación al mundo de la fibra, dando un paso de gigante cuando había que darlo, afirmando que Telefónica no tendría la mejor red de fibra de toda Europa si no fuera porque más de 6500 empleados, con las organizaciones sindicales que les representan presentes en esta mesa, han sabido que era el momento de asumir nuevos retos, haciéndolo posible entre todos.

Sin embargo, la empresa insiste en que la dispersión territorial resta eficacia a la gestión y foco al empleado, que en ocasiones se siente alejado de la dirección y de la orientación de su trabajo, por lo que entiende que en el nuevo contexto de convenio para las tres compañías debe abordarse:

1. **Una adecuada regulación de la movilidad geográfica** y en su caso de la circulación de empleados entre las empresas vinculadas
2. **Un esquema de movilidad funcional específico** que ayude a mantener la residencia laboral a opción del empleado.
3. **La mejora de los mecanismos de circulación de trabajadores por empresas del grupo** en caso de transferencia de actividades
4. **Programa de planificación de actividades, perfiles y recursos en las provincias** que contemple la deslocalización de actividades en pro del incremento del empleo en las mismas.

Se trataría de conjugar las necesidades de la Compañía con las reivindicaciones sindicales manifestadas, **manteniendo el empleo en el ámbito provincial**, lo que exige dotar de ocupación efectiva a los empleados para lo que, cuando por las particularidades de los perfiles o de las actividades esto no sea posible, se deben buscar herramientas que resuelvan o bien la adecuación de los perfiles, o bien otras alternativas que entre todos hemos de buscar.

La empresa plantea **diseñar un mapa provincial de recursos y actividades**, categorizando las provincias y estableciendo actividades prioritarias en cada una de ellas, para resolver problemas a corto plazo y anticiparnos medio plazo cuando tengamos la fibra desplegada, la automatización sea cada vez más generalizada y cambie sustancialmente la operación y supervisión de la red.

La empresa manifiesta que el mantenimiento de nuestra posición competitiva dentro del mercado de las telecomunicaciones, exige contar en todo momento con profesionales que, con los mejores niveles de preparación y formación en nuevas tecnologías, puedan desarrollar el proyecto de transformación, por lo que **comparten nuestra demanda de creación de empleo**, sin dejar de manifestar que el conjunto de las tres empresas cuenta actualmente con el suficiente dimensionamiento organizativo para hacer frente a sus retos empresariales.

- **Absentismo**

La empresa quiere vincular este punto tanto con el empleo como con la prevención y salud laboral, y con el objetivo de eficiencia y productividad, indicando que **el absentismo tiene consecuencias económicas** - coste horas perdidas, coste de personal de sustitución, horas extraordinarias de trabajadores no absentistas, pérdidas productivas, etc.-, organizativas -mayor carga de trabajo para trabajadores no absentistas, peor distribución de las tareas, etc.- y **sociales y productivas**.

La empresa defiende que **el absentismo injustificado debe seguir disminuyendo**, con la participación de todos, al ser un objetivo compartido, dado que los efectos negativos del mismo se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

A tal fin, la Empresa demanda un compromiso a la Representación de los Trabajadores para abordar el absentismo con el objetivo de prevenirlo, y coadyuvar en su corrección y reducción de las tasas actualmente existentes en Telefónica, debiendo **analizar las causas del absentismo injustificado y establecer criterios para reducirlo**, definir mecanismos de seguimiento y evaluación con la representación de los trabajadores y, en su caso, **medidas correctoras y de control**, sin perder de vista el objetivo de mejorar la salud pero avalando los comportamientos responsables y el compromiso con el trabajo.

Plantean una **revisión del actual complemento de IT**, fundamentalmente en las bajas de corta duración, para favorecer el seguimiento individual de los casos y facilitar a los servicios médicos contribuir a un rápido restablecimiento.

Aspectos salariales

La empresa hace referencia al III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, suscrito entre las Organizaciones Sindicales mayoritarias y la CEOE, expresando su intención de llevar a cabo una **política salarial que contribuya de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad** de las empresas españolas, por lo que nuestro incremento salarial debe estar alineado con lo propuesto en dicho Acuerdo.

En cuanto a su cuantificación, la empresa manifiesta que se debe tener una visión global, ya que la RRTT plantea paralelamente a las reivindicaciones salariales una reducción de la jornada por cualquier vía, vacaciones, permisos, horarios,...que tiene también un cómputo económico a considerar.

En cuanto a la revisión salarial, insisten en que se tenga presente que:

1. **En TdE anualmente se producen subidas automáticas de un 1,2% del sueldo base, y del 0,5% aproximadamente por los pases de nivel.** Esto supone que año tras año se produce alrededor de un 1,7% de subida automáticamente.
2. En TME las subidas automáticas oscilan entre un 3% los primeros años y un 0,5% los últimos.

Afirman que tradicionalmente, con IPCs elevados, estos incrementos suponían un porcentaje más o menos relevante de la revisión salarial pero, en estos últimos años, donde los IPCs rondan el 1% y la subida en sueldos base ronda el 0,6%, estamos hablando de que **más del doble de la revisión salarial se produce automáticamente.**

Desde esta óptica, afirman querer ser prudentes porque la inflación de los costes salariales exige que, de alguna forma, seamos conscientes de **la necesidad de abordar algunos cambios estructurales en materia retributiva.**

La empresa manifiesta que, en un momento en que las estructuras salariales tienden a ser más flexibles, se deben revisar los conceptos retributivos que forman parte de las mismas, **proponiendo revisar conceptos anacrónicos** que perduran tras muchos años, proponiendo una reunión monográfica al respecto.

Jornada Laboral

Según la Empresa, el Convenio único debe dar la oportunidad de **adecuar y homogeneizar jornadas y horarios**, de modo que los equipos de trabajo puedan trabajar conjuntamente y dar una respuesta lo más inmediata y eficiente posible a los requerimientos de la actividad que desarrollan las tres Empresas.

Por otra parte afirman que, en nuestro entorno actual, es un requisito ineludible **posibilitar la coordinación entre los diferentes equipos de las Empresas vinculadas, en una franja horaria más amplia y a la vez lo más flexible posible**, para conseguir la inmediatez y eficiencia de nuestra respuesta, con una identidad similar en cuanto a la franja horaria con la que operan nuestros competidores y el resto de compañías de servicios en nuestro país.

Esta realidad se manifiesta de forma aún más evidente, según afirma la empresa, en aquellos entornos laborales que potencian la coordinación entre Empresas y el trabajo en equipo (Distrito Telefónica y Diagonal 00), así como en todas las cabeceras territoriales: Bilbao, Sevilla, Valencia.

Por otro lado, y por lo que se refiere a las **áreas técnicas**, el modelo de crecimiento emprendido precisa impulsar cambios significativos en nuestro modelo operativo, que exigen, entre otros aspectos, **la adaptación de turnos y horarios**, para atender a las necesidades de nuestros clientes, cuya satisfacción es el eje central de nuestra actividad.

Por tanto, la empresa plantea ganar en eficiencia, flexibilidad y productividad a través de:

- La fijación de **una jornada común** para todos los trabajadores de las 3 Empresas.
- El establecimiento de **horarios comunes a los colectivos de las 3 Empresas**, en el que partamos de la necesidad de establecer unidad de horario para los empleados incluidos en un mismo equipo de trabajo. Ello implicará que cualquiera que sea el empleador, los trabajadores adscritos a cada unidad, mantendrán el mismo tipo de jornada, ya sea intensiva o partida, en función de las necesidades de cada una de las áreas, y todo ello previa información a la RRTT de cada Empresa.

- **Teletrabajo**

La empresa afirma compartir la valoración positiva de la RRTT sobre el teletrabajo, como una nueva fórmula que permite el uso de las tecnologías y herramientas que las telecomunicaciones nos ofrecen, y de cuya extensión somos pioneros en nuestro país.

La empresa plantea la necesidad de **analizar lo realizado en esta materia** hasta la fecha, para determinar con seriedad qué ha fallado, donde y por qué se cuestionó el sistema y qué necesitamos para que el teletrabajo sea la herramienta de transformación que empleados y empresa necesitan.

En este contexto, consideran posible seguir avanzando en el compromiso mutuo de mejora, dotándonos de unas reglas de juego claras para todos, con **medición de la productividad del teletrabajador**, para que el Teletrabajo no sea una condición exclusiva y vitalicia de unos empleados frente a otros.

Vacaciones

La empresa afirma que debemos avanzar en convergencia, **homogeneizando los periodos de descanso y su forma de disfrute** para las 3 empresas.

En cuanto a la demanda sindical de considerar los sábados como días no laborales a efecto de vacaciones, la empresa manifiesta que, considerando que los días de vacaciones en TE rondan los 30 laborables por efecto del disfrute de domingos/festivos y adicionales, se hace difícil dicha consideración, cuando lo normal en los convenios es de 24/26.

Respecto a **la consideración como festivos los días 24 y 31 de diciembre**, cabe señalar que, aun siendo reducciones de jornada que tienen un alto coste empresarial, estarían **en disposición de valorarlo**, por lo emblemático de estos días y en aras a la conciliación de la vida personal.

Respecto de la petición formulada por la RRTT de establecimiento de un sistema de elección del periodo vacacional más justo y equitativo, con la propuesta de considerar **un sistema de vacaciones rotativas**, la empresa manifiesta **estar a la espera de un planteamiento que valorar**, afirmando que este puede ser el momento en el que el establecimiento de unas condiciones laborales únicas para el conjunto de los trabajadores de las tres Empresas pueda servir para fijar un nuevo sistema de disfrute de vacaciones, ya que las preferencias reglamentarias establecidas en el artículo 125 de la Normativa Laboral no darían respuesta a aquellos colectivos que trabajen conjuntamente o la respuesta que pudieran dar, sería en todo caso insatisfactoria, creando conflictos de difícil resolución dentro del marco legal.

- **Disponibilidades**

La empresa expresa su intención de avanzar tanto en la **homogeneización del modelo** de Disponibilidades, aprobado en TdE en el año 2014, como en la extensión de este mismo modelo al resto de las unidades de TdE y a TME y TSOL, consiguiendo de este modo una mejora de las condiciones laborales y una mayor flexibilidad para la empresa.

Comercial

La empresa defiende la necesidad de poner foco en la fidelización de nuestros clientes, haciendo que se sientan próximos a nosotros, para lo que es necesario adaptarse a sus necesidades, mejorando permanentemente en la Atención Comercial.

La empresa **defiende el actual modelo territorial** comercial, que debe continuar en cuanto que ha acelerado la necesaria adaptación a nuestros clientes.

Manifiestan estar **centrados en la mejora de herramientas, recursos y formación**, ya que así, nuestra fuerza de ventas podrá concentrarse en la consecución de sus objetivos.

Respecto al aumento de las gratificaciones, la empresa recuerda el esfuerzo realizado en el Acuerdo de Rediseño de Carrera Comercial para la venta presencial, con incrementos económicos que reconocían el valor que de la función, manifestando, respecto a la solicitud de la consolidación de la

gratificación en los niveles iniciales de la Carrera Comercial, que la Carrera tiene un espíritu ascendente y motivador, por lo que el esquema de gratificaciones debe ser siempre ascendente, lo que **justifica la existencia de un primer nivel retributivo a consolidar** mediante el cumplimiento de objetivos.

Recuerdan que estamos ante la oportunidad de **incorporar al colectivo de vendedores de TME** a una carrera profesional ya implantada en el segmento de Empresas y que tan buenos resultados ha traído.

Adicionalmente, **la incorporación de los Técnicos Comerciales** a la Carrera permitirá cumplir con el compromiso incluido en el Convenio Colectivo de TME de extender la Carrera Comercial a los profesionales que realizan tareas de venta presencial, directa o indirecta.

Respecto al **uso de vehículos**, se muestran dispuestos a **explorar fórmulas de compensación flexible** para el colectivo de vendedores presenciales.

Operaciones

La empresa afirma que la evolución tecnológica constante y vertiginosa a la que estamos asistiendo, dentro de lo que se ha denominado revolución digital, requiere efectivamente, como señala la RRTT, de un esfuerzo adaptativo a las permanentemente nuevas actividades, necesarias para satisfacer las necesidades de nuestros clientes.

Ello exige que los empleados adscritos a esta unidad requieran de una mayor polivalencia y empleabilidad, que les permita contar con una mayor estabilidad en su residencia.

Por ello y para garantizar una óptima prestación de nuestros servicios, se ha diseñado un **proyecto formativo troncal** para este colectivo, que permita la adaptabilidad en un tiempo razonable a los nuevos requerimientos de su actividad.

Este plan contempla un módulo general de productos y servicios y módulos específicos para la operación, el mantenimiento y la instalación en la red. Su desarrollo se inició en 2014 y continuará su desarrollo hasta 2016 para que todo este colectivo participe en este proyecto.

Se muestran dispuestos a compartir, en una sesión monográfica, **la visión empresarial del presente y futuro de las Operaciones y la Red**, y la planificación para anticiparnos a los retos y cambios que se vislumbran.

Prevención de Riesgos Laborales, Salud Laboral y Medio Ambiente

En relación con la seguridad y salud en el trabajo, manifiestan el compromiso por parte de la dirección de las 3 empresas en seguir profundizando en la integración de la prevención de Riesgos Laborales en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Consideran necesario una **revisión del actual Reglamento de Comités de Seguridad y Salud**, en el que se debe plasmar una actualización de las actuales necesidades y dimensión de la compañía, dotando a los comités de un **calendario de reuniones** que permita optimizar la gestión de los mismos, así como garantizar la responsabilidad en materia de prevención.

En materia de **riesgos Psicosociales**, manifiestan que se ha producido un **avance relevante** en el desarrollo de una estrategia de conocer y planificar los procesos. Fruto de las diferentes iniciativas identificadas en las citadas evaluaciones, se está avanzando en el área Comercial, en acciones que tienen que contribuir a la minimización de los riesgos y por tanto, contribuir a las mejoras condiciones laborales que a la postre tienen que suponer también una contribución en los resultados de compañía y bienestar de los empleados.

En materia de Salud Laboral, hasta recientes fechas, las políticas preventivas se han orientado fundamentalmente hacia la reducción de accidentes. Sin embargo, la empresa afirma que hay que **impulsar nuevas estrategias** basadas en la generación de acciones y políticas que favorezcan el bienestar de los empleados, manteniendo el esfuerzo que ya se está realizando en materia de Vigilancia de la Salud en la actualidad, asegurando que los empleados disponen de los servicios adecuados para realizar los reconocimientos.

Manifiestan su intención de **consolidar la figura del Recurso Preventivo**, implantando un proceso que nos permita reducir los riesgos ampliando el ámbito de actuación del Recurso Preventivo, dotándole de la formación necesaria.

Formación

La Dirección de la Empresa afirma compartir nuestra consideración de la formación como un **elemento básico para el desarrollo profesional y personal** de los trabajadores, considerándola un valor estratégico que permite la adaptación de la Empresa y de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a las necesidades del mercado.

Por ello, manifiestan **asumir el contenido de nuestra plataforma**, planteando unos principios básicos:

- La formación no es un fin sino un medio para lograr la mejor adaptación profesional y el más óptimo aprovechamiento de los recursos
- La formación no se concibe como una acción aislada sino como un proceso permanente.
- La formación debe abarcar todos los aspectos de la vida laboral, tanto en el ingreso, como para el perfeccionamiento profesional en el aprendizaje de nuevas habilidades y formación para el reciclaje que permita la adaptación de los empleados a los requerimientos de las nuevas funcionalidades o avances tecnológicos.
- La participación de la RRTT en este proceso es una garantía que debe articularse a través de la Comisión de Formación correspondiente, que deberá extender sus competencias al ámbito funcional de este Convenio.

Aspectos Sociales

- **Fondos Sociales**

La empresa afirma que se deben tener en cuenta que las progresivas reducciones en el número de empleados hacen que la cantidad individual se haya visto incrementada.

Por otro lado, a partir de 2014 se incorporó a los empleados de Telefónica Móviles a los Fondos Sociales de TdE, y habrá que **avanzar en esta línea** respecto de los empleados de TSOL.

En cuanto a la propuesta de destinar una cantidad para el personal que se haya acogido a los planes de adecuación de plantilla, cabe decir que, en la actualidad y dentro del Plan de Vacaciones de TdE, ya pueden disfrutar del mismo en las mismas condiciones de los activos, por lo que entienden que no sería necesaria ninguna actuación al respecto.

- **ATAM**

Mantienen su compromiso de contribuir al sostenimiento de la Asociación, a través del pago de las aportaciones solidarias, para que la integración social de las personas con discapacidad sea una realidad.

Sobre la petición de la mejora de las prestaciones, indican que es una facultad que excede las competencias de esta Comisión Negociadora, ya que es la Comisión Técnica de la Asociación quien elabora las propuestas en este sentido, que luego son aprobadas por el Consejo Rector, como máximo órgano de la Asociación y en el que están representados tanto la Dirección de la Empresa como la RRTT.

- **Asistencia Sanitaria**

Afirman que la vocación de la Empresa, desde el inicio del sistema de seguro sanitario privado, es que el conjunto de los trabajadores cuente en todo momento con la mayor cobertura y los mejores profesionales médicos.

A este respecto, es una realidad que la concertación por cada Empresa de la póliza de asistencia de sus empleados se ha realizado individualmente, por lo que hoy nos encontramos con una **disparidad de pólizas**, que comprenden a su vez **coberturas distintas** en las tres Sociedades, y a su vez, dentro de cada una de ellas, se contemplan diferentes modalidades de pólizas en función de diferentes factores, tales como el tipo de colectivo, la procedencia, etc.

Por ello, entienden que **es conveniente su homogeneización**, por lo que analizarán la propuesta formulada por la RRTT de mejorar la póliza de salud para los empleados de TdE siempre que puedan balancear los costes y que el esquema de homogeneización no sea un espiguelo de condiciones, de forma que mediante la reestructuración de unos costes, se puedan sostener otros más relevantes para todos.

- **Otros aspectos sociales**

En cuanto a los **avales para adquisición y alquiler de vivienda**, hay una heterogeneidad de regímenes vigentes en cada una de las Sociedades.

Así, los empleados de Telefonica de España tienen acceso a avales para adquisición de vivienda, mientras que en el caso de los empleados de Telefónica Móviles, el aval se concede tanto para la adquisición como para el alquiler de vivienda.

Ello exige, pues, según la empresa, un análisis para la homogeneización, de manera que, **sin incrementar el coste** que supone, permita **extender ambas modalidades a todos los empleados** incluidos dentro del ámbito funcional de este Convenio. Además es importante **adecuar la gestión** de los mismos, estableciendo cupos anuales máximos en la concesión así como su gestión temporal de modo que no se prolonguen en el tiempo.

Sobre la **ayuda infantil y escolar**, proponen igualmente homogeneizar las condiciones para los tres colectivos. Los empleados de TME y TSOL cuentan con el mismo sistema de ayudas, basado en el pago decreciente según evoluciona la edad del menor, mientras que en Telefónica de España el sistema de abono es creciente, es decir, a medida que aumenta la edad del hijo se incrementa la ayuda que se satisface.

Reiteran en este punto su compromiso de homogeneizar sin que se incrementen los costes.

En cuanto a las **ofertas comerciales**, quieren dejar constancia que la voluntad de la Empresa en los últimos años ha sido y sigue siendo, hacer partícipes a los trabajadores de la continua evolución de la oferta de productos y servicios de la Compañía, a través de los diferentes paquetes que se comercializan.

Siguiendo en esta misma línea, se remiten a lo manifestado en la reunión del 9 de julio en la Mesa de negociación, en la que anunciaron la nueva oferta de empleados en el marco del lanzamiento del nuevo producto Movistar Plus, que supone poner al alcance de los trabajadores el mejor y más completo producto del mercado, a un precio altamente atractivo, que supone un descuento superior al 40% respecto del precio standard de venta al público.

Plan de Pensiones

Manifiestan que la existencia de 3 sistemas de previsión social complementaria es una realidad que hay que abordar durante la presente negociación.

Así, en el caso de Telefónica de España, el seguro colectivo de riesgo incluye un capital asegurado de cuatro anualidades de las que se deducen los derechos consolidados en el plan de pensiones, mientras que en el caso de Telefónica Móviles y Telefónica Soluciones, el capital asegurado asciende a tres anualidades sin que dicho seguro tenga vinculación alguna con el plan de pensiones.

A su vez, las aportaciones a los planes de pensiones son diferentes siendo en el caso de TdE del 4,51 y el 6,87% para el promotor y de 2,2 para el trabajador; en el caso de TME, un 5% para el promotor y un 2% para el partícipe, y en el caso de TSOL es progresivo al inicio de la relación laboral, quedando establecido a partir del tercer año de antigüedad en 4,51% para el promotor y un 2,2% para el partícipe.

Consideran necesario **avanzar en la homogenización de las condiciones de aportación**, manifestando coincidir con la petición de la Representación Social de unificar todos los planes en un mismo fondo.

Entienden que la necesidad de ajustar nuestra estructura de costes laborales a la nueva realidad de la Empresa lleva a **reconsiderar el porcentaje y extensión de las aportaciones**, planteando que, a través de este proceso de negociación, se establezca **un sistema de aportaciones más razonable** desde el punto de vista económico.

Conciliación de la vida laboral y personal

Afirman compartir nuestro interés en que el conjunto de trabajadores de las tres Empresas puedan contar con un equilibrio en la conciliación de su vida laboral, personal y profesional.

Como prueba de ello, se reafirman en lo manifestado en la 2ª reunión de la mesa negociadora, cuando resumieron los numerosos avances producidos a este respecto en los últimos años.

Se refieren al **plan de igualdad** de TdE, que es extensivo a las otras dos compañías, como un proyecto tremendamente ambicioso que, pese a los grandes retos que contempla, se ha llevado a cabo con un alto porcentaje de consecución, con la ejecución de un plan de formación específico para la Dirección y la mejora de la comunicación interna, donde se ha extendido la utilización de un lenguaje neutro no sexista.

Por lo que se refiere a las medidas concretas solicitadas, las analizarán, avanzando su disposición de **mejorar las facilidades de conciliación**.

No obstante, nuestro objetivo de mejora de la eficiencia y la productibilidad tiene también que conciliar, nunca mejor dicho, con el interés propuesto.

Señalan que en el seno de este Convenio se podrá avanzar en **la equiparación a todos los efectos de las parejas de hecho**.

En cuanto a la ampliación del periodo de lactancia, la situación de crisis habida en nuestro país en los últimos años ha determinado que algunas medidas propuestas por el legislador se hayan visto postergadas, al igual que ha ocurrido con la ampliación del permiso de paternidad.

Señalan que no se trata de una falta de voluntad ni una falta de compromiso con la conciliación y la igualdad, sino de que la política como Empresa queda vinculada a las políticas del Gobierno, y en este aspecto hay cuestiones relacionadas con la cotización a la Seguridad Social, entre otras, por lo que no pueden adoptar unilateralmente este tipo de medidas.

Finalizando su exposición, la empresa propone abordar cada uno de estos aspectos en **sesiones de negociación monográficas**, tras el periodo vacacional.