

**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 14**

*Fecha Reunión: 25 de noviembre de 2015*

---

**ASISTENTES:**

---

**PRESIDENTE**

**REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN**

**ASESORES REPRESENTANTES DE LA DIRECCION**

**SECRETARIA**

**REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

**ASESORES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

**SECRETARIOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

A las 16:30 horas del día 25 de noviembre de 2015, bajo la presidencia de \_\_\_\_\_ en la Salas C, D, E-31 del Centro de Formación de Distrito C, de Madrid, se reúnen las personas anteriormente citadas.

El Presidente \_\_\_\_\_ saluda a los asistentes y da por iniciada la sesión.

El Presidente cede la palabra a la Representación Empresarial

Toma la palabra la Representación Empresarial, Presidente y a los asistentes y procede con su intervención.

quién saluda al \_\_\_\_\_

Cuando en el mes de julio iniciábamos el proceso negociador de este Primer Convenio de Empresas Vinculadas, todos sentíamos un cierto vértigo ante la magnitud del trabajo que teníamos por delante.

No está tan lejos aquella primera reunión en la que pusimos de manifiesto todos aquellos elementos que teníamos que homogeneizar para hacer un Convenio Único. Sin exagerar, podría decir que no había condición de trabajo que no fuera dispar en una empresa respecto de otra.

Llevábamos mucho tiempo avanzando en convergencia pero, aun así, teníamos que dar un impulso definitivo con la construcción de unas condiciones de trabajo únicas, que nos llevaran a disponer de una regulación laboral común y de unos mecanismos de representación integrada de sus trabajadores para alcanzar un buen funcionamiento, tanto desde el ámbito empresarial como sindical.

Y ello, dentro de un contexto de alta presión competitiva que nos obligaba y nos sigue obligando a mantener nuestra posición competitiva siendo líderes en el Sector de las Telecomunicaciones.

Como no podía ser de otra manera, una vez más, el diálogo social y nuestra confianza en la negociación nos han llevado a construir un Convenio Colectivo Único que, por un lado, permite dotarnos como Empresa de herramientas para la mejora de nuestra gestión y, por otro, contar con las garantías de estabilidad y empleabilidad para el conjunto de trabajadores incluidos dentro de su ámbito.

Es cierto que todos nos hemos dejado algunas de nuestras reivindicaciones que considerábamos innegociables al inicio de esta negociación, pero esto no es sino consecuencia de eso precisamente, de un proceso de negociación donde el valor no está en lo innegociable, sino justamente en lo que hemos sido capaces de llegar a un acuerdo.

Y de lo que hemos sido capaces de llegar a un acuerdo es muchísimo, por no decir en prácticamente todo y en los temas más complejos, y si no hemos cerrado algún tema, hemos dejado constancia de ello y nos hemos comprometido a hacerlo próximamente. Es decir, el Convenio no acaba aquí sino que, a través de la negociación permanente, estamos convencidos de que vamos a conseguir la completa homogenización y desarrollo de nuevos proyectos en breve.

Entrando en lo que hemos sido capaces de avanzar, quiero llamar la atención sobre la consecución, una vez más, de las garantías de estabilidad en el empleo de Telefónica de España, extendiéndolas a todo el ámbito del Convenio. Y me refiero a las ya sabidas:

- Garantía de empleo
- ~~Garantía de no movilidad forzosa~~
- Garantía de no adscripción forzosa en caso de segregación

Estos tres pilares entendemos deben ser muy valorados. En este entorno económico tan convulso donde la vulnerabilidad de las relaciones laborales está al orden del día, debemos considerar que este es precisamente uno de los grandes logros de la Representación Social: Contar con un marco de empleo estable y de calidad para los próximos años.

Y si nos referimos a los aspectos económicos, el esfuerzo que ha realizado la Empresa también es importante.

- 200 euros para el año 2015, que en términos porcentuales para un salario medio de 45.000 euros supone aproximadamente un 0,45%.

- Un incremento de la masa salarial para 2016 de 1,9%, que ha supuesto un incremento de las tablas salariales del 1,6%, y una paga adicional de 550 euros que si tomamos como referencia el citado salario de 45.000 euros supone un 2,2%.
- Y para el año 2017, un incremento de la masa salarial del 1,5% más una cantidad adicional de 250 euros en este caso consolidable.

Si tenemos en cuenta que el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, dispone que los salarios negociados para los próximos años deberían comportarse de acuerdo a las siguientes directrices:

- Incremento salarial para 2015: hasta 1 %.
- Incremento salarial para 2016: hasta 1,5 %.

La capacidad adquisitiva de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio supera con creces lo pactado en el citado Acuerdo.

En cuanto a la Clasificación Profesional, hemos de reconocer que este punto suponía uno de los de mayor dificultad dentro de la negociación por lo divergentes que eran los sistemas de las tres Empresas.

Y es por eso que, atendiendo a que el sistema de clasificación profesional de Telefónica de España se mostraba como el que contenía los espacios organizativos más adecuados para el desarrollo de nuestra actividad, es al que nos hemos ido aproximando. De este modo, hemos dotado a la organización de la flexibilidad necesaria para que todos los trabajadores incluidos en su ámbito puedan realizar todas las funciones incluidas dentro de su espacio organizativo sin que los empleados tengan merma económica alguna, es más, su adscripción ha sido al nivel inmediato superior en Telefónica de España respecto de su salario de origen, y en el caso de los empleados cuyo salario está por encima del nivel 9 se han articulado mecanismos dentro del Convenio para garantizar la no pérdida económica, a la vez que desde aquí asumimos el compromiso de revisar dentro de la Comisión de Clasificación Profesional todos aquellos supuestos en los que durante la vigencia del presente Convenio puedan sufrir menoscabo en su retribución fija por alguna causa que se derive de la aplicación del modelo.

Durante la vigencia, trabajaremos igualmente en la adaptación de las funciones actuales incluidas en el CEV a las actividades específicas de los puestos de TME y TSOL que no estén incluidas dentro de las actuales por las especiales características de la actividad de cada una de estas Empresas.

Y este modelo de clasificación profesional es un modelo vivo que tenemos que ir evolucionando para adaptar nuestros Grupos y Puestos a la realidad de la actividad empresarial de modo que, durante la vigencia de este Convenio y dentro también de la referida Comisión de Clasificación Profesional, elaboraremos las propuestas que sean necesarias para que, si procede, la Comisión de Negociación Permanente, previo debate, acuerde la creación de un nuevo Puesto para los trabajadores adscritos a la venta comercial presencial de Empresas, así como otros colectivos del área comercial que puedan determinarse dentro de las propuestas de dicha Comisión.

En cuanto al modelo retributivo asociado, se han homogeneizado los conceptos retributivos para las tres Empresas, habiéndose extendido los complementos circunstanciales de Telefonica de España a las otras dos Empresas, lo que implica en todo caso una mejora retributiva global para los trabajadores.

Por otro lado y atendiendo a lo solicitado por la Representación Social, la evaluación del desempeño que cierra el sistema de retribución variable en TME y TSOL se hará teniendo en consideración únicamente el nivel del cumplimiento del objetivo de Empresa.

Quedan pendientes de homogeneizar algunos conceptos extrasalariales, tales como dietas y gastos de kilometraje, que abordaremos igual a través de la negociación permanente.

En Selección, hacemos una apuesta por la creación de empleo a través de la incorporación tanto de talento joven así como de otros profesionales, como los relacionados con la actividad comercial, y hemos comprometido la incorporación de al menos 200 empleados durante la vigencia de este Convenio, que nos ayudaran con nuevos perfiles más digitales, apertura de nuevas líneas de negocio, rejuvenecimiento de la plantilla, etc.

En cuanto a la Formación, seguimos apostando por la figura del Profesor Interno como medio de proporcionar soluciones formativas de alta calidad en tiempo y forma para los empleados.

Hemos incorporado los Acuerdos específicos de cada una de ellas, y será también durante la vigencia del Convenio donde abordaremos la creación de un acuerdo único, cuestión ésta sencilla dado que son escasas las diferencias entre un modelo y otro.

Y aun cuando todos los aspectos anteriores han sido retadores desde el punto de vista de homogenización, me quiero ahora centrar en uno de ellos que pone de manifiesto la sensibilidad social que ha presidido nuestra negociación colectiva, la persona, su familia o entorno, que representa uno de los pilares esenciales en los que se sustenta el progreso social y económico. Conscientes de ello, este Convenio ha incorporado una avanzada política para conciliar la vida personal y familiar:

- El incremento de la flexibilidad en el inicio y finalización de la jornada de trabajo, tanto para los empleados en jornada continuada como en jornada partida.
- La primacía de la voluntariedad en la aplicación de horarios en aquellos casos que proceda la homogeneización.
- Para aquellos casos en que es necesario el establecimiento de disponibilidades, que puede ser, no olvidemos, en cualquier área de cualquiera de las tres Empresas, se ha incrementado su compensación, a la vez que se hace una apuesta decidida por ellas frente al establecimiento de turnos.
- Incorporación de un acuerdo único para las tres Empresas en materia de teletrabajo, que consolida esta modalidad de trabajo.
- Flexibilización de las fórmulas de disfrute de vacaciones. En este caso con la particularidad de que dadas las alturas del año en que nos encontramos el sistema será operativo para los trabajadores de TME y TSOL para las solicitudes que se formulen en noviembre de 2016 respecto de las vacaciones de 2017.
- Concesión de 6 días adicionales para los empleados de TME y TSOL con residencia en las Islas Canarias, así como el pago de la mitad del importe de los gastos de desplazamiento en las condiciones fijadas en el Convenio.
- Mejora de los días de permisos retribuidos en la casi totalidad de los supuestos, incluyendo la consolidación del día adicional de asuntos propios con la novedosa forma de disfrute de uno de ellos de forma fraccionada.
- Consideración de los días de Nochebuena y Nochevieja como días no laborales.
- Establecimiento de especiales medidas de reducción de jornada para que tanto los padres con hijos menores puedan disfrutar de ellos, como cualquier otro trabajador que desee voluntariamente reducir su jornada.

En este sentido este Convenio contiene un alto compromiso de responsabilidad social. En el mismo, se incorporan derechos y garantías de colectivos en los que la crisis ha tenido especial incidencia en su empleo, como son los colectivos de jóvenes y discapacitados. En este sentido, se ha ampliado la reserva del 5 % de la contratación a personas con discapacidad y un compromiso de creación empleo para incorporar a jóvenes.

Por otra parte, en este Convenio se contemplan todos aquellos aspectos que tienen que ver con nuestro compromiso y nuestra sensibilización en toda la Empresa para apoyar aquellas situaciones que requieren de especial protección. En este sentido, en el presente Convenio se plasma un reconocimiento explícito en favor de aquellos trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, en el que justo hoy se celebra el día internacional contra la violencia de género, o víctimas del terrorismo, y nuestra apuesta, incorporada en el plan de igualdad, por combatir todas aquellas conductas o prácticas que puedan suponer una vulneración a la igualdad de oportunidades en nuestras Empresas, no solo por razón de sexo sino también por origen racial, étnico, estado civil, condición social, orientación sexual o de identidad de género.

En cuanto a la movilidad funcional y geográfica, hemos de tener en cuenta que estos constituyen los elementos esenciales para la flexibilización interna dentro de la Empresa, de modo que hemos incorporado un modelo de movilidad funcional como instrumento de adaptación interna y de eficiencia que a su vez garantiza la empleabilidad de todos los trabajadores para que puedan tener actividad, y la actividad de mayor valor posible.

Respecto de la movilidad geográfica, aun cuando hemos avanzado en la homogeneización de algunos conceptos, hemos de tener en cuenta que el complejo sistema de territorialidad de Telefónica de España, consecuencia de los sucesivos procesos de reorganización en materia de empleo, así como de la distribución geográfica de los recursos, hemos asumido igualmente el compromiso de avanzar para actuar sobre las ineficiencias con el fin de buscar la mejora de la empleabilidad, un reto importante que tendremos que afrontar próximamente y que tenemos que conjugar con nuestro compromiso de no movilidad geográfica forzosa interprovincial.

En cuanto al régimen disciplinario, que sería nuestro deseo no tener que aplicar nunca, hemos hecho extensivo el de Telefónica de España para el conjunto de las tres Empresas. Esto supone también una importante garantía para el caso de TSOL, que no contaba con régimen disciplinario.

En Prevención de Riesgos Laborales, punto en el que las tres Empresas hemos demostrado en los últimos años una gran sensibilidad, hemos conseguido igualmente un altísimo nivel de homogeneización asumiendo altos compromisos en esta materia. Se ha constituido un Comité Interempresas de Seguridad y Salud que asumirá una nueva responsabilidad en cuanto a la participación y consulta en los aspectos que afecten en este ámbito a las tres Empresas.

Los Beneficios Sociales también se han homogeneizado prácticamente en toda su totalidad. Se ha extendido los fondos sociales a las tres Empresas, los avales de préstamos y alquiler de vivienda se extienden también a las tres y se amplían sus importes. Se homogeneiza las condiciones del seguro colectivo de riesgo aumentando el capital asegurado para todos a cuatro anualidades en la escala simple y ocho en la doble.

La importancia que la salud se da en Telefónica se muestra en la mejora de la póliza de Asistencia Sanitaria, donde se hace extensiva a los empleados de Telefónica de España la póliza más ventajosa con la que contaban los empleados de TME, que incluye el reembolso y el dental franquiciado.

En cuanto a los Derechos Sindicales, una vez más nuestra apuesta por el diálogo social se acredita en lo plasmado en el Convenio, reconociendo que el mejor sistema de resolución de conflictos dentro de la Empresa es el diálogo y la negociación permanente. Dado que la trayectoria vital de las tres Empresas es muy diferente, hemos asumido igualmente el compromiso de homogeneizar el conjunto de derechos de representación colectiva

Y por último, aun cuando hemos hecho ya referencia a sus facultades a lo largo de esta exposición, sí podemos decir que se convierten en órganos de negociación esenciales para el desarrollo de todas estas cuestiones que hemos ido poniendo de relieve durante la exposición.

Se recogen algunas cuestiones o particularidades de cada una de las Empresas en las que no voy a entrar ahora en detalle. Me referiré únicamente al Plus de Insularidad que desaparece con la firma de este Convenio. Es evidente que no tiene sentido hoy en día, si bien se mantiene a título personal para los que lo venían percibiendo, que se comportará como cualquier otro complemento personal en cuanto al pago, no siendo compensable ni absorbible, y teniendo especial consideración en caso de cualquier novación contractual como la modificación de la jornada o cambio del ámbito dentro o fuera de Convenio. El cierre de este concepto es una muestra de la adecuación de conceptos antiguos que no responden a la búsqueda de un equilibrio necesario en las empresas hoy en día, dado que lo discriminatorio es remunerar con un 24% y hasta un 70% de incremento de sus salarios, a empleados que viven en las Islas, que la mayoría tienen allí su vida se incorporaron allí como residentes, concretamente en Canarias TME nunca ha hecho un traslado forzoso y solo ha habido en su historia 2 traslados voluntarios que nos conste. Fuera de estos oportunismos, creo que una solución distinta sería una discriminación para los trabajadores peninsulares, los inconvenientes de las distancias y los costes de los transportes en el pasado hoy no existen y es mucho más gravoso vivir en Madrid o Barcelona que en las islas. Dicho esto, como he mencionado anteriormente, los empleados de TME y TSOL de Canarias se incorporan a disfrutar de 6 días adicionales de vacaciones para viajes a la península y gastos en transporte por vacaciones.

Respecto del PSI, por nuestra parte queremos que conste que ofreceremos una Cláusula de Garantías y así constará en el contrato individual que en el caso en el que, a iniciativa de la Empresa, se solicite la reincorporación, el trabajador tendrá derecho de retorno a la misma ocupación, unidad, centro de trabajo, localidad, y en las mismas condiciones salariales, de trabajo, económicas, de Seguridad Social y de beneficios sociales que disfrutaba en el momento de la firma del presente Pacto. Además se actualizarán sus retribuciones con los incrementos que le hubiesen correspondido de haberse mantenido activo en la Empresa.

Si la Empresa no cumpliera alguna de las condiciones señaladas en el párrafo anterior, el trabajador podrá optar por reincorporarse en los términos que le propone la Empresa o acogerse a la extinción del contrato de trabajo de mutuo acuerdo, en el que la Empresa se comprometerá expresamente a reconocer los importes pactados en el contrato, lo que le reste por percibir, en todos sus términos hasta los 65. Se trataría de mantener las mismas estipulaciones con una extinción y no suspensión de la relación laboral. Adicionando también, un punto de por mutuo acuerdo entre las partes, en los términos y las condiciones que se pacten, en los mismos términos expresados anteriormente.

Se nos han trasladado también algunas dudas sobre el punto de extinción del contrato de suspensión por causa legal del art 49. Nos gustaría aclarar que es algo en parte redundante puesto que muchas de estas causas están recogidas expresamente en otros puntos, pero realmente conviene tener este tipo de cierre para evitar conductas fraudulentas que dañen la imagen o perjudiquen de alguna manera a la Empresa. El resto de cuestiones queda salvada por la cláusula de garantías citada anteriormente.

En definitiva, como decía al principio, hacer un Convenio para tres Empresas no está exento de dificultades, lo imaginábamos todos antes de empezar a negociar, y todo ha sido muy complicado, desde el inicio hasta el día de hoy que acaba esta primera etapa.

Pero a pesar de todo ello, hemos sido capaces de hacer un buen acuerdo considerado globalmente, para todos, es más, hemos conseguido un acuerdo cuyas ventajas, que son muchas, se van a aplicar a todos los empleados, más de 23.000 trabajadores, que seguramente todos ellos que tienen su propia valoración de lo que se está negociando, de la misma manera que todos tenemos una alineación distinta en cada partido de la que pone el entrenador de turno de nuestros equipos.

Pues bien, es nuestra responsabilidad, la de todos los que hemos participado en esta negociación, trasladar la idea de que las negociaciones colectivas constituyen la búsqueda de los equilibrios razonables para las dos partes cada una respecto de sus representados, la Dirección de la Empresa a sus diferentes unidades y servicios, y la Representación de los Trabajadores a todos ellos.

Esto hace que las pretensiones de cada parte deban ser analizadas en el seno de cada una de ellas de una manera equitativa y sosegada, para dar respuesta a los intereses generales de los representados.

Si alguna de las pretensiones de las partes está muy alejada de esa razonabilidad, yo diría que o se aproxima a ella rápido o imposibilita la posibilidad del acuerdo. Todos los que saben que no van a firmar acuerdos generan en los empleados expectativas de haber podido alcanzarlos, que insisto, no se comprometen con lo que el acuerdo implica y eso no es bueno para nadie, y menos para todos los que de verdad estamos comprometidos con Telefónica y ejercemos nuestra función con responsabilidad, y en este grupo no distingo representantes de la empresa, o de los trabajadores, mandos, ni directivos ni personal operativo, todos son un equipo.

Nosotros hemos alcanzado un gran acuerdo, como he ido exponiendo, homogeneizando elementos esenciales por un lado y por otro, asumiendo compromisos de homogeneizar el resto de aspectos. De este modo, hemos adoptado un esquema retributivo muy garantista para el empleado, que va a suponer un crecimiento salarial de futuro a los empleados de TME y TSOL, que de ninguna otra forma habrían conseguido. Y vamos a hacer buenos estos acuerdos, porque hemos dicho con total transparencia y compromiso que analizaremos las disfunciones en la adscripción en el desarrollo, en la promoción, y adoptaremos de común acuerdo las decisiones que correspondan para atajarlas si ello fuera preciso. Yo creo que no van a ser muchas, porque el esfuerzo ha sido muy importante en la adscripción, que no se le olvide a nadie, los precedentes que tenemos, y las alternativas que podríamos haber manejado.

Si a ello le unimos las tres garantías de empleo, no segregación y no movilidad, entendemos que el conjunto de trabajadores deben valorar lo firmado y colocarlo por encima de sus intereses personales que no dejan de ser en la mayoría de los casos cicateros.

Por ello, quiero agradecer el esfuerzo que hacen UGT y CCOO, al entender perfectamente cuáles son estas prioridades, y en este Convenio el equilibrio del que hablábamos queda saldado con una nota muy alta.

Se apuesta así por una plantilla segura, estable y comprometida, sabiendo que somos los trabajadores el principal activo de Telefónica en España para asumir los retos que tenemos, y por eso creo que es un mensaje en ocasiones poco compartido o no bien explicado, y por ello debemos convertirnos todos en embajadores, en nuestros respectivos ámbitos de dicho mensaje. Hay que valorar el acuerdo en su globalidad, valorar lo que las garantías suponen para cada uno de nosotros y relativizar esas otras cuestiones que cada uno en su ámbito individual demanda, tanto Empresa como trabajadores, pues con ello se corre el peligro de romper el equilibrio que el acuerdo nos proporciona.

El acuerdo constituye un hito en respuesta acordada para las relaciones laborales en un entorno superior a la Empresa, va a suponer un referente en las relaciones laborales en España, como tantas veces nos ha ocurrido y donde Telefónica España ha sido pionera. Y digo a sabiendas de que también recibiremos no pocas críticas, pero yo tengo la certeza de que estamos ante un acuerdo histórico, que los años nos darán la razón, pero este convenio va a ser mejor de lo que dice su propio texto, porque transforma las relaciones laborales en Telefónica, hace realidad reivindicaciones y necesidades de las dos partes, porque da un paso hacia un nuevo modelo cuyo principal activo es el consenso. Solo espero que ambas partes mantengamos la confianza para seguir construyendo una Empresa mejor para todos.

Mi agradecimiento a todos los que han participado en este proceso, al Presidente de la Mesa negociadora y a las Secretarías, a los Representantes de la Empresa y Asesores, especialmente a la



**Representación de los Trabajadores, que ha tenido que adecuar sus pretensiones a la realidad de la Empresa y todo ello con un solo objetivo: seguir haciendo del diálogo social el motor del desarrollo de las relaciones laborales en la Empresa.**

Mi reconocimiento a las personas del equipo de Recursos Humanos, que han colaborado más directamente en este proceso, sin cuyo trabajo no habría sido posible llegar hasta aquí, a todas ellas gracias, al Presidente de TE y su Comité de Dirección, que han confiado en nosotros la representación y defensa de los intereses de la Empresa, y gracias a los que hemos pasado y vivido estos tres últimos meses en una sala de la planta quinta, club de debate, discusión y redacción. He de confesar que personalmente he vivido la mejor experiencia profesional y es un orgullo haber formado parte de este equipo.

Por último una cuestión de orden práctico, y es solicitar la delegación para la realización de los tramites de inscripción y publicación del Convenio a favor de la secretaria / de la persona responsable de tramitación y registro vía telemática de Telefonica España,

Para ello, solicito que los Portavoces de la Representación Social y el presidente firmen la debida autorización.

Gracias a todos y a todas.

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

**Toma la palabra el Representante de CCOO** quién en primer lugar, da los buenos días a todos y a todas.

Desde CCOO hemos defendido siempre un marco de diálogo social en Telefónica, fruto de ello son todos los acuerdos a los que se ha llegado entre empresa y sindicatos y que han servido para garantizar nuestro empleo y nuestras condiciones económicas y laborales. Esta negociación debía tener los mismos objetivos.

Ahora hemos llegado al final de esta travesía del Convenio de Empresas Vinculadas; al comienzo, allá por el mes de julio, alguien dijo que se daba por contento si al final todos estuviésemos moderadamente insatisfechos y es ahora cuando toca hacer balance y pronunciamos sobre el texto de Convenio que tenemos en la mesa y lo primero que se viene a la cabeza es si dar o no la razón a quién pronunció esas palabras.

Sabíamos en CCOO que no iba a ser fácil hacer converger las condiciones laborales y económicas de 3 colectivos con convenios diferentes, eso teniendo presente que estaban, y continúan, compartiendo actividad con salarios, jornadas y condiciones laborales desiguales en definitiva. Esta fue la razón fundamental por la que desde CCOO pedíamos la Integración en TdE de todos los colectivos ahora afectados, lo hicimos entonces en solitario, mal que les pese a algunos compañeros que ahora claman por aquella reivindicación.

Son conocidos sobradamente los pilares fundamentales en la negociación para CCOO: la garantía de empleo, la no movilidad interprovincial-interinsular, la mejora del poder adquisitivo y la no valoración del desempeño, esto es lo primero que ponemos en valor, algunos compañeros piensan que esto viene dado por derecho heredado y en CCOO tenemos experiencia en entornos cercanos de lo que supone lo contrario. A partir de ello el mantenimiento de nuestra estructura salarial de TdE y la adscripción de los colectivos de TME y TSOL a la misma, con bienios incluidos era una exigencia, así se ha reflejado y queda recogido en el Convenio. Solicitamos aquí que para este año 2015 se realice el cálculo de la retribución variable en TME y TSOL atendiendo únicamente a los resultados de Compañía sin tener en cuenta la evaluación individual.

Desde CCOO demandamos que se revise y se actualice la Normativa Laboral y que se incluyese una disposición final sobre este aspecto para que este primer CEV se constituyese como la NL de las tres empresas.

En la mesa tenemos un Convenio Colectivo que da cobijo y cobertura con garantías a los tres colectivos en su conjunto. Sabemos en CCOO que una vez inmersos en un proceso de negociación es imposible conseguir todos los objetivos que nos marcamos al inicio, esto es obvio. Pero la mejora en su conjunto es indudable CCOO destaca como los aspectos más relevantes de este CEV:

- Subida salarial que garantiza el incremento del poder adquisitivo durante la vigencia del convenio.
- 4 días de asuntos propios consolidados (uno de ellos fraccionable).
- 24 y 31 de diciembre: consolidados como días no laborables y retributivamente como sábados.
- Mejora de la póliza Antares, con reembolso médico y nuevas especialidades.
- Regulación más garantista y justa del teletrabajo, con registro de peticiones y rotatividad entre los peticionarios.
- Garantía de empleo, de no segregación ni movilidad geográfica forzosas.
- Misma estructura salarial (no evaluación desempeño, mantenimiento de la antigüedad y de las 15 pagas, eliminación de conceptos variables en Telefónica Móviles y Telefónica Soluciones).
- Vacaciones rotativas y nuevo periodo de disfrute (10+10+10).
- Mejora de los permisos retribuidos.
- Mejoras económicas y regulatorias de las disponibilidades necesarias:
- Plus de localización de 19€ a 22€
- Concreción del tramo de menos de 2h
- En actuación pago Plus de Nochebuena/Fin de año, Navidad/Año Nuevo
- Mantenimiento de la Clasificación Profesional de TdE.
- Mantenimiento y actualización del Acuerdo Compensación Festivos Autonómicos y Locales.
- Premio Servicios Prestados: en las mismas condiciones para quien no solicite voluntariamente la percepción del mismo de manera proporcional.
- Mantenimiento de la Compensación de dos festivos suprimidos para TdE.
- Mantenimiento del Plus de Residencia para TdE.
- Participación de la RRTT en todos los procesos de selección, incluidas las Becas.

- Mantenimiento de los acuerdos del Comité Central de Seguridad y Salud (trabajos acompañados, etc...).
- No admisión de guardias multiprovinciales ni el tratamiento de "Área Metropolitana".
- No aplicación del E.T. en temas de absentismo, evitando la aplicación de posibles medidas disciplinarias.
- Establecimiento y regulación de reuniones periódicas con los responsables territoriales.
- Fondos Sociales convergentes para las tres empresas.
- Inclusión de nuevos protocolos en el reconocimiento médico anual (control de niveles de ferritina y PSA).
- Mantenimiento de la regulación de las jornadas reducidas en cada una de las empresas.
- Configuración de este CEV como la futura Normativa Laboral de las tres empresas.

Casi al final del trayecto se puso encima de la mesa un Plan de Suspensión Individual que vino a enrarecer el ambiente e hizo concebir otro tipo de expectativas, para unos porque ven en este su salida y para otros por lo que supone de garantizar aún más el futuro en Telefónica.

CCOO siempre ha estado en disposición de negociar aquellas medidas que la empresa pusiera en la mesa de negociación en materia de adecuación de plantilla, lógicamente con las premisas que siempre hemos defendido: voluntariedad, universalidad, condiciones económicas suficientes (cada trabajador lo valorará) y que enlacen con la jubilación. En este momento desde CCOO pretendemos garantizar las mejores condiciones para aquellos trabajadores/as que decidan irse y a la par las máximas garantías de futuro para los que decidan quedarse. Solicitamos, por ello, que se cite a la mayor brevedad posible la Comisión de Seguimiento que se crea para intentar mejoras en el PSI y algunas dudas y problemáticas que se están planteando ya en los centros de trabajo.

Desde este Sindicato vamos a plantear una mejora del porcentaje, con alternativas para ello: revalorización, bienios, algún tipo de actualización, etc., también el que el/la trabajador/a que decida jubilarse a los 63 años pueda adelantar la renta que percibiría hasta los 65 años. En este mismo sentido que la aportación al Plan de Pensiones se pueda añadir a la renta mensual que percibiría. Se deben establecer algunas cláusulas de garantías si la empresa decide la reincorporación del trabajador/a y no es en las mismas condiciones que tenía cuando se acogió pueda solicitar la extinción del contrato manteniendo todos los derechos pactados en el contrato de suspensión. Asimismo que a iniciativa del trabajador/a y de mutuo acuerdo con la empresa se pueda voluntariamente ejercer la extinción de la situación de suspensión.

Lo que adquiere para CCOO más importancia en esta situación es que la empresa se comprometa a una mayor creación de nuevo empleo, esta debería situarse en un entorno del 10% de la cantidad de trabajadores/as que decidan irse.

Sin lugar a dudas en él debe del acuerdo la cuestión de la insularidad ha sido un escollo y es difícil de digerir para CCOO, pensamos que la Empresa ha sido cicatera y así lo hemos reflejado reunión tras reunión. También es importante resaltar la intención de la Empresa de suprimir derechos históricos para las/os trabajadoras/es de TdE, como son el Premio de Servicios Prestados y la Compensación de Festivos suprimidos, CCOO se manifestó y posicionó en contra de esas intenciones.

Es importante para CCOO resaltar que la falta de visión de la Empresa ha impedido dotar a los CACE's de la transparencia y legitimidad que daría la participación de la RRTT en estos procesos.

~~Para finalizar, iniciamos un camino que esperamos fructifique y tenga continuación en convenios y acuerdos, si fuera posible en un horizonte cercano con todos/as los trabajadores/as en TdE. Para CCOO cobra especial importancia que ese destino lo compartan empresas del grupo como IBERBANDA, TTP, TELYCO, etc., ya que sería de justicia y más en momentos de incertidumbre en este sector. A partir de este momento nos toca estar vigilantes para que se cumpla lo aquí acordado y lo vamos a hacer con conciencia y con la intención de buscar el mejor futuro para los trabajadores de las tres empresas, pues lo cierto es que un Convenio es bueno en función del grado de su cumplimiento.~~

Saludos

Toma la palabra el Representante de UGT quien tras dar los buenos días a los presentes en esta Mesa de Negociación, Sr. Presidente, secretarías de Actas y Representantes Empresariales y Sindicales, comienza con su intervención.

Esta última intervención en la Mesa de negociación del Convenio de Empresas Vinculadas es para UGT doblemente trascendental. Primero, porque supone cerrar un acuerdo histórico, pionero en nuestras empresas, al lograr homogeneizar las condiciones económicas y laborales de tres colectivos cuya contribución a los resultados actuales y futuros de Telefónica constituyen la garantía del empleo futuro, cuya conservación supone el eje de toda la acción sindical de UGT, y por lo que aspiramos también a extender este Convenio y sus garantías a otras empresas del grupo, como Telyco, en próximas negociaciones colectivas.

En segundo lugar, porque un acuerdo para las tres empresas supone la consolidación de un modelo salarial, social y laboral y la confirmación de la eficacia de un sistema de relaciones laborales apuntalado en la negociación permanente, a través de acuerdos realizados en mesas abiertas, que nos ha permitido responder siempre a todas las situaciones que nos han afectado a lo largo del tiempo, ya sean la liberalización de las comunicaciones, los cambios tecnológicos o de modelo productivo, o las reformas legislativas de todo signo, y que nos ha servido especialmente para capear con éxito estos últimos años, desde el año 2008, una de las situaciones económicas y sociales más convulsas que ha sufrido nuestro país en el período democrático, manteniendo por nuestra parte derechos económicos, sociales y laborales que lamentablemente hemos visto como perdían millones de trabajadores, aun conservando sus empleos, en el mejor de los casos.

Tras la oportunidad perdida de prorrogar el anterior convenio, y superado el estéril debate sobre la cuantificación de su reivindicación por unos u otros, nos felicitamos ahora por haber apostado por la unificación de las condiciones salariales y laborales de las tres empresas, en tanto que, mediante este Convenio único, obtenemos un acuerdo que supone una innegable y sustancial mejora para los tres colectivos, cuyo alcance hubiera sido muy distinto de haberse afrontado por separado en cada una de las tres empresas.

Somos conscientes del debate introducido por alguna organización sindical sobre el alcance de este Convenio de Empresas Vinculadas, al que han intentado revestir con tintes apocalípticos, invocando presuntas pérdidas de derechos históricos y conjeturando que la mejora de condiciones de unos tría en detrimento de las de otros.

Sin embargo, creemos que el conjunto de beneficios económicos, laborales y sociales establecidos en este Convenio de Empresas Vinculadas supera el que podríamos haber obtenido por separado en cada una de las empresas, e igualmente es fácilmente demostrable que ninguno de los tres colectivos implicados pierde derechos económicos respecto a su situación de partida, y que todos ganamos en la globalidad del acuerdo, con el compromiso de que al final del período de vigencia, se revisarán las situaciones para garantizar este extremo. Nuestro compromiso inicial, que era lograr la homogeneización de las condiciones de TME y TSOE a las de TdE, sin que nadie sufriera merma alguna en el proceso, está sobradamente cumplido.

Así, el modelo de transposición para los compañeros de TME y TSOL se ha cerrado, adoptando como referencia el esquema clasificatorio de TdE, con todas las garantías para ambos colectivos, proporcionándoles en el proceso una consolidación de su variable, convertido en una quinceava paga, y garantizando constantes futuras subidas salariales en virtud de los bienios y pases de nivel.

Este convenio se conforma además bajo el principio de no discriminación a ningún trabajador/a por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad en ningún aspecto, con protocolos específicos de igualdad y contra el acoso, situación que destacamos en el momento en que precisamente se celebra el día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres, en el que desde UGT se realiza un llamamiento para que la sociedad se enfrente decididamente a esta terrible lacra social.

Establecemos además distintas Comisiones de Seguimiento, para tratar todas las cuestiones derivadas del nuevo ajuste clasificatorio, y Mesas de negociación permanente, que nos deben permitir abordar cuestiones pendientes como las de los ABTC, delineantes, etc... por lo que debemos ser capaces de constituir en el primer trimestre del 2016 todas las mesas de seguimiento y de las distintas comisiones paritarias, a fin de poner en marcha los mecanismos contemplados en el CEV, para extender a todos los trabajadores/as íntegramente los beneficios acordados, en materia de jornada, formación, movilidad geográfica voluntaria, etc., o la creación del nuevo puesto tipo de vendedor.

Una vez solventada con éxito el proceso de adscripción de TME y TSOL al modelo clasificatorio de TdE, de enorme complejidad técnica, hemos logrado avanzar en un convenio común para todos, en el que los tres colectivos obtienen indudables ventajas, como la consolidación de nuestra estructura salarial, basada en salarios fijos y antigüedad.

En jornada, hemos consolidado cuatro días de Asuntos Propios, uno de ellos además voluntariamente fraccionable, así como la consideración de los días 24 y 31 de diciembre como no laborables a partir de la firma de este CEV, así como la Flexibilización en los horarios de Entrada/Salida, de 1,5 h en la jornada continuada y de 1 h en verano y de 2 h en invierno en la Jornada partida. Además para los vendedores presenciales se mantiene la posibilidad de adaptación de la Jornada en verano establecida en el anterior convenio, y se conservan las actuales regulaciones para las tres empresas en materia de jornada y jornadas reducidas, en tanto no se llegue a un acuerdo para homogeneizar dichas condiciones, en las unidades convergentes.

Hemos mejorado sustancialmente la Póliza de Antares, con reembolso para elección de facultativos y gastos de farmacia franquiciados, conservando a título personal aquellas pólizas que superasen esas condiciones, para los compañeros de TSOL y TData.

Hemos aumentado el Plus de Localización en las Disponibilidades en un 15%, así como la solución de las actuaciones de menos de 2 horas, que computarán como de tres horas cuando haya actuación con desplazamiento, manteniendo el acuerdo para DSS en Mainframe, y el abono del plus de Nochebuena y Nochevieja, Navidad y Año Nuevo en las actuaciones.

Se han mejorado los Permisos Retribuidos, como en el caso de los diez días del permiso por fallecimiento de cónyuge o hijo, permisos por enfermedad grave de hasta 5 días, más el desplazamiento si es necesario, con flexibilidad para su uso en función de la necesidad personal y/o familiar, los dos días por cambio de domicilio, si hay traslado de muebles, o las 15 h al año en acciones de voluntariado.

Hemos avanzado en la homogeneización de Formación, planificando unificar los PIF, en cuya elaboración intervendremos, y el acuerdo de profesor interno para las tres empresas, y fijando tres tipos de formación, global, por áreas, y de elección del empleado, manteniendo que el tiempo formativo no exceda de seis horas en la jornada.

Se ha acordado el registro y seguimiento de las solicitudes de Teletrabajo, estableciendo la posibilidad de disfrute del mismo entre 1 a 4 días semanales y abriendo la puerta a la rotatividad en las asignaciones, para ampliar al máximo el número de concesiones y, atendiendo a una demanda histórica de la plantilla, introducimos las Vacaciones Rotativas, con un nuevo periodo de disfrute en tres fracciones de 10 días, además de los ya existentes y hemos obtenido el compromiso para la potenciación de las Mesas de Comercial y de Operaciones, así como de la Interlocución territorial bimestral, para mantener una cohesión interterritorial e interempresas.

También hemos obtenido la mejora de las Ofertas a Empleados, que sin duda continuaremos desarrollando a lo largo de la vigencia del CEV y el compromiso para la creación de empleo, cifrado en más de 200 plazas.

Se reconoce la participación expresa de la RRTT en los procesos de selección de nuevo Ingreso, incluyendo como disposición adicional la composición y funciones de los tribunales. Se aclara que para tener derecho a la ayuda escolar no será preceptivo justificante alguno. Se incluye el valor de la dieta internacional y se añaden en el reconocimiento médico periódico, el examen epidérmico general, el reconocimiento oftalmológico a quienes trabajan habitualmente en pantallas de visualización, y la exploración ginecológica anual, de carácter voluntario.

Se establecen los derechos de Representación Colectiva y Derechos Sindicales, así como las distintas Comisiones Paritarias de Empresas Vinculadas (de Negociación Permanente, de Formación, etc... y la de Áreas Comerciales, que tratará, entre otras competencias, el establecimiento de turnos y horarios en los distintos segmentos, y los criterios de evaluación para las evoluciones de carrera comercial y el seguimiento de las incidencias y resolución de las reclamaciones)

Se incluyen también en el texto, tras nuestras demandas, temas como el Plus de distancia, los descansos en pantallas de visualización, el seguro de responsabilidad civil ilimitada y la defensa judicial de los conductores de vehículos de empresa, la Asistencia jurídica en Operaciones y Red, la Póliza de Seguro de Responsabilidad Profesional para aquellos empleados que en el ámbito de sus puestos profesionales realicen funciones como proyectistas, dirección y ejecución de obras, así como los acuerdos de previsión social de 1992, incorporados al Convenio Colectivo de Telefónica de España 1993-1995.

Es destacable que, a pesar de las sesgadas afirmaciones en contra, mantenemos situaciones históricas en TdE, como la Normativa Laboral, extendiéndola además a TME y TSoI, como se establece en la cláusula final del acuerdo, y el Seguro de Sueldo, que definiremos posteriormente en el seno del CI de TdE, así como los pluses de compensación por festivos suprimidos y de residencia, que se mantienen para la actual plantilla de TdE, y el PSP, dando oportunidad a los actuales trabajadores de TdE a decidir si lo conservan como expectativa a futuro u optan por su liquidación en 2016.

Respecto a la Normativa Laboral, y a fin de despejar cualquier duda, destacamos que, de los 281 artículos que la componían, todos se incorporan al texto del CEV, muchos de ellos literalmente, excepto los 47 que ya estaban derogados, y los 28 que han quedado sin contenido, tras su adaptación a la legislación posterior a 1994 y a los sucesivos convenios colectivos.

Pero lo que desde UGT destacamos por encima de todos estos avances, es la definitiva concreción en este CEV de las garantías de empleo, no movilidad geográfica y no segregaciones forzosas, las premisas imprescindibles para todo convenio, y que toman especial importancia en un periodo de convulsión en el Sector, con especial repercusión negativa en el empleo, como se ha visto en las segregaciones de actividad que se vive en T Gestiona, y en un momento en el que la desastrosa decisión de la CNMC forzando la apertura de la fibra de Telefónica a sus competidores viene a introducir nuevos factores de incertidumbre sobre el futuro de la actividad y del empleo, que en nuestro caso, al menos durante la vigencia de este Convenio, quedan contestados.

Finalmente, en un momento de inseguridad económica, por mucho que de forma electoralista nos quieran vender lo contrario, e inestabilidad política, conseguimos aumentar las condiciones económicas y sociales de más de 25.000 trabajadores, reafirmando nuestra estructura salarial basada en antigüedad, pases de nivel y salarios fijos, obteniendo una subida salarial global superior al 4% al final de los tres años de vigencia del CEV, más los pluses adicionales que, sumados, suponen un ingreso de 1.000 € a lo largo del período, así como la imprescindible cláusula de revisión salarial sobre el IPC real acumulado, garantizando que a 1 de enero de 2018 nadie haya visto mermado su poder adquisitivo.

No dudamos que la empresa cumplirá sus compromisos, expresados en anteriores reuniones, para considerar a los actuales fuera de convenio y trabajadores insulares de TdE, en situación de jornada reducida a efectos futuros del plus de residencia.

Respecto al personal de Fuera de Convenio, queremos insistir en la reivindicación, ya expuesta en las primeras reuniones por parte de nuestra Organización, de recuperar las cautelas retributivas existentes hasta hace poco para este colectivo. En concreto, UGT insta a la empresa para que el Marco Laboral del Personal de Fuera de Convenio vuelva a contener una garantía retributiva con respecto a su situación si estuviese dentro de convenio, tal y como ha venido ocurriendo en los últimos años y hasta 2014.

En la misma línea, para el colectivo de Fuera de Convenio de TME y TSoI, el cambio del esquema retributivo a 15 pagas y sin variable, junto con la transposición un nuevo modelo de Clasificación Profesional, supone un punto de inflexión que daría lugar a la pérdida de la referencia sobre su nuevo grupo y nivel resultante de la transposición a los trabajadores fuera de convenio, por lo que UGT solicita a la empresa que los actuales trabajadores fuera de convenio en TME y TSoI se les informe en su nómina del Grupo y nivel que tendrían dentro de convenio, y su fórmula de retribución anual.

Por otro lado, dado que este será el último ejercicio en que en TSoI y TME se cobrará un variable, valoramos que la liquidación del mismo se haga únicamente en función de los resultados de la empresa, sin ninguna ponderación individualizada posterior del trabajador/a.

También, debemos valorar que, ante la intempestiva propuesta de la empresa del llamado PSI, hemos conseguido mejores condiciones que en el anterior ERE, aunque se trata de contratos individuales, al lograr mantener las premisas de universalidad, voluntariedad y no discriminación, que deben garantizarse tanto para los trabajadores dentro como fuera de convenio, obteniendo el pago íntegro por la empresa de la póliza de Antares y de la aportación al Plan de Pensiones hasta los 65 años, así como el abono del convenio especial con la seguridad social hasta la edad ordinaria de jubilación, e incluso la creación de una comisión de seguimiento, como si de un proceso colectivo se tratase, debiendo ser capaces de incluir el máximo de garantías legales posible en el contrato individual, en aras de que los compañeros/as que pudieran acogerse a la propuesta empresarial, puedan adoptar una decisión trascendental para ellos, desde la máxima información, seguridad y tranquilidad.

Teniendo en cuenta que además estos logros se han obtenido desde la negociación, sin necesidad de confrontación alguna y sin desgaste para las plantillas, podemos afirmar que en este CEV, a pesar de que algunas de nuestras reivindicaciones y cuestiones no se han conseguido, los trabajadores no hemos perdido ningún derecho económico, social o laboral, por lo que globalmente considerado, podemos valorar el acuerdo como muy positivo y que sin duda marcará un hito para futuros acuerdos, lo que, para UGT, una vez consultados nuestros órganos de decisión democrática, justifica nuestra firma del mismo.

Para UGT la firma de este primer CEV, además de su repercusión positiva sobre las tres plantillas, que dispondrán de una regulación y una normativa laboral estable, ampliando derechos sociales y

consolidando un modelo de relaciones laborales basado en la negociación y la concertación, supone el instrumento que nos permitirá afrontar con todas las garantías la inevitable transformación de la actividad derivada del abandono del cobre por la fibra y por el cambio de tendencia de la mera conectividad del móvil a un mercado de contenidos audiovisuales e interactividad con el cliente. Se trata, en definitiva, de un acuerdo de inestimable valía para el futuro de las tres empresas y sus trabajadores/as.

Precisamente, creemos que la verdadera dimensión de este convenio se determinará realmente el último trimestre del 2017, cuando llegue el momento de su posible prórroga, estando seguros de que, cuando llegue el momento, seremos los trabajadores/as los que demandaremos mayoritariamente su continuación, como ha venido ocurriendo en cuantos acuerdos hemos venido firmando en los últimos años, siendo la realidad la que finalmente nos da la razón, por cuanto que nuestras decisiones se adoptan siempre desde el análisis previo y en el ánimo de anticipar la solución de los problemas.

No queremos concluir sin agradecer al Presidente su labor moderadora, así como el inestimable trabajo de las secretarías de actas, y reconocer el positivo clima de diálogo mantenido a lo largo de la negociación, evidenciando que la interlocución con la empresa y la unidad de acción sindical tienen sus frutos para los trabajadores.

Por último también queremos extender nuestro agradecimiento por el trabajo bien hecho a los representantes y asesores de nuestra organización, a nuestro portavoz en esta mesa hasta hoy, así como a todos los delegados/as y afiliados/as de UGT en las tres empresas implicadas, que han colaborado con sus propuestas a la culminación de este acuerdo.

Muchas gracias

**El Presidente cede la palabra nuevamente a la Representación Empresarial.**

**Toma la palabra el Director de Recursos Humanos y Transformación,**

Buenas tardes, después de esta valoración tan positiva que hemos hecho ambas partes de este primer convenio colectivo de empresas vinculadas, sólo me queda a mi agradecer también el esfuerzo que hemos hecho todos, tanto desde el punto de vista estrictamente físico por el gran número de horas que le hemos dedicado, como por la flexibilidad que hemos demostrado insisto todos para hacer que este acuerdo sea hoy una realidad.

Como ha dicho Belén en su intervención, este Convenio se firma dentro de un contexto de alta presión competitiva que nos obligaba y nos seguirá obligando a realizar esfuerzos para mantener nuestra posición de liderazgo en el Sector de las Telecomunicaciones.

La verdad es que hoy no es un día para dar o dar una nota pesimista, pero no podemos olvidar que la profunda crisis que hemos vivido en los últimos años, que ha afectado de una manera significativa a nuestro país y ha dejado también su huella en el sector de las telecomunicaciones, donde el valor del mercado se ha reducido en los últimos 5 años en la nada desdeñable cifra de un 27%. Esto ha impactado evidentemente en todos nuestros y han caído nuestros ingresos, han caído nuestros márgenes y en consecuencia nuestra caja. En cualquier caso, hoy quiero poner en valor todo lo que los hemos sido capaces de hacer en estos años difíciles porque esto ha sido posible porque hemos sido capaces todos los que formamos parte de Telefónica España.

Creo que hemos asumido claramente el liderazgo del mercado, cambiando sus dinámicas y creando un nuevo paradigma: Camblando desde un mercado enfocado en el precio y altamente subvencionado por uno basado en calidad, prestaciones y la capacidad de atender todas las necesidades de nuestros clientes.



Si a esto unimos que el entorno macroeconómico va a mejorar en los próximos años, tenemos que estar preparados para capturar las oportunidades de negocio que se nos presenten. Y es aquí donde quiero pedir de nuevo y agradecer de antemano al esfuerzo de todos.

Porque tenemos que seguir evolucionando para seguir liderando este mercado, en el que me vais a permitir que exponga brevemente nuestras principales líneas de trabajo:

En el mercado de gran público es de sobra sabido que disponemos de la solución más completa de comunicaciones y entretenimiento para los hogares: Nuestro querido Movistar Fusión. Fusión se ha mostrado como una excelente herramienta fidelizadora y de aumento del ARPU del cliente pero, como os decía, tenemos que ir más allá de las comunicaciones, tenemos que convertirnos en el centro de la vida de nuestros clientes ofreciendo una propuesta diferencial, relevante, sostenible y rentable. Nuestra apuesta sin precedentes por la televisión de pago nos reafirma como la teico de referencia en Europa, y tenemos que seguir avanzando con otros productos y servicios que aporten valor a nuestros clientes y que nos sirvan para ser su proveedor de referencia y, sobre todo, de confianza.

Fusión está siendo también el proyecto estrella en Pymes. Es un producto convergente, flexible y escalable que es altamente valorado por este segmento ya que permite adaptarse a las necesidades de cada cliente. Y hemos de seguir en esta línea fidelizando nuestra base de clientes y dotándoles de las mejores soluciones de comunicación y TI.

En Grandes Clientes, el segmento donde más trabajamos en convergencia las tres empresas incluidas en este convenio, es donde integramos nuestra propuesta de valor, uniendo tanto las necesidades de comunicación como los requerimientos de TI avanzados, parte fundamental para este segmento de negocio.

Y todo esto es posible gracias a nuestra Red y todos los que trabajan en el Área de Operaciones, que la cuidan y evolucionan sin parar para poder atender las nuevas demandas y requerimientos. Ellos son el alma de nuestro negocio y a cuyo sostenimiento destinamos el mayor número de recursos tanto económicos como humanos.

Grandes proyectos como el despliegue de fibra, que está suponiendo una transformación de nuestra red sin precedentes o la disponibilidad de la banda 800 que nos va permitir conseguir llevar el 4G a todo el territorio nacional o nuestras plataformas de IPTV y satélite que nos colocan como líderes indiscutibles del mercado de TV son sólo un ejemplo.

Quiero referirme para terminar al avance realizado en Sistemas de Información, que ha situado a Telefónica como uno de los referentes europeos en eficiencia, y que continúa su proyecto de transformación con nuevos y ambiciosos proyectos.

En fin no voy a seguir porque siempre me olvidaré de citar a algún área o algún equipo de personas, pero es cierto que todo esto nos hace grandes y nos permite ser una empresa líder en el mercado.

Este es un foro de relaciones laborales y llevamos ya haciendo gala de la grandeza de nuestro marco de relaciones laborales y del valor del dialogo social. Ahora hemos de seguir siendo grandes en nuestro mercado, con nuestra red, con nuestros clientes, con nuestras innovaciones. Y esto no va a ser fácil. Además de los riesgos económicos, existen riesgos de otra índole, como los regulatorios, alguno de los cuales ha estado en todos los diarios de los últimos días con la propuesta de regulación de la, que se ha referido el representante de UGT, al que de paso aprovecho para agradecer su apoyo. Estoy seguro que, con el apoyo y el esfuerzo de todos los que conformamos esta gran compañía, vamos a ser capaces de superar todas estas dificultades y algunas más que aparecerán en el horizonte y ahora no somos capaces de imaginar.

---

Pero en cualquier caso, este Convenio tiene que servirnos para ello. Las herramientas de flexibilidad que nos proporciona han de traducirse en una mejora de la eficiencia y de la productividad, que a su vez todos sabemos que se traduce en una estabilidad en el empleo, un empleo de calidad y con una retribución igualmente de calidad,

Tenemos que ponemos a ello con ilusión, con dedicación y compromiso. El tener un marco de relaciones laborales único tiene que servirnos para crear una nueva cultura que haga realidad el proceso de transformación de la compañía.

No quiero terminar sin reiterar el agradecimiento que ya ha expresado Belén a todos los participantes. Todos han sido importantes para lograr este acuerdo que, para mí, marca un hito en la historia de las relaciones laborales de las tres empresas. Enhorabuena a todos a todos nosotros porque un acuerdo siempre es un éxito y se puede acabar razonablemente satisfecho y, a partir de mañana, a seguir trabajando porque es trabajando como escribiremos el futuro.

Muchas Gracias

Toma la palabra el Presidente, indicando que, tras la valoración realiza por los distintos Portavoces, se procede a someter a votación el texto de Convenio, donde cada uno de los representantes de las partes emitirá su voto y, si se produce la mayoría que establece el Estatuto de los Trabajadores, procederemos a la firma del texto del Convenio, confeccionaremos el Acta correspondiente a la reunión de hoy y se procederá a su firma.

A continuación, pasa nominalmente a citar uno por uno a los miembros de la Mesa Negociadora de pleno derecho, para dar validez al Convenio.

El Presidente procede a citar uno por uno a las personas que a continuación se señala, preguntándoles su voto respecto al documento del Convenio, siendo los resultados de la votación los siguientes:

#### **REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

#### **REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN**

---

**Por la Representación Empresarial**

**Por la Representación Social**

El Presidente de la Comisión Negociadora señala que se produce la mayoría prevista en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores. El resultado de la votación ha sido: por la Representación Empresarial 12 votos a favor, y por la Representación Social, 12 votos a favor. Por tanto, el Convenio adquiere validez y se procede a su remisión a la Autoridad Laboral para su registro, depósito y publicación (de acuerdo con el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores).

Por consiguiente, **ACUERDAN:**

**PRIMERO.-** Aprobar el Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas de Telefónica de España S.A.U., Telefónica Móviles S.A.U. y Telefónica Soluciones de informática y Comunicaciones de España S.A.U. y sus trabajadores, que figura anexo al presente Acta.

**SEGUNDO.-** Dar por finalizado el proceso de negociación colectiva, iniciado el día 8 de Julio de 2015.

**TERCERO.-** Remitir copia del presente Acta y del texto del Convenio Colectivo a la Autoridad Laboral competente para su depósito, registro y correspondiente publicación.

Agradece por último la participación de todos los aquí presentes en la negociación de este Convenio y da las gracias a las Secretarías con cuya participación ha sido posible la forma de este Convenio.

No habiendo más asuntos que tratar en esta sesión, se levanta la misma cuando son las 17: 30 horas del día 25 de noviembre de 2015.

De todo lo cual, nosotras las Secretarías y con el V.B de señor Presidente, damos fe.

Secretaria Representante Dirección

Secretaria Representación Trabajadores

---

**Secretaría Representación Trabajadores**

**Presidente Comisión Negociadora**