

**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 2

Fecha Reunión: 9 de julio de 2015

ASISTENTES:

PRESIDENTE

D. ÁNGEL CALZADA CALVO

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

D. FERNANDO HERRERA SANTA MARÍA, Director Recursos Humanos y Transformación.
D^a. M^a BELÉN DE LA HOZ DE LA HOZ, Directora Relaciones Laborales y Coordinación Territorial.
D. ÁLVARO SÁNCHEZ FERNÁNDEZ, Gerente Contencioso Laboral.
D. JOSE ANTONIO GARCÍA VILLAR, Director Soporte Decisión Operativa.
D. VICENTE NOGUERALES BAUTISTA, Director Multicanalidad y Marketing Digital.
D. GREGORIO REDONDO PÉREZ, Director Transformación Operaciones y Red.
D^a PILAR SERRANO RODRÍGUEZ, Directora Calidad.
D^a. ANA INÉS FERNÁNDEZ CANTERO, Directora Organización y Compensación.
D^a RAQUEL FERNÁNDEZ LEÓN, Directora Desarrollo Selección y Gestión Talento.
D. JAVIER VIZCAÍNO TOSCANO, Director Empresas Centro.
D. LUIS FELIPE COCO PÉREZ, Director Supervisión y Gestión de Servicios TI.
D^a. M^a DEL CARMEN SÁNCHEZ-QUINONES GONZÁLEZ, Directora Servicios Comerciales.

ASESORES REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

D^a ANA GUIJARRO ORTEGO, Gerente Negociación Colectiva TE y Relaciones Sindicales.
D^a RUTH SOTO MADRID, Gerente Condiciones de Trabajo
D. ALFREDO MONTALVÁ ROSELL, Gerente Recursos Humanos Este
D. JOSE CARLOS JIMENEZ NAVARRO, Gerente PYC Gastos No Comerciales.
D. RICARDO DEL CURA AYUSO, Jefe Recursos Humanos.
D. CARLOS SAN PAULINO SÁNCHEZ, Director Operaciones Centro.

D. RAÚL GUTIÉRREZ BOLÍVAR, Gerente Recursos Humanos Centro.
D. JOSE RAMÓN RAMÍREZ MARÍN, Gerente Business Partner OIR.
D. ARTURO SÁNCHEZ CABELLO, Gerente Nómina y Previsión Social.
D. JOSE FRANCISCO RODRÍGUEZ GARCÍA, Gerente Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales.
D^a. PAZ REMIREZ SANTAMARÍA, Jefa Desarrollo de Convenio.
D^a. TERESA DOMÍNGUEZ CABEZAS, Jefa Negociación Colectiva.

SECRETARIA

D^a. INMACULADA MUÑOZ ANDRADE

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

D. JOSE RAMÓN SÁNCHEZ MARTÍN	UGT
D ^a . MAGDALENA TRONCOSO PÉREZ	UGT
D. TOMÁS BLANCO RUBIO	UGT
D ^a . MANUELA RUÍZ ARREBOLA	UGT
D. ALBERTO DOBARCO CARA	UGT
D ^a . CARMEN GONZÁLEZ MINGOT	UGT
D. JOSE V. GUERERO GIMÉNEZ	CCOO
D. MIGUEL ÁNGEL ESTEVEZ CONDE	CCOO
D. VICTOR MANUEL PASCUAL GARCÍA	CCOO
D. ALBERTO SALAS CABALLERO	CCOO
D ^a . RAMONA PINEROS LÓPEZ	CCOO
D. CÉSAR GONZÁLEZ RUANO PÉREZ	CCOO

ASESORES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

D. JOSE ALFREDO MESA NAVARRO	UGT
D ^a . ELENA RODRÍGUEZ GONZÁLEZ	UGT
D. JOSE LUIS PANIAGUA FERNÁNDEZ	UGT
D. ANTONIO CARRASCO PAREDES	UGT
D. JAVIER CONSTANTINO DÍAZ TOMÁS	UGT
D. JAVIER RODRÍGUEZ CASASECA	UGT
D. FERNANDO A. FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	CCOO
D. JESÚS GONZÁLEZ ALONSO	CCOO
D. JOSE CARLOS CARBAJO CORNEJO	CCOO
D ^a . ISABEL GUERRERO CASTRO	CCOO
D. SEBASTIA PONS LLADO	CCOO
D. GABRIEL MONDEJAR NAVARRO	CCOO

SECRETARIOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

D ^a . SUSANA ORENGA COMERAS	UGT
D ^a . PALOMA GALLERO DE LERMA FDEZ.	CCOO

A las 11: 00 horas del día 9 de julio de 2015, bajo la presidencia de **D. Ángel Calzada Calvo**, 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. Ángel Calzada Calvo, saluda a los asistentes y da por iniciada la sesión.

Cede la palabra a la Representación Social.

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

Después de los necesarios actos protocolarios celebrados ayer, y las primeras intervenciones de todas las partes implicadas en la negociación, todas ellas coincidentes en la oportunidad histórica ante la que nos encontramos para establecer el Primer Convenio de Empresas Vinculadas para TdE, TME y TSol, desde CCOO nos planteamos 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 deberemos ir desarrollando y acordando en las sucesivas reuniones, para caminar hacia el Acuerdo final que todas y todos deseamos.

CCOO considera que hoy debemos comenzar por resolver las primeras inquietudes de los/as trabajadores/as y sus representantes, que por supuesto hacemos nuestras como Organización Sindical partícipe de esta Comisión Negociadora donde defenderemos su correcta resolución. Por ello, CCOO solicita que ahora la Empresa de respuesta a las cuestiones que han sido planteadas, desde los diferentes Comités Intercentros, en los escritos donde se aceptaba la negociación de un Convenio de Empresas Vinculadas que tuviera como referencia el Convenio Colectivo de TdE así como su N.L.

Las cuestiones más importantes para CCOO son:

- Que la Empresa ratifique que, en caso de que la negociación avance pero por su complejidad se prolongue, se proceda a dar una subida salarial a cuenta con carácter retroactivo a enero de 2015 que se regularizará con la subida negociada en el Convenio. Dicha subida a cuenta se producirá en el mes de octubre.
- Que la Empresa manifieste su compromiso de mantener la ultraactividad de los tres Convenios Colectivos en tanto dure la negociación del Convenio Único que los sustituya.

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

Para no extendernos en este punto, como cuestión previa, desde UGT nos gustaría conocer la respuesta de la Empresa a los planteamientos iniciales que se hicieron desde los CI de TSOL y de TdE, contenidos en la resolución que mayoritariamente se aprobó en este último y que, si bien no suponían ningún condicionante previo a la negociación, se establecieron por la parte social en cuanto a que se trata de cuestiones que pueden contribuir enormemente al éxito de la misma, como son el mantenimiento de la ultraactividad de los Convenios en tanto se negocia el CEV, contemplar un adelanto a cuenta del futuro pacto salarial si la negociación se alarga excesivamente y la adecuación de la oferta de empleados a los nuevos productos del mercado.

Toma la palabra la **Representante Empresarial**, **D^a. Belén de la Hoz de la Hoz** quién saluda al Presidente y a los asistentes y procede con su intervención.

En primer lugar, quiere dar respuesta al planteamiento que han realizado las dos Organizaciones sobre las cuestiones que sido planteadas por los Comités Intercentros de las tres Empresas y que las Organizaciones Sindicales legitimadas para esta negociación han hecho suyas en esta Mesa.

Las cuestiones que se han manifestado por el Representante de CCOO y lo que se ha planteado también, como decía el Representante de UGT, en los otros foros de Representación Unitaria, como ya constan en el Acta se dan por reproducidas.

Como decíamos, aun cuando estas últimas consideraciones las hace el Comité Intercentros de Telefónica de España, relativo a la ultraactividad para referirse a los tres Convenios, pero una vez iniciados el presente proceso negociador, entendemos las han hecho suyas y por tanto las damos respuesta en esta Mesa.

Con carácter general, y tal como expuso ayer **Fernando Herrera**, quiero manifestar que todos somos conscientes de la complejidad que el presente Convenio Colectivo supone. Llegar a un Acuerdo en el Primer Convenio Colectivo de las tres Empresas, Telefónica de España, Telefónica Móviles y Telefónica Soluciones, se presenta como una tarea laboriosa y no exenta de alguna dificultad, por lo que, desde este momento, reitero nuestro compromiso de llevar a cabo una negociación ágil y de buena fe, que nos permita llegar a un Acuerdo a la mayor brevedad posible.

En cuanto al compromiso de mantener la ultraactividad de los tres Convenios Colectivos, que ha sido solicitada por el Intercentros de TdE durante el tiempo que dure la negociación del Convenio único que los sustituya, debemos tener en cuenta, que el legislador estableció respecto a la ultraactividad que transcurrido un año desde la finalización de la vigencia los Convenios, éstos decaían en su aplicación.

Como es conocido, actualmente existen pronunciamientos del Tribunal Supremo que consideran que la pérdida de vigencia de los Convenios no es tan radical como inicialmente pudiera parecer.

En este sentido, ambas partes tenemos el interés, en aras del mantenimiento de nuestra posición competitiva como Empresa y a la estabilidad en el empleo de los trabajadores, en mantener un proceso de negociación ágil y en todo momento presidido por las reglas de la buena fe, de modo que todos propiciemos el llegar a un Acuerdo antes del referido plazo de un año, que finalizaría el 31 de diciembre de 2015, dentro de un proceso sosegado en cuanto ámbito laboral que propicie dicho Acuerdo.

En cualquier caso, y como viene siendo habitual dentro de nuestra dilatada y acreditada trayectoria de diálogo social, si por cualquier cuestión la negociación se prolongara al 2016, manifestamos nuestro compromiso de respetar este espíritu contenido en nuestros Acuerdos, de modo que no adoptemos medidas que contradigan lo dispuesto en los referidos textos de Convenio de manera unilateral, sino que las modificaciones que fuesen necesarias las abordaríamos dentro del marco de esta Mesa Negociadora o de los Órganos de ámbito de aplicación que corresponda en función de lo que procediera.

En segundo lugar, y por lo que se refiere a la mejora de la oferta de empleados tras la adquisición por parte de Telefónica de Canal Plus, quiero manifestar que para nosotros ha

sido una constante en los últimos años el mantenimiento de una oferta de nuestros productos y servicios al conjunto de los empleados de Telefónica en España que fuera atractiva y dinámica, a la vez que amplía en su contenido.

Pues bien, bajo ese mismo principio, esta semana Telefónica ha anunciado MOVISTAR +, la oferta de TV fruto de la integración de Movistar TV y CANAL+.

De cara a presentar este hito a nuestros empleados y atendiendo a la referida petición de los Representantes de los Trabajadores, nos encontramos trabajando en la adaptación necesaria de nuestros sistemas para poder ofrecer próximamente a los empleados, a un precio muy atractivo, este nuevo producto en la modalidad de MOVISTAR + PREMIUM. Los 3 grandes bloques de contenidos suponen una fusión de la parrilla ofertada hasta ahora de forma separada por ambas Compañías. Incluye:

- Todas las **SERIES** de *CANAL+ Series* y *CANAL+ Series Xtra*, junto con todos los contenidos de *Movistar Series*.
- Todo el **CINE**, con *CANAL+ Estrenos*, y cinco canales temáticos con el mejor cine y los contenidos más exclusivos.
- Todos los **DEPORTES**, dispuestos en los canales *Movistar F1*, *Movistar MotoGP*, *CANAL+ Deportes*, *CANAL+ Deportes2* y *CANAL+ Golf*.
- Además, se incluyen los servicios "**Últimos 7 días**" para ver los contenidos de la última semana, **Yomvi** para acceder a los contenidos desde cualquier lugar y dispositivo, y el **grabador en la nube**.

Adicionalmente, como viene siendo costumbre en nuestras ofertas, el paquete especial para el empleado incluirá una línea móvil adicional con las mismas características que tiene la línea principal habitual en todos los paquetes fusión.

Esta oferta se ofrecerá en la modalidad de FIBRA 300 Mbs por un precio de 90€/mes, y en el caso de los empleados que no puedan disfrutarlo por no tener cobertura necesaria se les ofertará la modalidad de COBRE a máxima velocidad por 80€/mes, lo que implica en ambos casos más de un 40% de descuento sobre el precio de venta al público.

En cuanto a la solicitud de que en caso de que la negociación avance pero que por su complejidad se prolongue, se proceda a dar un anticipo a cuenta con carácter retroactivo a enero 2015, que se regularizara con la subida del Convenio para que tenga lugar en el mes de octubre, nosotros entendemos que la expectativa de crecimiento salarial constituye una palanca esencial para la Empresa en los procesos de negociación de condiciones laborales.

Sin embargo, no podemos olvidar que vamos a estar ante un proceso de negociación absolutamente ambicioso y complejo. Es cierto, igualmente, que ha transcurrido casi medio año del ejercicio 2015, por eso nos comprometemos a que en el mes de octubre, una vez hayan transcurrido los primeros meses de negociación, y si la Empresa considera que la negociación avanza adecuadamente, acreditaremos en el referido mes un anticipo a cuenta de la revisión salarial de este Convenio, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2015, y que regularizaríamos en el momento de la firma del Convenio.

Creo que con estos tres puntos damos respuesta a las solicitudes hechas propias por las dos Organizaciones Sindicales, inicialmente planteadas por el CI de Telefónica de España.

A continuación, vamos a exponer un balance de lo que es para la Empresa la apertura de este proceso negociador y los avances que hemos realizado en materia de convergencia.

La apertura del proceso negociador de un Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas es el resultado de la traslación al ámbito de las relaciones laborales de nuestra estrategia de convertirnos en proveedor unido y global, para dar respuesta a las necesidades de nuestros clientes. Es nuestra manera de seguir avanzando en eficiencia y productividad, para hacer frente a la progresiva reducción del ritmo de crecimiento del mercado y al incremento de competencia, para mantener niveles de rentabilidad que nos garanticen una evolución futura.

Necesitamos establecer acciones organizativas, técnicas y operativas conjuntas, que nos permitan mantener y mejorar nuestro posicionamiento competitivo en el mercado.

Esta estrategia empresarial propicia una evolución en los modelos organizativos y de relaciones laborales, donde se hace necesario establecer sinergias entre las distintas Compañías, en este caso, TdE, TME y TSOL, para continuar siendo líder en el mercado de las Telecomunicaciones.

En materia laboral esto no es nuevo para nosotros, hemos hecho mucho. Tal vez más de lo que incluso todos nosotros somos conscientes. Ya desde el año 2006, hemos ido haciendo camino en este tema, especialmente en Telefónica Móviles, aun cuando también se ha avanzado en Telefónica Soluciones. Desde hace casi 10 años, se establecieron las primeras acciones de convergencia que han servido para unificar algunos aspectos, tales como cuando regularizamos al modelo de Telefónica de España la reducción de jornada por festividades locales, o en materia de igualdad etc.

En el año 2013 se dio un gran impulso a la convergencia que se plasmó un compromiso en el Convenio Colectivo de TME, tanto de la Dirección de la Empresa como de la Representación de los Trabajadores, quienes coincidían en avanzar en la consecución de un marco laboral convergente en Telefónica España a través de un proceso de negociación colectiva.

El legislador también nos ha ayudado. La vigente modificación legislativa respecto a los convenios de grupo de empresa y empresas vinculadas por razones técnicas, organizativas y de producción, figura esta que no existía en los anteriores textos del Estatuto de los Trabajadores, ha supuesto la legitimación, a través de la legislación, de un concepto elaborado a través de la jurisprudencia y doctrina.

Así, se hace necesario dar un paso más en nuestro proceso de convergencia y avanzar en la homogenización de las distintas condiciones de trabajo de las diferentes Sociedades y que conduzcan a disponer de una regulación laboral común dentro de un marco de dialogo social.

Sabemos que la negociación colectiva constituye un instrumento que permite, dentro de un entorno de paz social, favorecer el logro de estos objetivos y que el Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas por razones organizativas y productivas se muestra, en nuestro caso, como el mejor instrumento para ello.

El objetivo es, por tanto, definir un modelo único de relaciones laborales que establezca las previsiones necesarias para conseguir un modelo coordinado y homogéneo entre las Empresas mencionadas, que permita la evolución desde sus condiciones actuales hacia unas condiciones convergentes y que, manteniendo su autonomía, permita dar respuesta a las necesidades de las Empresas incluidas en su ámbito de cara al futuro.

En este sentido, se trata de acometer en esta Mesa un proceso de homogenización de las distintas condiciones de trabajo de las diferentes Sociedades y que conducen 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.

Necesitamos realizar un importante esfuerzo por recuperar nuestro posicionamiento competitivo en el mercado y continuar siendo líderes en el Sector de las Telecomunicaciones y por ello, consideramos necesario mantener un marco de diálogo social que permita ir preparando el proceso convergente.

Como hemos indicado anteriormente, estamos ante un cambio de época que requiere una transformación hacia un proyecto compartido por todos, impulsando una negociación colectiva orientada al acuerdo, al compromiso, a la información transparente y a la comunicación interna, que contribuya a romper la dinámica e imagen del antagonismo, incrementando así la confianza mutua, en el marco de la flexiseguridad y aumentando la posibilidad de alcanzar acuerdos colectivos orientados a dar respuesta a las necesidades de las Empresa en el mercado.

Ante el nuevo escenario, debemos disponer de la capacidad suficiente para adaptarnos a las necesidades presentes y futuras del mercado, es decir, debemos ser más flexibles, trabajando para que todos tengamos la misma visión de futuro y compartamos de la misma forma el proyecto empresarial. La flexibilidad constituye una parte importante de la capacidad competitiva de la empresa en un mundo globalizado.

Debemos complementar el modelo tradicional de relaciones laborales con una cultura de empresa, con una premisa básica, que esté al servicio de la competitividad empresarial. En definitiva, garantizar la viabilidad futura sostenible en el tiempo del proyecto empresarial que todos compartimos.

Como he señalado al inicio de mi intervención, hemos hecho todos conjuntamente mucho ya y tal vez este sea el momento de poner en valor todo lo realizado.

Entre otros, queremos destacar determinados aspectos por la relevancia que han supuesto en el proceso:

- **En relación con el Empleo**

En Telefónica de España se suscribió, conjuntamente con el Convenio Colectivo 2011-2013 y con la prórroga del mismo, que hoy se encuentra en ultraactividad, el ERE 2011-13, voluntario, universal y no discriminatorio, que supuso la desvinculación de más de 6.800 empleados.

El referido ERE se llevó a cabo con un compromiso de Empleo y garantías que la RRTT, fundamentalmente capitaneada por las Organizaciones Sindicales presentes en esta Mesa, ha demandado en los últimos Convenios. Hacemos referencia, si acaso a la más

relevante y que ha supuesto uno de los ejes fundamentales de nuestros compromisos, la GARANTIA DE EMPLEO, que Telefónica ha cumplido escrupulosamente.

Vinculado a ello se contempló asimismo el compromiso para TdE de creación de nuevo empleo, estable y de calidad. Como consecuencia de ello, se han incorporado casi mil jóvenes en Telefónica de España. De hecho, el próximo lunes se incorpora casi otro centenar de nuevos profesional.

Por otra parte, también en TSOL un 5% de la plantilla se ha incorporado desde el inicio de su último Convenio procedente de los programas vinculados a los planes de becas. Asimismo, también ha habido alguna incorporación en el contexto de Telefónica Móviles.

Todo ello tiene especial valor en un contexto complicado de desempleo que viene desgraciadamente sufriendo este país desde hace algunos años. En nuestras Compañías, hemos incorporado todo ese volumen de nuevos profesionales con un alto nivel de preparación y motivación, que están contribuyendo decisivamente a generar valor a la Compañía desde sus inicios.

También, y en el conjunto de las tres Empresas, hemos avanzado en el eje de eficiencia, donde se han acometido proyectos de internalización de actividades que han supuesto la inclusión en nuestra Empresa de procesos estratégicos que antes se encontraban externalizados.

Todos estos procesos de las disintas áreas de la Compañía, inciden directamente en el cliente y en nuestros propios empleados, que son, sin duda, el personal más cualificado para el desempeño de estas actividades, no sólo por la experiencia y el conocimiento aprendido durante años, sino por las habilidades que han desarrollado en su día a día, potenciando su profesionalización y forjando una mayor implicación de los recursos propios en el camino que la Compañía ha decidido emprender.

Este movimiento representa un paso valiente y una apuesta muy decidida de Telefónica España por las personas. Hay una frase que querría destacar que se ha pronunciado hace no mucho por nuestro Presidente "*La internalización y Telco 3.0 es lo más transformador que ha hecho la Compañía en los últimos años*" y por nuestra parte no podemos estar más de acuerdo.

Para finalizar, no debemos olvidar el compromiso que hemos incorporado en las últimas convocatorias de reserva del 5% a personas con discapacidad por encima del máximo marcado por la ley. Es un compromiso de reserva real, no de puntuación en el contexto de competir con el resto de los candidatos.

○ **En cuanto a Carreras Profesionales**

Este es uno de los puntos donde más hemos avanzado para ser convergentes, hasta el punto que en TdE y TME hemos abordado la reestructuración del modelo de Carreras Profesionales, que tenemos ahora mismo convergentes, dotando de mayor profesionalidad a este sistema, con el objetivo de simplificar el modelo de Carreras Profesionales en TE, dar más flexibilidad a la compañía y mejorar el desarrollo de los profesionales.

Los principales aspectos a destacar son los siguientes:

- La definición de tres niveles de puestos: EXP 1, EXP 2 y EXP 3. Los tres niveles definidos están Fuera de Convenio.
- Los profesionales de nuestra Empresa que han accedido a las Carreras Profesionales que se pusieron en marcha en el 2015, han sido un total de 295 en TME y 488 en TdE.

Otro tanto pasa con la **Carrera Comercial**. Entre los retos más importantes durante la vigencia del Convenio Colectivo ha sido mantener el foro de interlocución de la Comisión de Comercial con los RRTT y los Negocios, obteniendo importantes avances basados en dar cumplimiento a los objetivos estratégicos marcados por la Compañía en materia de medidas de eficiencia, productividad y control de costes laborales, dentro del marco de diálogo y concertación social. Entre los más significativos y con un gran impacto en la estrategia de la Empresa, debe mencionarse las propuestas alcanzadas en el seno de la Comisión de Comercial, en la que destaca el alto nivel de interlocución con los RRTT, habiéndose mantenido una relación abierta y fluida, logrando importantes acuerdos que han resultado satisfactorios para todas las partes implicadas.

Entre otros, cabe resaltar el trabajo realizado en materia de seguimiento de Planes de Incentivos Comerciales, donde ha habido una participación muy activa de la Representación Social, condiciones de trabajo, turnos, horarios en las áreas comerciales y su influencia en la estructura de los Planes. De igual manera y progresivamente en este mismo foro, se ha ido evolucionando el modelo de Carrera Comercial adaptándola a las necesidades del Negocio, basándose continuamente en el talento y el desarrollo del capital humano. Este modelo nos ha permitido a ambas partes conjugar los intereses de los trabajadores con las necesidades del Negocio, con el fin de mejorar y reforzar la atención comercial, en sus diversas vertientes y modos de atención.

En resumen, nos queda mucho trabajo por hacer pero hemos conseguido ante la nueva realidad territorial, adaptar el enfoque comercial, evolucionando los modelos comerciales con agilidad y eficacia, de modo que en todo momento estén orientados a la mejora constante de atención al cliente, obteniendo las máximas cuotas de satisfacción.

Y todo ello de un modo convergente.

Espero que a lo largo de esta negociación, podemos ir avanzando en esta línea porque la orientación comercial de la Compañía es un punto muy relevante para todos.

o **En relación con los efectos económicos**

Siguiendo con las aproximaciones en convergencia, respecto a los incrementos salariales, por referirnos a los últimos años, en virtud de los acuerdos alcanzados en el Convenio, como todos sabéis, se aplicó un incremento de la masa salarial del 1% en TdE y del 1 % en tablas TME y en TSOL.

Al finalizar el ejercicio económico, la tasa anual de Índice de Precios al Consumo en este último año fue de 0,3, lo que supone que, a pesar de la situación económica del país, se produjo una mejora clara del poder adquisitivo de los empleados de Telefónica España.

En el año 2014 también se ha incrementado la masa salarial en un 1%, y el mismo porcentaje en tablas en el caso de TME, incluido el 1% de incremento de consolidación variable, y en el caso de TSOL el mismo incremento de la retribución fija.

Estas cifras destacan sobre los incrementos salariales habidos en el país según los últimos estudios económicos publicados. En el 2013, el incremento medio salarial en España fue de 0,6% y hasta junio de 2014, los datos publicados nos dicen que la subida salarial media pactada en los convenios colectivos registrados hasta mayo es del 0,54%.

Esto ha representado un incremento de los costes laborales, con el consiguiente esfuerzo para las Empresas, pero que ha sido valorado de forma positiva por la plantilla, ya que supone mejorar el poder adquisitivo en unos momentos de crisis.

No obstante, gracias al compromiso de todos, conseguimos adoptar una serie de medidas para la consecución de este objetivo de racionalización de los costes, medidas plasmadas en la Prórroga del Convenio Colectivo con acuerdo con la Representación de los Trabajadores.

Por otro lado, se ha avanzado en la convergencia del modelo de PRV para el personal de Dentro de Convenio de TME y se han homogeneizado las condiciones con los modelos de carreras y fuera de convenio.

o **En materia de Clasificación Profesional**

En TDE hemos conseguido, después de más de diez años con negociaciones abiertas sobre este tema, cerrar, durante la vigencia del Convenio, la implantación y desarrollo de un **esquema de Clasificación Profesional basado en Grupos Profesionales**, respetando los principios de garantía retributiva y los derechos y condiciones de los trabajadores en su adscripción.

Asimismo, se cumplieron los compromisos de resolución de las situaciones de reasignación, en la que se encontraban más de 400 empleados, que han podido consolidar el puesto que venían desempeñando y se han abordado medidas como la unificación de las gratificaciones de encargados.

Otro desarrollo fundamental ha sido el **Acuerdo en materia de Movilidad Funcional**, que recoge las situaciones en las que se contempla esta flexibilidad y permite al empleado consolidar su puesto si en el transcurso de un año se acredita que la situación no es coyuntural, y ha dado una respuesta a las disfunciones que con anterioridad existían. Hasta ese momento, en el contexto del Convenio y la NL, no siempre llevaba aparejada progresión económica. Este aspecto también lo hemos resuelto.

El primer semestre de 2014, ha sido definitivo para el desarrollo del modelo con la **adaptación / actualización de la Misión y Funciones de los Grupos Profesionales y Puestos Profesionales**, lo que constituye un referente básico en la delimitación de los contenidos esenciales de la actividad para cada uno de los puestos del Acuerdo de Clasificación Profesional.

Y no quiero dejar de dar menos relevancia a la creación del puesto de **Operador de Comunicaciones**, creado para la unificación de los dos anteriores, Operador Técnico y Operador Auxiliar, y que permite dotar al colectivo mayoritario en nuestra Empresa de una ocupación efectiva, real y productiva, dotándoles de garantía de estabilidad en el empleo y en la residencia, y con un esfuerzo tanto por parte de la Empresa, al reconocer un incremento salarial específico para este colectivo, como por parte de los trabajadores y la Representación Social.

Creemos que ha sido totalmente correspondido con su capacidad de adopción a los nuevos retos profesionales y desde aquí, una vez más, quiero darles las gracias a todos.

Todo ello, además con el cumplimiento de los compromisos adquiridos en relación a la Gratificación de Conducir para los Operadores de Comunicaciones y Encargados de Operación.

Ha sido un Acuerdo más que relevante para la actualización de la Normativa Laboral que, en estos aspectos, estaba obsoleta.

- **En relación con la movilidad geográfica**

También en Telefónica de España hemos cumplido los compromisos que se solicitaron por la Representación Social de incrementar el número de traslados que se venían concediendo. Se han concedido un número elevado de traslados voluntarios. A día de hoy, el número de traslados desde la vigencia de Convenio ha sido de 857 en TdE, que es donde tenemos este esquema. A este respecto, en los últimos Convenios Colectivos, nos hemos comprometido al desarrollo de la movilidad geográfica voluntaria, teniendo en cuenta para su concesión, la mejor adecuación del perfil del empleado al puesto de trabajo, con el objetivo de conseguir la optimización de la distribución geográfica de los empleados y resolver un mayor número de traslados. Esta cuestión es un aspecto que deberemos abordar y en la que tendremos profundizar durante la negociación de este Convenio, ya que aún nos quedan aspectos que adaptar y mejorar.

- **Desde el punto de vista de ordenación del tiempo de trabajo**

Los avances realizados por contar con una jornada y horarios homogeneizada para el conjunto de profesionales de TdE y TME, que es donde se contemplaban estos compromisos, ha sido un objetivo constante en los últimos años y cuyo principal exponente ha sido precisamente la implantación con efectos de 1 de enero de 2015 en TME.

En TME se acordó una reducción de la jornada semanal de 39 horas a partir de 2013 y de 38 horas (y 35 en verano) a partir de 2015, así como un incremento en la flexibilidad en la jornada partida de invierno, permitiendo de lunes a jueves la entrada a las 7:30 horas y la salida a las 17:00 horas, lo que ha supuesto un paso más hacia la homogeneización de condiciones laborales en las tres Operadoras.

Todo ello, eran los compromisos que estaban contenidos en el Convenio de TME y que escrupulosamente también hemos cumplido.

Con ello, hemos hecho realidad una nueva forma de trabajar que, junto con las especiales características de Distrito Telefónica, fomenta la participación en proyectos comunes y la coordinación de los equipos de trabajo. Esta adaptación y flexibilidad, se ha concebido como una medida incentivadora de la conciliación de la vida personal y laboral, para que puedan beneficiarse a este tipo de jornadas con carácter voluntario, extendiéndose en el último Convenio Colectivo a los empleados de Diagonal 00. Como novedad, y al objeto de seguir avanzando en el fomento de políticas de conciliación que favorezcan y mejoren la atención de las necesidades personales, es de destacar otra medida convergente vinculada al horario, como es la ampliación de la flexibilidad horaria en 15 minutos al inicio de cada jornada lo que ha permitido, además de favorecer las necesidades en materia de conciliación, responder mejor a las necesidades organizativas puesto que esta modalidad

de jornada es la que más se asemeja a la generalidad de los distintos colectivos de la Empresa.

En el ámbito de TdE, Empresa operativamente más compleja que las otras dos, por las características de su actividad, hemos alcanzado importantes acuerdos con una nueva regulación de turnos y disponibilidades que nos ha permitido mejorar en eficiencia y productividad, y el mantenimiento del empleo en la localidad.

Así mismo, hemos acordado dentro de la Comisión de Negociación Permanente de TME, el inicio de un proyecto piloto de jornada intensiva para los equipos convergentes en la dirección de Operaciones, en concreto en la Gerencia de Ingeniería y Creación de Red Sur. De modo que, en este caso, se ha extendido la jornada continuada a un grupo de empleados de TME, a la vez que se ha permitido a los de TdE acceder a la jornada partida. Próximamente, evaluaremos los resultados ya que de las conclusiones que se obtengan tendremos datos que nos permitan abordar en esta negociación la unificación de horarios en las tres Operadoras.

Enlazando con los aspectos relacionados con la conciliación de la vida personal y profesional, de un modo convergente, se han adoptado en las tres Operadoras medidas para su fomento. Me refiero a la posibilidad existente en las 3 empresas de poder solicitar Fines de semana extensivos o la opción de permiso sin sueldo acumulable a los períodos de vacaciones a la que se han acogido 295 empleados en TdE, 61 en TME y 19 en TSOL, siempre de acuerdo con las necesidades empresariales.

○ **Conciliación de la vida personal y profesional**

Por otra parte, en relación con los aspectos de conciliación de la vida personal y profesional nos anticipamos en nuestros Convenios a la edad establecida legislativamente, acordando la extensión de la Jornada reducida por guarda legal hasta los 12 años de edad del menor. Medida ésta que fue implantada en las tres Empresas.

Asimismo, la extensión al colectivo de TME de la jornada reducida voluntaria de 4 horas. Y una mayor flexibilidad en el disfrute del permiso por enfermedad grave de familiar.

Por otra parte, se ha avanzado en cuestiones que, aun cuando alguna de ellas no forman parte de los textos de Convenio Colectivo propiamente dicho, no dejan de ser compromisos adquiridos y ratificados por ambas partes, como por ejemplo la extensión del permiso por lactancia al otro progenitor aunque se encuentre en situación de desempleo.

○ **En materia de igualdad**

En materia de igualdad hemos avanzado en la línea de trabajo y compromiso iniciada hace 20 años, incorporando los Plan de Igualdad como elemento en la política de Recursos Humanos y proponiéndose a través de la Comisión de Igualdad de Oportunidades acciones de mejora en aquellas áreas de actuación donde es viable el progreso, tales como en el ámbito del compromiso y sensibilización de la Dirección, el empleo y selección, la promoción, formación y desarrollo profesional, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la prevención y exclusión de conductas de acoso.

Igualmente, se incorporó el procedimiento de actuación en supuesto de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo, protocolo que permite conocer y combatir

cualquier comportamiento o conducta que pueda ser considerado como un supuesto de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo. Señalar en este punto, que durante la vigencia de los convenios se han tramitado un total de 7 denuncias pero todas ellas han sido resueltas.

Se ha adquirido por otro lado, el compromiso de incluir en las ternas de los procesos de selección, a puestos de la estructura de la Compañía y a puestos funcionales, al menos una candidata mujer, como medida de discriminación positiva para el colectivo de mujeres.

En este punto quiero destacar, que en TSOL se ha cumplido el compromiso de elaboración y aprobación del Plan de Igualdad de Oportunidades en 2013 y los Protocolos para la prevención del acoso laboral y sexual durante el 2014. Ambos documentos se han elaborado bajo los mismos principios inspiradores.

○ **Fondos Sociales**

Los Fondos Sociales son otro punto en los que hemos conseguido contar con una gestión convergente.

Desde enero de 2014, los empleados de TME y TdE pueden disfrutar del catálogo de planes gestionados por fondos sociales y que incluyen hoteles y apartamentos, campamentos para los hijos de empleados y estancias en el extranjero, subvenciones de campings y casas rurales y ayudas de estudios.

○ **Beneficios Sociales**

En este punto queremos destacar que las compensaciones por tramos de edades con motivo de la declaración de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual se han mantenido en similares condiciones en los últimos Convenios Colectivos, incluido el Acuerdo de Prórroga del Convenio Colectivo 2011/2013 hasta el 31 de diciembre de 2014. Incluso tras la finalización de la vigencia de dicha Prórroga, se ha continuado aplicando la cláusula durante 2015, para dar cobertura a las situaciones que se hayan producido en este año. Desde principios de año se ha tramitado la adhesión de 4 nuevos casos.

Esta misma medida se extendió al colectivo de Telefónica Móviles, aun cuando afortunadamente no ha sido solicitado su abono.

○ **Oferta Comercial para empleados**

Es otro ejemplo de convergencia.

Como todos conocéis, con motivo del lanzamiento en el año 2012 de MOVISTAR FUSIÓN, la primera versión comercializada de lo que es hoy el producto estrella de la Compañía, iniciamos un recorrido en el marco de las ofertas y descuentos para nuestros empleados, que nos han llevado hasta disponer hoy del mejor y más completo paquete de productos a un precio muy ventajoso, con un carácter convergente para los empleados de Telefónica de España y Telefónica Móviles. El descuento inicialmente ofertado fue de un 10% sobre el precio de venta al público de una selección de los paquetes más atractivos comercializados.

La oferta ha estado siempre caracterizada por su dinamismo y así inmersos en el Proyecto Be More, quisimos seguir mejorando las condiciones de nuestros empleados para que pudiesen disfrutar de las últimas novedades incorporadas en nuestro producto estrella, y así en diciembre de 2013 estuvo disponible para su contratación el nuevo producto FUSIÓN EXCLUSIVO PARA EMPLEADOS. Se mantenía así la intención de que los propios empleados fuésemos los primeros en disponer del abanico más completo de productos a un precio privilegiado y que pudiésemos compartirlo con familiares y amigos, para convertirnos en los primeros prescriptores de nuestros productos y servicios. Esta oferta incluía además del mejor producto del mercado, la más alta velocidad dentro y fuera de casa con TV en HD incluida, Fútbol, y una línea móvil adicional, y todo ello a un precio excepcional que suponía un descuento de un 36% sobre el precio de mercado.

Poco después del lanzamiento de este nuevo producto exclusivo para empleados, estuvieron preparados los desarrollos técnicos que posibilitaron hacer extensible la oferta al Club Senior (colectivo de jubilados, prejubilados y desvinculados tanto de Telefónica de España como de Telefónica Móviles), así como a Telefónica Soluciones, en este último caso a través de la modalidad de gestión de pago compartido, de forma que dicha Empresa era la encargada de soportar el precio del descuento frente a sus empleados.

En marzo de 2014 nace FUSIÓN TV, la oferta más completa y variada de servicios de telecomunicaciones y Televisión – incluyendo las motos y la Formula 1 con contenidos exclusivos – desde su lanzamiento al público estuvo disponible para la contratación la oferta especial de empleados sobre el producto más completo, FUSIÓN TV TOTAL, que incluía además una línea móvil adicional – en línea con la anterior oferta – con un descuento de entre el 34-38% sobre el precio de venta al público.

En línea con un desarrollo tendente a la convergencia, en enero de 2015 se modifica la gestión en la facturación de la oferta para empleados de Telefónica Soluciones, pasando de un sistema de pago compartido al de cliente tarifario, equiparando el proceso de contratación, las ofertas y descuentos a los empleados de TSOL, con el sistema actual de los empleados Telefónica de España y Telefónica Móviles.

Recientemente, en junio de 2015 y dando un paso más en la ampliación de la oferta comercial, Telefónica lanza el NUEVO FUSIÓN TV, un portfolio renovado de productos Fusión cuya novedad estrella es la incorporación de altas velocidades de conexión – 300Mbs/30Mbs.

Este nuevo escenario no conllevó modificación en los precios ofertados a los empleados, ya que la subida de 5€ que se produjo para los clientes con efectos de 1 de mayo no se trasladó a estas ofertas, aumentando en la parte equivalente el descuento que se ofrece a la plantilla.

o **Teletrabajo**

Un aspecto que queremos destacar y que ha sido un punto no exento de controversias durante este período de vigencia del Convenio es el relativo al Teletrabajo.

El Teletrabajo siempre ha sido considerado por la Empresa como una herramienta muy positiva, pero es preciso que las actividades que realizan los teletrabajadores sean medibles y cuantificables, premisas que hasta el momento no siempre se han cumplido aunque somos conscientes de que, en ocasiones, es difícil establecer indicadores claros

que posibiliten un seguimiento racional de las actividades desarrolladas por los teletrabajadores. Seguimos apostando por que esta fórmula siga presente en la Empresa.

La revisión en su desarrollo que se produjo en el 2013, tuvo como finalidad establecer unos parámetros que permitieran seguir avanzando en esta forma de trabajar, reorientando su concesión bajo criterios de eficiencia y productividad.

En este sentido y analizando su evolución en los dos últimos años, se observa un sostenido incremento mes a mes del número de trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo y que poco a poco seguimos mejorando.

Creemos que avanzamos en la buena dirección, si bien creemos que es mejorable. Debemos sumar todas las partes nuestros esfuerzos para profundizar en su desarrollo con criterios racionales y no discrecionales. Coincidimos en valorar el teletrabajo como una herramienta muy útil para el futuro de Telefónica, más si cabe en una Empresa como la nuestra que pretende ser una referencia en el mundo digital.

o **En cuanto a la formación**

Por último quiero realizar un pequeño balance de lo que ha supuesto la formación en nuestra búsqueda constante de la mejora de la empleabilidad y capacitación de nuestros empleados. Un modelo sobre el que hemos trabajado de manera convergente en tres pilares.

- El modelo de profesor interno: Con la incorporación de TSOL a finales del pasado año, las tres Empresas ya cuentan con su propio Acuerdo. Al final de este periodo, ya contamos con más 2.000 profesores, que han impartido el 80% de las horas de formación con un nivel de calidad del 8.8 (valorado por los alumnos).
- La plataforma digital: En este punto destaco que el año 2013 supuso un hito en nuestra historia formativa ya que se implementó el modelo de escuela. Un modelo que permite impartir la formación en espacios físicos y virtuales lo que nos ha permitido contar con más de 3500 aulas virtuales con una media de asistencia de 45 alumnos.
- Y la creación de un modelo integral de calidad: En el que la transferencia y el impacto son aspectos fundamentales. De este modo, a través de la evaluación, realizamos el correspondiente análisis y ponemos en marcha las acciones correctoras que nos permitan incrementar la satisfacción de todos los participantes en la acción formativa.

En definitiva, aun cuando quedan algunas cuestiones pendientes, consideramos que se ha trabajado mucho por ambas partes. No es fácil alcanzar acuerdos, y yo he de hacer un reconocimiento, en nombre de la Empresa, a la responsabilidad de la mayoría de las Organizaciones Sindicales, especialmente las que están en esta Mesa, que han entendido la problemática de la Empresa y han colaborado en la búsqueda de soluciones, de forma que entre todos hemos conseguido que el desarrollo y finalización de los compromisos que fueron adquiridos en los Convenios, se han cumplido en su inmensa mayoría, lo que no deja de ser el fruto de nuestra madurez de interlocución y nuestro interés común en mejorar nuestra competitividad empresarial, con suficientes elementos de seguridad para

los empleados. En resumen, se trata, a través de este nuevo marco de negociación, de hacer realidad nuestro objetivo de trabajar como un solo equipo.

Nosotros creemos que era importante realizar esta valoración de todo lo que hemos avanzado en convergencia, de todo lo que nos ha hecho ver que era necesario llegar a este punto de tener un marco laboral convergente y único para todos. A partir de ahora, esperaremos a recibir las reivindicaciones de las dos Organizaciones para iniciar, sobre ellas, la negociación concreta del Convenio.

El **Presidente** da las gracias a la Directora de Relaciones Laborales y cede la palabra a la Representación Social.

Toma la palabra el **Representante de CCOO**, **D. Miguel Estévez Conde**, reconociendo el esfuerzo realizado por la Empresa de recapitulación y exposición tan exhaustiva de los avances en materia de convergencia realizados, mayoritariamente mediante Acuerdos con la RRTT, en los últimos años en TdE, TME y TSol.

Comisiones Obreras siempre ha defendido la existencia en Telefónica de un marco de relaciones laborales y sindicales basado en la concertación social, negociaciones y acuerdos, que posibilitara la consecución de objetivos tanto para las/os trabajadoras/es (mejoras salariales, laborales y sociales) como para la Empresa (asunción de actividades relacionadas con las nuevas tecnologías de la información y comunicación, internalizaciones de actividades, adaptación al nuevo entorno en competencia, nuevas carreras profesionales, etc).

Por tanto, nos sentimos partícipes y protagonistas de los logros enumerados por la Portavoz de la Empresa. Desde CCOO, pensamos que está sobradamente demostrado que se pueden conjugar todos los intereses y juntos continuar consolidando a Telefónica no solo como la mayor empresa de nuestro país, sino además como la mejor, tanto para accionistas como para trabajadores/as.

Las premisas básicas de CCOO para la presente Negociación Colectiva son aquellas que, en los sucesivos Convenios Colectivos de TdE, hemos venido demandando y acordando, y que en esta ocasión queremos y tenemos la obligación de extender a los compañeros y las compañeras de Telefónica Móviles y Telefónica Soluciones. Estas premisas son ya conocidas, se repetirán en numerosas ocasiones en esta Mesa de negociación y son las siguientes:

- Garantía de Empleo en la Residencia Laboral
- Garantía de No Movilidad Geográfica Forzosa
- Mejora del Poder Adquisitivo
- Garantía de No Segregación Forzosa de Trabajadores/as
- Mantenimiento de la Estructura Salarial existente en TdE

Y a ellas debemos añadir que se debe garantizar que este proceso de integración de condiciones laborales de las tres plantillas no suponga, en ningún caso, pérdida económica para ningún/a trabajador/a, ni en el momento de la firma de este C.E.V. ni en su futura progresión profesional.

Pero además de estas premisas fundamentales para CCOO, existen multitud de temas que son tratados en un Convenio de estas características, uno de ellos, el Teletrabajo, ha sido nombrado por la Empresa y nos congratulamos que manifieste que esté entre sus

objetivos apostar por su extensión en las tres Empresas. Por ello, nuestra intención es recoger las propuestas que desde los Comités Intercentros de las tres Empresas nos quieran trasladar a la parte social de esta Comisión Negociadora, para poder plantearlas y defenderlas como propias en el proceso negociador.

Este proceso ya se ha puesto en marcha y esperamos que finalice la próxima semana. Por ello, solicitamos que la próxima reunión de Negociación se establezca para la semana siguiente a dicho proceso.

Toma la palabra el **Representante de UGT**, **D. Jose Luis Paniagua Fernández**, cuya intervención se recoge a continuación.

Agradeciendo la respuesta de la Empresa, reconociendo que efectivamente compartimos la valoración del dialogo social como la herramienta más útil para afrontar con éxito los problemas debemos matizar que, si bien apreciamos los compromisos que contiene, queremos expresar alguna consideración al respecto.

En primer lugar, valorando el compromiso expresado por la Empresa en cuanto a que no realizará ninguna medida unilateral mientras dure esta negociación colectiva, entendemos que hubiera sido más sencillo, y generaría menos dudas, expresar simplemente, sin tanto rodeo, que mantendrá la ultraactividad de los Convenios en tanto se negocie el Convenio Único, ya que, independientemente de que las últimas sentencias del Tribunal Supremo relativizan la importancia de su desaparición, las plantillas de las tres Sociedades son merecedoras de todas las garantías posibles.

Respecto al posible adelanto a cuenta de la futura subida salarial que se pacte, no siendo ésta una cuestión que deba entorpecer el proceso de la negociación, creemos positivo que la Empresa atienda la petición expresada en la resolución del CI de TdE, al manifestar su posible percepción a lo largo del desarrollo de la misma, señalando nuestra disposición a que la negociación sea lo más eficaz, y por tanto lo más breve posible, pero es oportuno contar con esta garantía por si se extendiese excesivamente la negociación.

Por último, desde UGT valoramos positivamente que se contemple nuestra demanda de adecuar la actual oferta de empleados a la reciente adquisición de Canal +, de forma que en la máxima velocidad sustentada en fibra o en cobre se proporcione a los empleados un 40% de descuento respecto al precio de venta al público, lo que sin duda será bien recibido por las tres plantillas, en cuanto que se trata de excelentes productos, muy bien valorados, y la oferta supone un incentivo económico inicialmente no esperado.

Al margen de lo anterior, y como cuestiones previas a la exposición de nuestras reivindicaciones para el Convenio Único, desde UGT queremos puntualizar dos aspectos, pidiendo disculpas de antemano por la extensión de la intervención.

En primer lugar, queremos resaltar previamente lo que para UGT es evidente y que justifica nuestra apuesta desde hace tantos años por una integración laboral, como es el hecho de que todas las plantillas implicadas obtendrán ventajas tangibles de esta negociación, además de la mejora de condiciones laborales y salariales.

Para UGT el CEV, al unificar las condiciones de las plantillas de las tres Empresas, facilitando la gestión de las actividades, proporcionando más personal para acometerlas y permitiendo así más internalización y absorción de las nuevas actividades de valor que

fuesen apareciendo con motivo de la evolución tecnológica y el desarrollo de servicios, va a proporcionarnos mayor garantía de empleabilidad presente y futura.

Para UGT este hecho concluye definitivamente cualquier debate sobre la estabilidad y actividad en la residencia laboral, además de que la disposición de más plantilla y de mayor capacidad para asumir actividades nuevas, aleja el fantasma de la segregación de actividad, al poder dar respuesta a un mayor espectro de necesidades de los clientes dentro de nuestras Empresas.

No es menos importante el impacto de un CEV sobre la negociación colectiva, en tanto que el número hace la fuerza y por tanto, la coincidencia de intereses, al ostentar las mismas condiciones laborales un mayor número de trabajadores, proporcionará más capacidad de negociación de la Representación Sindical, con el consiguiente beneficio para las tres plantillas que, habiendo contribuido a una mejora de la competitividad y por tanto de la rentabilidad de la Empresa, podrán aspirar a mayores demandas salariales o de derechos sociales.

Creemos que el Convenio Único facilitará la adaptación a los cambios del mercado y a los inevitables cambios tecnológicos de nuestro actual entorno socio-económico, que dejarían de ser una permanente amenaza, al poder asumirlos con más facilidad desde las habilidades y conocimientos aportados por las tres plantillas.

No es despreciable la contribución de un Convenio Único a la mejora del Clima Laboral, en tanto que una equiparación de condiciones para todos los trabajadores que desarrollan la misma actividad eliminaría las tensiones hoy existentes, así como la mejora de la formación, en tanto que la coexistencia de trabajadores con las mismas condiciones laborales facilitaría el flujo de conocimientos y habilidades, redundando positivamente en la formación y capacitación de todos los trabajadores, mejorando su cualificación y posibilidad de desarrollo y promoción profesional.

Por último, desde UGT consideramos que un Convenio Único es ventajoso para el empleo, tanto como porque, al establecer las mismas condiciones en las tres Operadoras, la generación de empleo en cualquiera de ellas se hará en mejores circunstancias para los nuevos ingresos, que engrosarían cualquiera de las plantillas desde la igualdad, como por el blindaje que proporciona frente a hipotéticos procesos de adecuación de plantillas, ya que, al coincidir los intereses de todos, puesto que las condiciones a defender y mantener serían las mismas, mantenemos intacta la capacidad de movilización para seguir negociando y manteniendo derechos para todos, independientemente de que se pudiera producir una disminución de plantilla en cualquiera de las Sociedades.

En segundo lugar, queremos recordar nuestra firme apuesta por la unidad de acción sindical, como mejor instrumento para alcanzar los objetivos que los trabajadores nos han encomendado. Los desafíos que nos esperan los próximos años, en los que la Empresa, y también la competencia, van a atravesar un proceso de transformación y en los que el empleo del sector seguirá amenazado por decisiones de los reguladores españoles y comunitarios, deben contar con una respuesta contundente y coordinada de la Representación Sindical desde la unidad.

Buen ejemplo de esto son los recientes Convenios de las tres Empresas, que han permitido mantener, cuando no aumentar, las condiciones laborales y económicas de los trabajadores en el peor contexto socio-económico que ha vivido nuestro país.

En Telefónica la unidad de acción sindical ha sido tradicionalmente una herramienta extremadamente útil a la hora de conseguir acuerdos beneficiosos para los trabajadores/as, que son además conscientes de ello y en muchas ocasiones nos la reclaman a la hora de abordar determinadas negociaciones, y ésta en la que nos encontramos, por su complejidad e implicaciones futuras es probablemente la que más justifica esta apuesta.

Siendo conscientes de que otras Organizaciones Sindicales pueden sentirse relegadas de la negociación, por el hecho de no estar sentadas en esta Mesa, es nuestro propósito utilizar la representatividad que nos han otorgado nuestros compañeros y compañeras, y que precisamente nos confiere la responsabilidad legal de sentarnos en esta Mesa, para defender los intereses presentes y futuros de todos los trabajadores de las tres Sociedades, por lo que estamos plenamente dispuestos a asumir como propias cuantas propuestas puedan contribuir al éxito de esta negociación.

Por ello, aun habiendo ya realizado y concluido el esfuerzo de consensuar con CCOO una plataforma conjunta sobre la que establecer la base de nuestra negociación, tomando como referencia para ello nuestro reciente programa electoral, entendemos que, aun no siendo un requisito legalmente necesario, creemos positivo realizar un esfuerzo similar, posibilitando que otras Organizaciones incorporen aquellas propuestas que puedan contribuir a mejorar esta negociación, proponiendo abrir un paréntesis en la misma para facilitar que se conozca nuestra plataforma conjunta, y poder incluir sensibilidades que reflejen las aspiraciones de las tres plantillas, para poder presentar en un momento posterior en esta Mesa, una única plataforma de Convenio de Empresas Vinculadas que incorpore el máximo de sensibilidades e ideas, y retomar la negociación posteriormente sobre una plataforma enriquecida por aquellas aportaciones democráticamente consensuadas.

No obstante, deseamos una vez más expresar las prioridades que para UGT constituirán el eje de este Convenio, como son tanto la necesidad de establecer firmes garantías de empleo y de no movilidades y segregaciones forzosas, un incremento salarial que incluya la recuperación de la figura del plus de productividad, atender los problemas existentes en Operaciones y Comercial, abordar la recuperación del teletrabajo, mejorar la póliza de Antares y establecer un sistema de vacaciones rotativas, como la equiparación de las condiciones laborales y salariales de TSol y TME con las de TdE, precisando además de un modelo de interlocución único que pueda resolver tanto las dificultades de la territorialización como las de integración de las tres plantillas, así como consensuar un modelo de acceso a cargos transparente y eficaz que garantice las mismas oportunidades a los trabajadores provenientes de cualquiera de las tres Sociedades.

Toma la palabra la **Representación Empresarial**, **D^a Belén de la Hoz**, para expresar que espera que este catálogo de reivindicaciones se pueda expresar en una sola sesión. Como se va a recabar el catálogo de reivindicaciones de las tres Empresas, entendemos que, como pide el Representante de CCOO, ese proceso se va a realizar durante la semana que viene. Por nuestra parte, no habría problema en que no se celebre ninguna reunión dicha semana.

Propone que la próxima reunión se celebre el próximo miércoles 22 de julio a las 11:15 horas, esperando escuchar en esa reunión la plataforma que se realice y a partir de ahí comenzar con la negociación.

Se acepta la propuesta por la Representación Social.

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

Secretaria Representación Trabajadores
SUSANA ORENGA COMERAS

Secretaria Representante Dirección
INMACULADA MUÑOZ ANDRADE

Secretario Representación Trabajadores
PALOMA GALLEGU DE LERMA FERNÁNDEZ

Vº Bº Presidente Negociación
ÁNGEL CALZADA CALVO