

Telefonica

**COMISIÓN NEGOCIADORA DEL 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 13

Fecha Reunión: 12 de noviembre de 2015

ASISTENTES:

PRESIDENTE

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 11:00 horas del día 12 de noviembre de 2015, 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.

El Presidente, D.

saluda a los asistentes y da por iniciada la sesión.

Toma la palabra la **Representación Empresarial**

quién

saluda al Presidente y a los asistentes y procede con su intervención.

De acuerdo con el compromiso que asumimos en la reunión anterior, hemos hecho entrega de un nuevo borrador de texto de Convenio, que se anexa al Acta, por primera vez articulado y con índice, en el que hemos incorporado todas aquellas cuestiones que hemos ido tratando con los Sindicatos presentes en esta Mesa, que podían contribuir a limar las diferencias que teníamos en algunos aspectos.

No me voy a detener en hacer una relación por página y punto, ya que hay muchas cuestiones que son de poca entidad, y otras, lo que hemos hecho es ir recuperando temas de la NL que no estaban debidamente recogidos, y lo hemos ido incorporando.

El texto tiene mucha complejidad, ya que contiene remisiones a algunas cuestiones que, por razones obvias, no pueden aplicarse en cada una de las distintas Empresas, y puede ocurrir que haya algún error de artículos e incluso alguna disfunción en el texto que tengamos que seguir corrigiendo.

En primer lugar, voy a centrarme en el Capítulo III, en el que se recogen las **Garantías**.

Hemos incluido un punto de garantías que creemos que da respuesta a las líneas rojas trazadas aquí en esta Mesa por la RRTT, y que con este texto queríamos darle una respuesta.

En dicho Capítulo, se recoge una garantía de empleo, en los mismos términos que se ha venido estableciendo en los Convenios anteriores, de que la reordenación del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas, económicas, técnicas, organizativas o de producción, no será causa de baja en la Empresa, con carácter forzoso, mediante la aplicación de los mecanismos previstos en el artículo 51 y en el artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se incluye la garantía de no adscripción forzosa de los trabajadores en caso de segregación, que implica que en caso de ser de ser necesaria la reestructuración de actividades que tengan incidencia directa sobre el volumen de empleo, ningún trabajador de las mismas será adscrito con carácter forzoso, sin previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores.

En la reunión anterior, ya trajimos la cláusula de circularidad, donde establecimos que los trabajadores que entran en ofertas de empleo pueden pedir la excedencia, y también la de la adscripción temporal de los trabajadores de Telefonica manteniendo su relación laboral cuando las actividades pasen a alguna Empresa del Grupo.

Hemos traído también a este Capítulo la cláusula de no movilidad geográfica interprovincial e interinsular con carácter forzoso, que ya teníamos dentro del esquema de movilidad, pero aquí queda más claro que se aplica a las tres Empresas.

Incluimos un Capítulo de **Aspectos Económicos**, con el que completamos la oferta de la Empresa para este Convenio para las Empresas vinculadas.

La cláusula establece lo siguiente:

- En el **año 2015**, la cantidad que se ha acreditado de 200 euros, no consolidable, quedará definitiva para todos los trabajadores en función del tiempo que hayan estado de alta en la Empresa y del tipo de jornada.
- Para el **año 2016**, se garantiza un incremento de la masa salarial del 1,9%, que tendrá carácter consolidable. Esto lo hacemos porque en el año 2015 el incremento del 1% de la masa en TdE, hacía que, por la cantidad tan importante de deslizamientos, pasos de nivel del colectivo proveniente de DATA y bienes, la cantidad que iba a las tablas salariales era de un 0,4%, por lo que, para hacer más sencillo todo el proceso de adscripción y utilizar las mismas tablas que hemos ido manejando, lo que hemos hecho es incorporar ese 0,4% a la subida del 2016, y por eso, la masa tendría un incremento del 1,9%, que está por encima de lo establecido en el Acuerdo de Negociación Colectiva, y que compensa la situación de cierre de la revisión del año 2015.

Asimismo, dando respuesta a los planteamientos de esta Mesa, se abonará el Plus Convenio de 200 euros, que habíamos incorporado en el 2015, también para el año 2016, no consolidable y proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa y al tipo de jornada que se realiza.

- Para el **año 2017**, hemos incluido un incremento de la masa de del 1%, que tendrá carácter consolidable.

Adicionalmente, para el referido año, se abonará el Plus de Convenio de los 200 euros, no consolidable.

Hemos incorporado en el Anexo I las tablas salariales del año 2015 y 2016, con la subida del 1,9% que se traduce en tablas en un 1,6% de subida a los sueldos base, y las del 2017 se harán en su momento.

Además, recoge la cláusula de antigüedad, que es un 2,4%, y el resto de conceptos económicos, que mantienen sus importes.

Me gustaría clarificar una cuestión sobre las disponibilidades. Los nuevos valores de las disponibilidades que hemos acordado que se aplicarán en toda la Empresa, excepto la gerencia del MainFrame, que tiene un acuerdo específico que se mantiene, en el resto de la Compañía, estos nuevos valores se aplicarán a partir del 1 de enero de 2016.

Asimismo, se hace entrega de un nuevo documento sobre el Plan de suspensión individual de la relación laboral, que se anexa al Acta.

Por mi parte, estoy a disposición de contestar cualquier cuestión que se quiera plantear, si a la RRTT le ha dado tiempo a realizar un análisis de los documentos entregados.

El **Presidente** cede la palabra a la Representación Social.

Toma la palabra el Representante de CC00.
primer lugar, da los buenos días a todos y a todas.

quién en

Cuando en el mes de julio comenzamos esta negociación, novedosa en nuestras Empresas, CCOO se planteó como objetivo representar los legítimos intereses de las plantillas de las tres Empresas, consiguiendo la necesaria unificación de las condiciones laborales de las mismas, a la par de una mejora de los aspectos concernientes a esta Negociación Colectiva tanto económicos, de garantías en el empleo, expectativas de promoción, aspectos sociales, cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida personal y profesional y un largo etcétera que, entre la Representación de la Empresa y la Representación Social hemos debatido, desarrollando y acordando en las sucesivas reuniones, para caminar hacia el acuerdo final que todas y todos deseamos.

Una vez aceptada por la Empresa la premisa que la negociación tendría como referencia la N.L. y los Convenios de TdE, el siguiente paso era la consecución de las garantías fundamentales incluidas en nuestra Plataforma de Convenio. En el documento entregado hoy podemos afirmar que dichas garantías están conseguidas para las plantillas de las tres Empresas vinculadas, TdE, TME y TSOL:

- **Garantía de Empleo.** Que garantizará 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 un momento de continuas reformas laborales y en un sector convulso por las fusiones de Empresas y los ERE'S forzosos.
- **Garantía de No Movilidad Geográfica Forzosa.** Que evitará la utilización de la movilidad geográfica con carácter forzoso, apostando por la deslocalización de actividades y los traslados voluntarios.
- **Garantía de No Segregación Forzosa de Trabajadores/as.** 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. Y, como CCOO exigió, esta garantía contra la segregación forzosa de plantilla será efectiva incluso en el marco del grupo Telefónica.
- **Creación de Nuevo Empleo.** La Empresa se compromete a la creación de 200 empleos durante la vigencia del Convenio. Evidentemente toda contratación nos parece positiva pero en este momento en que la Empresa ha presentado el Plan de Suspensión Individual de Empleo solicitamos un mayor compromiso y que la creación de empleo sea porcentual al número de trabajadores/as que se acojan al PSI.
- **Mantenimiento de la Estructura Salarial existente en TdE.** Consideramos que este aspecto se cumple en el documento entregado. Se mantiene la CP de TdE y se adscribe a ella, en el nivel salarial inmediato superior del puesto destino, a las plantillas de TME y TSOL. Se convierte su variable en fijo, constituyéndose la 15ª paga, y comienzan a devengar retribución por antigüedad (bienios), a la vez queda descartada la Implantación de la Valoración por Desempeño

A estas garantías fundamentales CCOO añadió que se debe garantizar que este proceso de integración de condiciones laborales de las tres plantillas no puede suponer, en ningún caso, pérdida económica para ningún/a trabajador/a, ni en el momento de la firma de este CEV ni en su futura progresión profesional.

En la gran mayoría de los casos esta premisa se cumple en la propia adscripción, pero quedan algunos colectivos en que se deben acometer medidas que garanticen este criterio. Algunas ya están recogidas en este documento, como el tratamiento de los topados a causa de la adscripción y la creación de un nuevo Puesto tipo para comercial. Además, CCOO facilitará que todos/as los/as trabajadores/as de TME y TSOL que piensen que, en su caso, no se cumple este criterio, pueda exponerlo a la Comisión de Seguimiento creada al efecto.

En el Capítulo de **Aspectos Salariales**, la propuesta económica que realiza la Empresa por 1ª vez en el documento de hoy, para los tres años de vigencia del CEV, nos parece claramente insuficiente.

Cerrar 2015 únicamente con los 200€ del Plus de Convenio, recibidos en octubre, no es aceptable. Sabemos que este año los deslizamientos que están siendo pagados (bienios y pases de nivel) han supuesto un 0,6% de la masa salarial, aun así consideramos que las plantillas deben tener una subida en tablas salariales y correspondientes atrasos. Solicitamos por tanto o que se consolide el Plus de Convenio o se busquen otras fórmulas.

La propuesta para 2016 del 1,9% de subida nos parece correcta pero igualmente solicitamos que el Plus de Convenio de 200€ sea consolidable.

En 2017 volvemos a considerar que la Empresa no valora el esfuerzo que realizan las tres plantillas en la consecución de los buenos resultados económicos obtenidos por Telefónica. Solicitamos que se mejore el porcentaje del 1% propuesto y una vez más que el Plus de Convenio de 200€ sea consolidable.

Asimismo solicitamos que, como se ha hecho en algunos 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.

Sobre la **Normativa Laboral**, tal como demandábamos desde CCOO, se ha recogido en este texto toda la NL de TdE, revisada y actualizada por los sucesivos Convenios Colectivos, excepto aquellos artículos ya derogados, obsoletos o que ya no son de aplicación. Esto ha supuesto un documento con unos 200 artículos más las disposiciones transitorias para cada una de las tres Empresas, así como los diversos anexos.

Cuestiones reivindicadas en la Plataforma Social y recogidas en el documento:

- Se da participación de la RRTT en todos los procesos de selección, incluidas las becas.
- Se mantiene la regulación de las Jornadas Reducidas en cada Empresa, mientras no se establezcan de manera convergente, recogiendo todas las flexibilidades existentes.
- Se mejoran las Disponibilidades necesarias, pasando el plus de localización de 19 a 22€, concretando la utilización del tramo de 2 horas de actuación, incluyendo el cobro

de los pluses de nochebuena/noche vieja, navidad/año nuevo, en caso de actuación y realizando su seguimiento a través de la Comisión de Operaciones y los Comités Provinciales.

- Se extiende el modelo de Carrera Comercial de TdE a las tres Empresas.
- En materia de jornada, cada trabajador/a seguirá manteniendo la que realiza actualmente, en caso de necesidad de cambios el departamento deberá argumentar la necesidad de los mismos y se priorizará la voluntariedad. La Empresa manifiesta que la tendencia será aumentar el personal a jornada continuada de mañana y disminuir el de jornada partida.
- Se reserva un 5% de plazas para personas con discapacidad en los procesos de selección.
- Se establece un plan de igualdad y un protocolo contra el acoso para las tres Empresas.
- Conseguimos la consideración de No laborables para los días 24 y 31 de diciembre.
- Consolidación de los cuatro días de Asuntos Propios como permisos retribuidos, pudiéndose fraccionar uno de ellos.
- Regulación más garantista del Teletrabajo que facilitará su extensión a más departamentos y trabajadores/as.

Implantación de las Vacaciones Rotativas, cuestión demandada por los/as trabajadores/as históricamente.

Se mantiene el Acuerdo de compensación económica de fiestas autonómicas y locales y su extensión a todas las unidades que tengan la misma casuística, tanto en TSQL como en TME.

Se mejora sustancialmente para TdE la póliza de salud. CCOO solicita que para aquellos colectivos que tengan en este momento una póliza más ventajosa se le mantenga a título personal.

- En Salud Laboral, además de mantener lo existente actualmente, se crean las Comisiones Interempresas para homogeneizar las cuestiones relativas a Salud, EPI's, protocolos de salud, etc. En la misma línea en Medio Ambiente.
- Garantía, a través de la Comisión de Absentismo, de que este no va a ser utilizado con ánimo sancionador si no como ofrecimiento de ayuda para mejorar la salud de trabajadores/as.

Cuestiones no satisfactorias:

- No se consigue la participación en los CACE de la RRTT, siendo este el único proceso sin dicha participación. No entendemos la cerrazón de la Empresa en este tema que aportaría garantías y transparencia a dichos procesos. CCOO seguirá peleando por

conseguir esta participación en las diversas Comisiones Paritarias y en futuras negociaciones.

- Premio Servicios prestados, plus de residencia, plus días festivos suprimidos. Ante el intento de la Empresa de eliminar estos conceptos económicos históricos para la plantilla de TdE, y el contundente rechazo sindical que hizo modificar sus intenciones, dichos conceptos seguirán siendo percibidos por los/as trabajadores/as de TdE, lo que evita incumplir la premisa básica para CCOO de No pérdida de derechos actuales. Aun así, para CCOO es negativo no extenderlos a las plantillas de TME y TSOL, por tanto seguiremos intentándolo en esta negociación o en las sucesivas.
- El mantenimiento de las pólizas de salud más ventajosas, tal y como dijimos anteriormente, aunque esperamos que la Empresa acepte nuestra propuesta.

Para finalizar, solicitamos, tal como se habló en las primeras reuniones, un preámbulo sobre la utilización de lenguaje no sexista en este documento del 1º CEV.

Incluir en las disposiciones finales que este CEV se convertirá, excluyendo aquellas cuestiones limitadas a la vigencia del mismo, en la Normativa Laboral de las Empresas Vinculadas, utilizando para ello los cauces de registro y publicación establecidos.

CCOO estudiará en profundidad y en su globalidad este documento borrador de CEV, que la Empresa plantea como definitivo, en todas sus estructuras sindicales estatales y provinciales. Igualmente lo someterá también a la valoración de nuestro gabinete jurídico. Por tanto, solicitamos que la próxima semana no se programe reunión de esta Comisión Negociadora para poder traer a la misma nuestra valoración a lo propuesto.

Respecto al segundo documento, en la reunión de la semana pasada CCOO ya realizó algunas propuestas para mejorar el denominado "Programa voluntario de suspensión individual de la relación laboral".

Insistimos en que para solventar dudas e incertidumbres debemos acometer algunos cambios en las condiciones del programa presentado.

Mejora de las condiciones económicas.

Como ya avanzamos en la pasada reunión de CEV, consideramos necesario mejorar las condiciones económicas en alguna de sus fórmulas (pasar del 68 al 70% de la renta comprometida, revalorización de la renta, contabilización de bienios y pases de nivel, etc.).

Transformación de rentas.

En línea con la mejora de las rentas consideramos dos posibilidades de transformación de la renta y conceptos propuestos:

- Transformar las aportaciones del promotor al Plan de Pensiones en renta mensual.
- Para quienes puedan acceder a una jubilación anticipada a los 63 años, transformar la renta de los 64 y 65 años en un reparto mensual. Evidentemente de manera voluntaria para quienes lo soliciten.

Incluir Garantías si se producen cambios legislativos negativos para el trabajador o trabajadora.

En caso de retorno a petición de la Empresa se le garantizará la localidad y puesto de trabajo anterior.

Aspectos sociales.

Dejar de manifiesto que las personas acogidas al Plan de suspensión seguirán disfrutando de todos los aspectos sociales del Convenio (FFSS, Ofertas empleados, etc.) del mismo modo que dispondrán de acceso a los servicios que actualmente presta el portal senior o similar.

De la misma manera que acordamos que la aportación del Plan de Pensiones es referida al salario en activo (100%) debe dejarse claro que la prestación del seguro colectivo de riesgo y, en su caso, seguro de supervivencia son referidas al salario último en activo.

En cuanto a la póliza de Salud, consideramos que debe ser la que se ostente en situación de activo.

Comisión Seguimiento:

La Empresa ya recoge en el documento, como habíamos solicitado, la constitución de una Comisión de Seguimiento sobre el PSI y consideramos necesario su inmediata puesta en funcionamiento.

Redactados del documento:

- En la introducción, entre los argumentos para acogerse al PSI figura una mayor conciliación de la vida laboral y personal y la capacidad de tener tiempo. Sin embargo, solicitamos eliminar del mismo la referencia a mejorar su propia empleabilidad.
- Entre las causas de extinción del pacto de suspensión, solicitamos eliminar la siguiente:

"Por extinción del contrato de trabajo basado en cualquiera otro de los motivos legalmente contemplados como causa extintiva".

Para finalizar, solicitamos un mayor compromiso con el nuevo empleo que las 200 plazas recogidas en el texto del CEV entregado en el día de hoy.

Toma la palabra el Representante de UGT quien tras dar los buenos días a los presentes, comienza con su intervención.

En primer lugar, tras la entrega de estos textos queremos manifestar nuestra satisfacción por el hecho de que la Empresa haya hecho definitivamente efectivas en la presente reunión las tres garantías fundamentales que desde UGT venimos demandado a lo largo de toda la negociación, como son la garantía de empleo, de no movilidad geográfica forzosa y de no segregación forzosa de actividad mientras dure la vigencia del Convenio que finalmente pudiéramos pactar.

Sólo sobre estas tres cuestiones fundamentales, establecidas hoy en la cláusula de empleo, se puede construir la negociación colectiva al margen de los vaivenes y de las convulsiones que está viviendo actualmente nuestro sector. Son estas tres garantías, a menudo infravaloradas, las que realmente permitirán que los trabajadores/as de las tres Empresas puedan ver desarrolladas las restantes cláusulas del Convenio que pudiéramos pactar, desde el imprescindible clima de tranquilidad y sin ninguna incertidumbre sobre su futuro, en tanto permanezca vigente el acuerdo que alcancemos.

Igualmente debemos valorar positivamente el hecho de que la Empresa haya respondido a nuestra demanda, expresada en la anterior reunión, para la creación de empleo, en paralelo al planteamiento del Plan de Suspensión Individual de la Relación Laboral, al margen de que la dimensión planteada pueda parecernos escasa y que creemos que debiera ser de forma proporcional a la salida de trabajadores en virtud de dicho plan, entendiendo además que los mecanismos para ello deben exceder el de los actuales procesos de becarios, pudiendo acudir también a fórmulas alternativas, que la Empresa parece haber olvidado, y que sin embargo han habilitado con éxito el ingreso en la Empresa de excelentes profesionales en el pasado.

Sin embargo, en cuanto a la oferta económica que plantea la empresa debemos manifestar nuestra discrepancia.

Por un lado, independientemente de que concreta, tal y como demandábamos desde esta parte, el llamado Plus de Convenio, que cuantifica en 200 €, ligado al tiempo efectivo de trabajo, para los años 2015, 2016 y 2017, mantiene sin embargo su carácter no consolidable, a pesar de las reiteradas peticiones de nuestra Organización para lo contrario.

Por otro lado, la subida salarial propuesta no cumple con las pretensiones de UGT al respecto, ya que, si bien pudiéramos entender que, para que las tablas salariales de las tres Empresas tengan el mismo comportamiento, la subida del 2015 (el 1% pactado a nivel confederal), tras los deslizamientos, se ligue a la del 2016 (el 1,5 % recogido en los acuerdos confederales), sumando el 1,9% que la Empresa ha citado, no podemos renunciar al abono de los atrasos desde enero de 2015, situación a la que la Empresa debe dar una respuesta mediante una fórmula compensatoria.

Además, si bien es cierto que en los acuerdos confederales no hay cerrada ninguna cifra concreta para 2017, no es admisible, para esta parte, que la subida propuesta por la Empresa sea inferior a la del año anterior, debiendo aportar además una cláusula de revisión salarial que garantice como mínimo el poder adquisitivo de los trabajadores/as en función del comportamiento del IPC.

En cuanto al nuevo texto del CEV, que la Empresa ha calificado como su última propuesta, por nuestra parte nos reservamos nuestra respuesta hasta que concluyamos su análisis jurídico y de redacción en profundidad.

Respecto a esa propuesta, desde UGT entendemos que a lo largo de las doce reuniones precedentes hemos establecido claramente cuáles son nuestras premisas para la negociación, como son las imprescindibles garantías de empleo, no movilidad geográfica forzosa y la no segregación forzosa de actividades, finalmente obtenidas, pero de igual modo hemos establecido sin equívocos cuáles son nuestras líneas rojas, fundamentadas en que bajo el amparo de este CEV nadie pierda ninguna de sus condiciones laborales y

económicas que disfrutan, y cuáles son nuestras aspiraciones y demandas, que giran en torno a la mejora del poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras, el perfeccionamiento de sus condiciones sociales y la homogeneización al alza de las condiciones laborales para las tres plantillas, a partir de los planteamientos establecidos en la plataforma conjunta, cuyo contenido hemos venido defendiendo a lo largo de esta larga y compleja negociación.

Así, entendemos que en el haber de este Convenio figura la consolidación del modelo retributivo de Telefónica de España, a pesar de su permanente cuestionamiento dentro y fuera de nuestra Empresa, basado en salario fijo, quince pagas y sobre todo, en un complemento por antigüedad, que garantiza una constante subida salarial para los trabajadores de las tres Empresas al margen de cualquier vicisitud de la negociación colectiva.

Dentro de los logros esta negociación, resaltamos tanto la adscripción de los trabajadores de TSOL y TME al esquema clasificatorio de TdE, así como la creación de una Comisión de Seguimiento que garantice el tratamiento y la resolución de las posibles incidencias que se detecten en el proceso de adscripción de dichos trabajadores/as y que debe servirnos además para tratar igualmente aquellas cuestiones pendientes del Acuerdo de Clasificación Profesional de TdE, como es la situación de los delincantes, de los EPI o la casuística de los antiguos ABTC, entre otros.

Valoramos dentro del texto de este Convenio la concreción de las mesas de Comercial y Operaciones así como la formalización de la interlocución a nivel territorial tantas veces solicitada desde esta parte.

Ponemos en valor lo alcanzado en la negociación, respecto al Plus de Convenio, independientemente de que aún debemos mantener nuestra reivindicación para su consolidación, así como la obtención de cuatro días de asuntos propios, uno de ellos voluntariamente fraccionable a criterio del trabajador durante todo el año, la consideración de los días 24 y 31 de diciembre como no laborables, la mejora de la póliza de Antares para la gran mayoría de los trabajadores, con reembolso médico, farmacéutico y dental franquiciado, que debe mejorarse, como manifestamos anteriormente, además con una ampliación de especialidades médicas, aunque aún mantengamos un pulso para que los trabajadores/as que actualmente disponen de un póliza que mejora la anterior la conserven ad personam.

Valoramos el aumento del plus de localización en las disponibilidades, así como la definitiva solución a las actuaciones de menos de dos horas, que se abonarán como de tres horas cuando exista desplazamiento, el mantenimiento del acuerdo específico del 2005 en materia de disponibilidades para DSS en Mainframe, el abono del plus de Nochebuena y Nochevieja en las actuaciones por disponibilidad en esas fechas, así como la confirmación del seguimiento de la aplicación de las disponibilidades en la Comisión de Operaciones.

Destacamos las mejoras sociales, como el aumento a 10 días del permiso retribuido por fallecimiento de cónyuge o hijo, así como la equiparación a todos los efectos de cónyuges y parejas de hecho, hijos naturales, adoptados o en acogida permanente.

Destacamos el compromiso para la creación de un nuevo Puesto tipo para los vendedores presenciales, así como la extensión de la carrera comercial para las tres Empresas.

Valoramos, por su alcance a futuro, la concreción de un sistema de registro de solicitudes, concesiones y denegaciones de Teletrabajo, y la posibilidad de rotación, que sin duda contribuirá a ampliar el número de concesiones.

Y, destacamos igualmente la mejora de la oferta a empleados, ya establecida al amparo de esta negociación, y sobre la que seguiremos trabajando sin duda durante la vigencia del CEV.

Destacando la flexibilización obtenida en los horarios de entrada y salida, que hemos logrado plasmar en las mañanas y en las jornadas partidas, entendemos positivo que, en tanto no lleguemos a acuerdos para homogeneizar condiciones, se mantengan las actuales regulaciones para las tres Empresas en materia de jornada y jornadas reducidas.

Debemos destacar también que el articulado del CEV recoge prácticamente toda la Normativa laboral de TdE en lo que no ha sido modificada por los Convenios posteriores a 1994, actualizando su redactado exclusivamente en lo que atañe a los posteriores acuerdos y Convenios, conservando así su carácter normativo y regulador que, de no estar amparada por un Convenio, se perdería una vez caducada la ultraactividad del mismo.

La inclusión de los planes de igualdad y protocolos de acoso, son también aspectos positivos que considera nuestra Organización.

Conscientes de que todas estas cuestiones han de ponerse en la balanza a la hora de valorar el CEV, durante la negociación hemos venido conociendo los planes empresariales en materia laboral, centrados en su pretensión de obtener una maximización de la flexibilidad en la gestión de la actividad, en la movilidad funcional y geográfica y en la organización de la jornada, y los planteamientos en materia de adecuación de plantillas, fundamentados en el novedoso Plan de Suspensión Individual de la relación laboral, que afecta a los trabajadores de 53 o más años en las tres Empresas.

Somos conscientes de que tenemos cuestiones que resolver, como la extensión de los mismos derechos económicos existentes en los artículos 79, 93 y 207 de la antigua NL de TdE, que hubimos de defender en esta negociación, también para TSOL y TME, destacando por cierto que en el caso del plus de Residencia, la Empresa debe modificar el redactado propuesto en el caso de TdE, ya que del mismo se desprende que, al convertirlo en un complemento personal, se abonaría dicho plus en función de la cantidad que se estuviera percibiendo en la actualidad, situación que perjudica a quienes estén disfrutando de una jornada reducida por guarda legal actualmente.

Hay algunas otras cuestiones que nos separan, como la falta de adecuación de los importes de las dietas y compensaciones económicas, relegadas y sin concreción a la futura homogeneización de condiciones de las tres Empresas y aclarar criterios en materia de distribución de jornada, la falta de nuestra participación en los CACE, etc., aunque creemos que serán aspectos que podrán resolverse a lo largo de la negociación o en el futuro.

Respecto al **PSI**, que citamos porque lo entendemos vinculado en su totalidad a este Convenio, aunque la Empresa ya lo calificó como cerrado en su planteamiento formal y económico, desde esta parte aún no renunciamos a que se establezca algún tipo de revalorización de la renta durante los años de su percepción. Por otro lado, valoramos la creación de una Comisión de Seguimiento que, aunque este modelo no sea formalmente

asimilable a un ERE, debe constituirse con las mismas funciones y capacidades que en aquellos procesos, para proporcionar todas las garantías que se entiendan necesarias, dar respuesta a las casuísticas que se presenten y resolver las dudas que pudieran surgir en el proceso.

Las cuestiones que desde UGT entendemos que deben atenderse bien en el redactado de la propuesta del PSI o bien a través de la citada Comisión de Seguimiento del mismo son:

La inclusión para el cálculo del salario regulador de los bienios y /o pases de categoría que se produjesen a lo largo del año en que se solicite la adhesión.

Establecer fórmulas de compensación que contemplen el caso concreto de los compañeros que, reuniendo los requisitos del PSI, no puedan jubilarse a los 65, por no tener a partir del año 2027, los 38 años y 6 meses cotizados necesarios para jubilarse ordinariamente a esa edad, según establece la Disposición Transitoria 20 de la LGSS, debiendo jubilarse ordinariamente a los 67 años de edad o bien jubilarse anticipadamente con un porcentaje de penalización por cada trimestre o fracción que anticipe la edad de jubilación, proponiendo desde UGT que para estos últimos casos alternativas como que se les abone íntegro el importe del Convenio Especial con la Seguridad Social que ya no tuvieran que suscribir a partir de los 65 años hasta su edad ordinaria de jubilación.

Sería necesario también establecer fórmulas similares como garantía en el caso de que una futura modificación legislativa impidiera jubilarse ordinariamente a quienes hoy sí cumplen los requisitos establecidos por la actual legislación, permitiendo por ejemplo al trabajador con contrato suspendido optar en su momento por seguir percibiendo el importe del Convenio Especial con la Seguridad Social hasta la nueva edad ordinaria de jubilación, que determinase la hipotética nueva legislación, o su percepción en una única cantidad si se opta por jubilarse anticipadamente a los 65 años.

Se deben solventar igualmente las dudas legales que introduce el texto respecto a la prohibición de solicitar prestaciones o ayudas del trabajador/a en suspenso, que desde nuestro punto de vista debieran limitarse exclusivamente a los subsidios o ayudas relacionadas con el desempleo derivadas de su relación laboral con Telefónica, y que, en cambio, en el texto propuesto por la Empresa, se citan ayudas de forma, a nuestro entender, ambigua, generalista e inconcreta, de forma que cualquier solicitud de prestación, como por ejemplo una beca de estudios, pudiera ser considerada como causa de la extinción del contrato individual.

Entendemos necesario crear cláusulas de salvaguarda para que, en el caso de que la Empresa solicite el retorno del trabajador, por un lado se le reconozcan los derechos laborales y económicos que éste tuviera en el momento de la suspensión, actualizándose los mismos a la fecha en que se pudiera producir el retorno, a efectos de bienios, pases de nivel, etc. y la garantía de reincorporación en la misma ocupación, centro de trabajo y localidad, que le correspondiese de haberse mantenido activo y, por otro lado, en el caso de que la Empresa no reintegre al trabajador en su anterior situación, éste pueda optar por reincorporarse en los términos que le propone la Empresa o acogerse a una indemnización por extinción de contrato, que debiera ser reconocida como improcedente ante el órgano competente, y que, para UGT, debería consistir en el abono por parte de la Empresa de los importes que le hubieran correspondido al trabajador hasta el momento del cumplimiento de 65 años, ajustándose el tratamiento de la fiscalidad a la consecuencia del reconocimiento de la improcedencia, adicionándose el importe del

Convenio Especial con la Seguridad Social y la cuantía correspondiente a las aportaciones de la Empresa al Plan de Pensiones, que quedasen por percibir hasta la edad de jubilación.

Entendemos importante también aclarar el tratamiento que se dará al plan de acciones 2015 del grupo Telefónica en el caso de suspensión de contrato.

Entendemos necesario igualmente buscar fórmulas alternativas para que tanto las aportaciones del trabajador y de la Empresa al Plan de Pensiones, al menos en algún porcentaje o a partir de determinada edad, puedan convertirse voluntariamente en una renta dineraria a opción del trabajador/a, adicionada al 68 % del salario regulador que éste vendría percibiendo, posibilitando así un aumento de su renta mensual disponible de forma voluntaria.

Queremos establecer fórmulas que posibiliten la inclusión en la póliza de Antares del trabajador de aquellos familiares a su cargo que, como consecuencia del decreto de agosto de 2013 que amplió el derecho a ser beneficiario de asistencia sanitaria por la seguridad social a todas las personas que estuvieran inscritas como desempleados, tuvieran cartilla propia de la seguridad social y sin embargo no contasen con ingresos propios ya que, si la propuesta empresarial solo hace referencia a "los incluidos como beneficiarios en la cartilla sanitaria", estaría excluyendo de la póliza a los cónyuges o hijos parados sin prestación o expulsando, sin posibilidad de retorno a la póliza, a aquellas personas dependientes del trabajador/a que son simplemente demandantes de empleo. UGT propone que siempre que estos familiares acrediten fehacientemente que no perciben rentas de ninguna naturaleza, independientemente de que consten como beneficiarios o no en la cartilla sanitaria del INSS, puedan incluirse en la póliza sanitaria.

Solicitamos mecanismos que faciliten que el trabajador permanezca en contacto con la Empresa, bien a través de e-domus o de un canal propio para este colectivo concreto, para garantizar en todo momento una correcta y actualizada información en todo aquello que concierne al Plan de suspensión individual, posibles modificaciones legales, noticias de interés, resolución de incidencias y problemas etc...

Entendemos todas estas cuestiones muy necesarias, independientemente de que algunas, como por ejemplo nuestra solicitud para que se establezcan garantías en caso de una hipotética adquisición de la Empresa por un tercero, ya estén amparadas por la propia legislación. El hecho de que esas garantías ya estén establecidas por ley, como bien afirmó la Empresa en la última reunión, cuando desde UGT mencionamos esta cuestión, no debe ser obstáculo para que adicionalmente se contemplen, ya que los trabajadores/as no tienen por qué conocer en profundidad la legislación y sin embargo, la inclusión de las mismas en los acuerdos proporcionan un plus de tranquilidad que entendemos necesario en situaciones como ésta en las que el trabajador/a debe decidir sobre cuestiones fundamentales que afectan a su futuro. Creemos que a todas las partes nos interesa resolver y despejar cuantas dudas pudieran plantearse en esta materia, e introducir, o prever la posibilidad de hacerlo, todas las garantías posibles.

Para concluir, en este momento para UGT están claros cuales son los aspectos en los que ambas partes coincidimos, aquellos temas en los que, discrepando inicialmente, hemos sido capaces de encontrar puntos de encuentro para satisfacer los intereses de todos y posibilitar la continuidad de la negociación y, por último, aquellas materias en las que mantenemos aún diferencias de criterio y que aún pretendemos resolver mediante la negociación y a las que nos hemos referido anteriormente.

Por ello, creemos que ha llegado el momento de valorar las posibilidades de un acuerdo en su globalidad, en todos sus aspectos, a sabiendas de que en este momento no prevalecen los intereses de ninguna de las dos partes sobre los de la otra.

Para UGT es el momento de que todos nos posicionemos respecto a lo planteado en la Mesa de negociación, y valorar aquello que pueda contribuir a la sostenibilidad de la Empresa en el mercado, y por tanto a la empleabilidad y mantenimiento de condiciones laborales y económicas futuras de las tres plantillas, que es el verdadero objetivo de nuestra Organización, y contemplar en su globalidad todas las cuestiones planteadas.

Para ello, abogamos por darnos un paréntesis en la negociación, tanto para poder analizar en profundidad los textos presentados, a fin de pulir aquellas diferencias de redacción y/o contenido que entendamos necesarias, como para posibilitarnos trasladar al conjunto de las plantillas implicadas el momento actual de la negociación, así como consultar a nuestra Organización antes de adoptar una postura definitiva.

En consecuencia, reiteramos la necesidad de disponer de un período mínimo de una semana hasta la próxima reunión, que posibilite a ambas partes lo que consideramos un necesario período de reflexión y análisis. Por supuesto, desde UGT abordaremos la actual situación de la negociación en nuestros órganos democráticos, y adoptaremos las decisiones pertinentes, a falta de corregir o mejorar aquellas cuestiones que aún nos separan del acuerdo, incluida la oferta económica, y trasladaremos nuestra posición para retomar las negociaciones en la idea de concluir las definitivamente y sin excesiva dilación, con el acuerdo que todos, empresas y trabajadores, necesitamos para asegurar nuestro futuro.

Toma la palabra nuevamente la Representante Empresarial, dando las gracias a la Representación Social por sus intervenciones.

Respecto de todas las cuestiones aquí planteadas, en primer lugar, quiero decir que agradezco las valoraciones de las dos Organizaciones. Esa valoración global es la que tenemos que hacer ya que, para nosotros, éste es prácticamente nuestro texto definitivo, y los textos hay que valorarlos en su conjunto y globalidad, y por la decisión de la Compañía y de la RRTT de dar un paso firme hacia un determinado modelo. Consideramos que las cuestiones puntuales, como puntuales y menores, no tienen que condicionar esa valoración, que entiendo debe ser positiva, ya que en una negociación no es posible tener en cuenta todas y cada una de las cuestiones que se plantean, sino que se trata de que entre todos busquemos un punto de equilibrio.

Por nuestra parte, no podemos hacer una exposición tan pormenorizada de todas las valoraciones positivas del Convenio, como ha hecho la RRTT. Para nosotros, no era nuestra primera opción establecer un Plus Convenio, ni establecer una retribución por tiempo que implica una inflación en nuestra masa salarial muy importante, ni renunciar a cuestiones como la evaluación del desempeño, retribución variable o mecanismos más modernos que tienen las empresas de nuestro sector y las empresas en general, etc. Para la Empresa, todo lo que se recoge en este Convenio no era nuestra mejor opción.

Si hubiéramos ido a un esquema de un Convenio para TdE, otro para TME y otro para TSOL, tampoco habría sido nuestro planteamiento la conversión de TME y TSOL a un modelo distinto del suyo. Por ello, creo que esa valoración y el esfuerzo que la Compañía hace por mantener un modelo que puede dar cabida a este gran colectivo de empleados

de las tres Compañías, ese acuerdo y este nuevo paraguas normativo, va a ser positivo para todos. Por tanto, tenemos que hacer una valoración global y valorar que se homogeneizan las cosas, y no podemos hacer espiguelo.

La Comisión de Clasificación Profesional, en materia de la adscripción, va a dar todas las garantías necesarias, como ya dije en la reunión anterior. Consideramos que nadie pierde, pero nadie puede pensar que hoy tiene un derecho absoluto de lo que lo podría haber pasado aquí dentro de 15 años, ya que si no hubiera garantía de empleo, que la da este Convenio, a lo mejor no estaría en la Empresa dentro de 15 años. No pensemos que toda la expectativa que tenemos es real. La expectativa de lo que va a pasar aquí dentro de 15 años no lo sabemos, desconocemos que pasará en Telefónica, por lo que debemos valorar expectativas reales.

Tenemos que ser solidarios, y habrá una serie de cuestiones que pueden ser más beneficiosas para unos que para otros, pero eso forma parte de lo que es una negociación colectiva y no una relación individualmente negociada con las Empresas. Asimismo, tenemos que darnos cuenta de que tenemos que hacer que la Empresa sea viable, y lo sea de una manera razonable.

Hemos hecho el máximo esfuerzo que hemos podido, y ya no podemos poner mucho más. Con lo cual, lo que hay que valorar ahora es si se quiere o no este Convenio, y si no se quiere, volvemos otra vez donde estábamos. Esto es un todo y eso es lo que hay que valorar.

Por tanto, y en la confianza de que esa valoración positiva va a ser la que van a tener la mayoría de los trabajadores y los Sindicatos que los representan van a manifestar aquí, nosotros seríamos partidarios de dejar un margen hasta la próxima reunión, como se ha solicitado, para que cada Sindicato lo valore y para que los portavoces nos podamos reunir.

Respecto de la jornada, que nadie tenga problema en que haya una jornada distinta de la que había. Evidentemente, en TME hay una jornada partida, en TSOL hay jornada partida y en TdE, una partida y continuada. Todo ello, hay que recogerlo en una cláusula y por eso, se recoge que hay una jornada partida y una jornada continuada, y que en todas las unidades convergentes, que cada uno va a seguir con su jornada, vamos a intentar buscar el consenso y sino se seguirá como estaba. Intentaremos poner la cláusula de la manera más clara posible para que nadie tenga ningún temor.

La tendencia hoy de la Compañía es que la mayoría de los empleados trabajen en jornada continuada de mañana, siempre que las necesidades de las unidades lo permitan, y que puedan conciliar su vida laboral y familiar. En jornada partida trabajarán los empleados que ahora mismo ya tenían que hacerlo, los de apoyo técnico a venta, en las oficinas cuando se requiera porque el trabajo esté organizado de esa manera, de tramitación, los que hacen actividades de 365 días 24 horas, etc. Es decir, nosotros ya en TdE, que era donde no había la generalidad de trabajo en jornada partida, sí que teníamos prácticamente en todas las unidades la posibilidad de establecer turnos, trabajar en jornada partida, apoyar a las actividades de otras áreas, etc., siempre de acuerdo con las necesidades de la Empresa, que es como debe realizarse la distribución de la jornada.

No hay ningún afán de la Compañía por modificar sustancialmente a los empleados la situación que tienen hasta ahora. Hay un afán, eso sí, en ordenar y homogeneizar. En

oficinas vamos a intentar, siempre que sea posible, hacer una extensión de la jornada continuada y que cuando sea necesario, trabajar en jornada partida, porque apoyamos a otras unidades o porque el trabajo está organizado así, lo haremos, pero con aplicación homogénea, para que los colectivos de las tres Empresas trabajen como se requiera en esa unidad.

Respecto a la cláusula de creación de empleo, hemos hablado de 200 empleos nuevos, pero es un mínimo. Tenemos que ser prudentes a la hora de establecer nuestros compromisos y nos gustaría que ese número sea superior, pero a lo mejor no va a ser en el 2017 sino en el 2018, si hacemos una renovación utilizando las becas para este primer acercamiento a la Compañía.

En relación con la oferta económica, se aproxima muchísimo a lo que tiene que ser nuestro cierre, ya que, como explico aquí, el efecto del pase de nivel y el efecto del bienio hacen que a todo el mundo le suba el salario casi un 2%, además de lo que se recoge en el texto. Entonces, seamos conscientes de que los recursos son limitados y nuestra responsabilidad es que Telefónica funcione y tenga unas cuentas que permitan mantener nuestro nivel y calidad de empleo y nuestro esquema de crecimiento y mejora en ingresos y productividad.

Por no extenderme más, aquellas cuestiones de redacción, aclaración, de mejorar lo que hemos querido decir, las vamos a tratar la semana que viene, pero sólo esas y los derechos sindicales, que tenemos un texto que no está totalmente cerrado y que incorporaremos.

Respecto al **Plan de suspensión individual de la relación laboral**, el texto que hemos entregado hoy, que lo único que hace es aclarar algunas cuestiones, es nuestro texto definitivo. Aclararemos lo que sea necesario, pero la mayoría de las cuestiones que se han planteado al respecto, son temas de la Comisión de Seguimiento, que por eso la hemos incluido.

En cuanto a la revalorización y mejora, como ya dije en la reunión anterior, esto es lo que hay, y creemos que es una oferta muy generosa por parte de la Compañía, y que el esquema es novedoso y distinto y contiene tiene muchas ventajas que puede compensar a los trabajadores, ya que es universal y voluntario.

En nuestro interés está despejar las dudas y, ya que es universal y voluntario, nos gustaría que fuera bien acogido, por lo que analizaremos todas las cuestiones que se han planteado para que, en la Comisión de Seguimiento, o si alguna cuestión se puede aclarar en el texto o en el Acta, la vayamos aclarando.

Por mi parte, me sumo a lo que plantean las Organización Sindicales de que la semana que viene la tengamos para trabajar intensamente en un texto cerrado.

Toma la palabra el **Presidente**, que accede a la petición realizada por la Representación Social y convoca a las partes para la siguiente reunión, que tendrá lugar el miércoles día 25 de noviembre.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 12:15 horas en el lugar expresado en el encabezamiento.

Secretaría Representación Trabajadores

Secretaría Representando Dirección

Secretaría Representación Trabajadores

Vº Bº Presidente Negociación