

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 10

Fecha Reunión: 22 de octubre de 2015

ASISTENTES:

PRESIDENTE

D. ÁNGEL CALZADA CALVO

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

D^a. M^a BELÉN DE LA HOZ DE LA HOZ, Directora Relaciones Laborales y Coordinación Territorial.
D. NICOLÁS ORIOL ENCISO, Director Servicios Jurídicos.
D. VICENTE NOGUERALEZ BAUTISTA, Director Multicanalidad y Marketing Digital.
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 ANA GUIJARRO ORTEGO, Gerente Negociación Colectiva TE y Relaciones Sindicales.
D. JOSE CARLOS JIMENEZ NAVARRO, Gerente PYC Gastos No Comerciales.
D. JOSE FRANCISCO RODRÍGUEZ GARCÍA, Gerente Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales.

ASESORES REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

D^a RUTH SOTO MADRID, Gerente Condiciones de Trabajo
D. ÁLVARO SÁNCHEZ FERNÁNDEZ, Gerente Contencioso Laboral.
D^a. PAZ REMIREZ SANTAMARÍA, Jefa Desarrollo Convenio.
D^a. TERESA DOMÍNGUEZ CABEZAS, Jefa Negociación Colectiva.
D. JOSE RAMÓN RAMÍREZ MARÍN, Gerente Business Partner OIR.
D. JAVIER MIRANDA GIL, Gerente Evolución Modelos Aprendizaje y Procesos

D. RICARDO MACARRO PALAZUELOS, Jefe Planes Adecuación.
D^a. MARÍA ISABEL PARRADO OTERO, Experta Gestión Excedencias.
D^a. TERESA ROCHA VAZQUEZ, Desarrollo Convenio Colectivo.

SECRETARIA

D^a. INMACULADA MUÑOZ ANDRADE

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

D. JOSE RAMÓN SÁNCHEZ MARTÍN	UGT
D ^a . MAGDALENA TRONCOSO PÉREZ	UGT
D ^a . MANUELA RUÍZ ARREBOLA	UGT
D. MIGUEL ANGEL PALACIOS GARCIA MUÑOZ	UGT
D. ALBERTO DOBARCO CARA	UGT
D ^a . CARMEN GONZÁLEZ MINGOT	UGT
D. JOSE V. GUERRERO 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. DIEGO GALLART MILLÁN	UGT
D. JOSE LUIS PANIAGUA FERNÁNDEZ	UGT
D. JESÚS PÉREZ TERCERO	UGT
D. JOSE CÁNDIDO VARELA FERRIO	UGT
D. JAVIER RODRÍGUEZ CASASECA	UGT
D. FERNANDO A. FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	CCOO
D. RICARDO ALMUNI MOLINA	CCOO
D. JESÚS GONZÁLEZ ALONSO	CCOO
D. JOAQUÍN BARREIRO CAJIDE	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 GALLEGO DE LERMA FDEZ.	CCOO

A las 11:00 horas del día 22 de octubre 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.

Toma la palabra la **Representación Empresarial**, Sra. Belén de la Hoz de la Hoz, quién saluda al Presidente y a los asistentes y pide a la Secretaria que proceda al reparto de los

dos documentos que se anexan al Acta, borrador de propuesta texto Convenio Empresas Vinculadas y borrador de propuesta deberes, premios y régimen disciplinario.

Nuestro propósito de traer a esta Mesa un texto de Convenio era ambicioso y lo hemos cumplido parcialmente, ya que en los últimos Convenios hemos trabajado con contenidos de unas 13 cláusulas y ahora estamos trabajando un documento que seguramente vaya a tener cerca de 200 páginas.

Esto supone un duro trabajo ya que una de las cuestiones que decidimos al abrir esta negociación era que la NL de TdE, que es un texto refundido del año 94, iba a ser la referencia del que sería el Primer Convenio de las Empresas Vinculadas, y ello exige una tarea muy pormenorizada de revisar artículos, adaptar a la situación actual algunas cuestiones, integrar todas las modificaciones que ha habido en la NL por los Convenios posteriores, etc., sumado a que no siempre la RRTT, los Sindicatos presentes en esta Mesa, y la Empresa hemos coincidido en las mismas cosas, lo que conlleva trabajo y esfuerzo.

Hemos hecho entrega de un nuevo borrador donde se recogen la mayoría de las cuestiones que han sido trasladadas a esta Mesa por los Sindicatos presentes en la misma, incorporando un Capítulo relativo a los conceptos económicos, sin hablar de la revisión salarial que se abordará más adelante, así como de un documento propuesta del régimen disciplinario, deberes y premios.

El texto fue enviado ayer a la RRTT y vamos a ir repasando lo que se ha incorporado respecto del primer documento entregado en la Mesa en una anterior reunión.

En el **Preámbulo**, hemos considerado oportuno incluir, a iniciativa de los Sindicatos presentes, que la referencia de esta negociación es la NL. Así, podemos reiterar, una vez más en este preámbulo, que la negociación colectiva, la concertación y el diálogo social son muy importantes para llegar a acuerdos y así es como hemos venido trabajando, con esa referencia a la NL y con las especialidades que tendremos que contemplar en este texto para cada una de las Compañías, ya que hay peculiaridades que se establecen en cada una de las Empresas, y ese será uno de los principios que nos llevan a hacer este Convenio.



Es una parte de literatura pero es conveniente incluirlo y resaltar el papel tan importante que tiene tanto la RRTT como la flexibilidad y la necesidad de que cuando la Empresa plantee una serie de necesidades, estemos dispuestos a abordarlas mediante el diálogo social.

Entrando en el articulado, en el artículo 2 relativo al **ámbito funcional, personal y territorial**, la RRTT solicitó que respecto al número de empleados en situación Fuera de Convenio se hablara de porcentajes. La situación actual del personal de las tres Empresas es la siguiente:

- En TdE, de un total de 21.908 empleados, 18.616 son de dentro de Convenio y 3.292 de fuera de Convenio.
- En TME, de un total de 4.184 empleados, 3.060 son de dentro de Convenio y 1.124 de fuera de Convenio.

- En TSOL, de un total de 1.122 empleados, 937 son de dentro de Convenio y 185 de fuera de Convenio.

Si sumamos las tres plantillas ascienden a un total de 27.214 empleados, 22.613 dentro de Convenio y 4.601 fuera de Convenio, lo que representa un 16,91%. Con lo cual, a los efectos pertinentes, consideramos que el porcentaje que no debemos superar sea el del 17%.

En el documento no se recogen los porcentajes de los distintos colectivos ya que no tiene sentido plasmarlo en un Convenio, que es un texto que tiene un valor más normativo que el mero detalle del momento actual de la Compañía.

En cuanto a la **vigencia**, hemos establecido un artículo en el que sólo se habla de la inicial del Convenio, por aquello de que la vigencia será, junto con el tema de la revisión salarial, de los últimos puntos de la negociación.

Lo que se ha hablado en esta Mesa es que el Convenio tenga la mayor vigencia posible. Este artículo no aporta nada al respecto ya que no se establecen fechas, pero estaríamos dispuestos a ir a una vigencia inicial y una posibilidad de prórroga, como ha venido siendo habitual en los últimos Convenios Colectivos en la negociación colectiva.

Por un lado, la RRTT siempre demanda Convenios con vigencias amplias y por otro, la Empresa siempre que tengamos la posibilidad de que mediante la negociación permanente podamos adecuar todas aquellas cuestiones que vayan surgiendo en el devenir normal de la Empresa, veríamos favorable este tipo de cuestiones, ya que lo que ocurra en un futuro, aunque ahora no lo podamos tener previsto, siempre lo podríamos abordar por medio del dialogo, las comisiones y la negociación permanente.

Respecto al artículo 4, **vinculación a la totalidad**, se nos trasladó por parte de las Organizaciones Sindicales presentes que entrábamos en demasiado detalle respecto a las cuestiones que podrían romper el equilibrio negocial.

Es un artículo no exento de conflicto pero es importante que tengamos presente que cuando nos sentamos en una Mesa a negociar, es el Estatuto de los Trabajadores el que establece que la buena fe debe presidir las negociaciones. Si nosotros firmamos este Convenio, damos por hecho que existe esa buena fe en la negociación y que, pase lo que pase y exista el pronunciamiento judicial que exista, nos vamos a poder sentar a renegociarlo. Entendemos las dificultades que en el mundo de las relaciones laborales se generan con este tipo de cuestiones pero el diálogo social se basa en la recíproca confianza.

Por nuestra parte, hemos limitado el artículo pero no hemos limitado la decisión y la necesidad de que el esfuerzo tan relevante que está haciendo TdE, TME y TSOL para intentar dar el marco más homogéneo posible de RRLL, sirva para encontrar un equilibrio razonable en este Convenio, y que si ese equilibrio en materia de costes se rompe, nos veríamos obligados a volver a negociar. Es muy importante que si vamos a firmar este Convenio tengamos todos claro que tenemos voluntad de negociarlo si las circunstancias se dieran.

En el artículo 10, hemos incorporado como **principios informadores y criterios de obligado cumplimiento** aspectos relevantes, que también se nos trasladaron, como que el Convenio cierra la negociación, la consideración de la seguridad y salud de los

trabajadores y la actitud responsable de la Empresa en materia de medio ambiente, además de los que ya expusimos, como el tema de la igualdad de oportunidades y la diversidad como principios de gestión de RRHH, etc. Todo esto, que podemos acreditar que lo venimos cumpliendo, lo hemos reflejado porque creemos que es positivo que todo este colectivo de más de 22.000 empleados sepa que este es el compromiso de ambas partes en cuanto a los principios informadores de lo que va a ser nuestro cuerpo fundamental de las RLL.

En materia de **Clasificación Profesional**, no me voy a detener ya que es el Acuerdo de Clasificación de TdE y que se producirá en los términos y en las condiciones que se establezcan en la adscripción.

Sí decir que, en la parte de la adscripción, cuando creamos la Comisión Paritaria Interempresas de Clasificación Profesional creemos que es importante que se recojan todas esas cuestiones e inquietudes que se han trasladado por la Representación Social, garantizándose de alguna manera que tanto la adscripción como la evolución del desarrollo profesional en el contexto de nuevos Puestos y nuevos Grupos, no suponga un menoscabo del que hoy tienen los trabajadores de TME y TSOL. Estamos seguros de que no van a sufrir ningún menoscabo en su desarrollo profesional y económico y creemos que es en esta Comisión donde se va a tratar. De alguna manera coincidimos y damos respuesta a esa inquietud, más allá de no establecer un redactado complejo que dé lugar a interpretaciones diversas en su momento.

En cuanto al Capítulo de **creación de empleo y selección**, se nos hizo una matización respecto a que no sólo en Telefónica se ingresa mediante becas. Efectivamente, hay otros programas de empleo y así lo hemos incluido.

Las normas de selección y requisitos de ingreso son un claro ejemplo de adaptación de todas las normas que teníamos en la NL y en los Convenios de las tres Empresas, donde hemos hecho un esfuerzo de dar un redactado más sistemático de todas las normas vigentes.



En materia de **promoción profesional**, hemos sacado parte del Acuerdo de movilidad funcional de la clasificación profesional, que entendemos corresponde encuadrarlo aquí, y hemos incluido algunas cuestiones relativas a que el empleado que promoció profesionalmente mediante convocatoria, tendrá preferencia para elegir las vacantes que existan en su residencia. Asimismo, si el empleado se ve obligado a cambiar de residencia, la NL hablaba de que se les diera una compensación a los empleados casados que tuvieran cargas familiares.

Consideramos que es una terminología derivada de una normativa obsoleta en la que el hombre era el que trabajaba y las mujeres e hijos eran las cargas. Hemos intentado dar una redacción más actualizada e igualitaria sin diferenciar al empleado soltero del casado.

Vamos a conservar la parte de que la compensación se incrementará en función del número de los familiares dependientes del empleado. La compensación está establecida en 5.100 euros, en línea con lo recogido anteriormente.

Pensamos que los tiempos han cambiado, no sólo por esa consideración del cabeza de familia y sus traslados y promociones de antaño, sino que hoy en día no es tan habitual que cuando una persona se traslada y tiene una pareja, se vaya toda la familia, ya que hay

mejores medios de transporte. Hemos intentado modernizar y limitar los tratamientos discriminatorios en función de las condiciones de las personas.

Entrando en el Capítulo de **aspectos económicos**, hemos indicado que los empleados de TME y TSOL se incorporarán al sistema retributivo de TdE a partir del 1 de enero de 2016, ya que si todo va como esperamos que vaya, la integración en el modelo de Clasificación Profesional se haría el 1 de enero de 2016, por lo que el nuevo modelo retributivo asociado al modelo de clasificación tiene que producirse en esa misma fecha.

Durante el 2015 continuarán aplicándose los artículos relativos a los esquemas retributivos de estas dos Compañías, que es lo que se está produciendo al estar los Convenios en ultraactividad y, salvo que se establezca que alguna cuestión específica o lo que se decida en su momento respecto de las revisiones salariales, eso es lo que se aplicará.

Se recogen aspectos como que el sueldo base se fija en las tablas salariales en jornada completa y cómputo anual, que la diferencia mínima entre nivel y nivel dentro de cada Puesto profesional es del 3,5%, que los salarios se abonan a mes vencido, etc.

Aclarar que en la parte de gratificaciones extraordinarias, en el modelo de TdE, el importe es la mensualidad corriente que tiene el empleado exceptuando los aspectos extrasalariales y la ayuda escolar e infantil, en su caso. Es decir, si una persona ha tenido una gratificación de enero a marzo y la pierde, en la paga de julio no se le van a abonar tres meses de esa gratificación, sino que lo que se le abona es lo que vaya a cobrar en julio. De la misma manera, una persona que tiene una gratificación en el mes de julio, la cobrará entera aunque la paga se haya devengado los seis meses anteriores.

Asimismo, la paga de beneficios se devenga durante el año anterior, con lo cual, es obligatorio estar en el mismo esquema retributivo para que se produzca el devengo de la misma. Por tanto, queremos dejar claro, como lo decimos en la adscripción, que los empleados de TME y TSOL lo que están devengando durante el 2015 es su retribución variable, ya que este año se aplica la retribución que tienen en la actualidad y tienen los objetivos fijados, y en función de los resultados de la Compañía y con los medios que se establezcan en sus Convenios, se determinara la fijación de lo que les corresponda, que se les abonará en el primer cuatrimestre.

Por tanto, en el 2016 se les abonará la retribución variable pero no se les abonará la paga de beneficios porque empezarán a devengarla en 1 de enero de 2016, siéndoles abonada por primera vez en febrero de 2017.

En cuanto a los complementos salariales, realmente nos habría gustado hacer un esquema más adecuado a lo que nos recomienda el Acuerdo para la Negociación Colectiva, de orientar, en general, los complementos a la productividad y la eficacia. Eso es un elemento de flexibilidad interna y de competitividad esencial en las Empresas en España y así se ha reconocido por UGT, CCOO y la CEOE cuando han firmado este Acuerdo.

Dicho esto, hemos hecho un esfuerzo al respecto y hemos mantenido aquellas cuestiones que creemos que son esenciales para la RRTT presentes en la Mesa, tales como: el complemento de antigüedad que supone un 2,4%; las gratificaciones por cargo o función, que ya puntualizaremos en su momento cómo aplican ya que es un tema bastante

residual; en general todas las disposiciones de la NL referidas a las percepciones y a la renuncia de este tipo de conceptos; cómo se calcula el salario hora; horas extraordinarias; las limitaciones de horas nocturnas; las horas trabajadas de 15:30 a 22:00, aunque pensamos que es un concepto obsoleto a día de hoy; compensación de las horas trabajadas en sábados, domingos y festivos; compensación en dos domingos o festivos consecutivos; compensación por festivos autonómicos y locales, en los términos del acuerdo que se anexará; pluses de Nochebuena-Nochevieja y Navidad-Año Nuevo; compensación económica profesores; incentivos por ventas; y en cuanto a los conceptos no salariales, la compensación por comida en residencia; ayuda escolar; ayuda infantil, incorporando la equiparación de los menores en régimen de acogida a los hijos en los términos y condiciones establecidos. Asimismo, hemos mantenido el resto de artículos relativos a plus de entrada y salida nocturnos, gastos de desplazamiento, de locomoción, viajes, dietas de formación, etc.

Sin embargo, no hemos incluido algunos conceptos que consideramos que no responden a la realidad actual.

Uno de ellos es el **complemento de insularidad**. Dicho complemento aparece en el artículo 93 de la NL y premia a los empleados de Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla con un porcentaje adicional de su salario base que va desde el 24% en Mallorca, Tenerife y las Palmas; el 36% en Menorca, Ibiza y Formentera; y el 70% en Ceuta y Melilla.

En la actualidad, este complemento supone muchos millones de euros y lo perciben en la actualidad más de 400 empleados en Baleares, más de 600 en las Islas Canarias y uno en Ceuta.

Consideramos que, más allá del coste, su mantenimiento es anacrónico ya que es un complemento que se establecía en las normas y textos preconstitucionales para favorecer que la gente fuera a estos lugares donde se consideraba más penoso trabajar alejados de la península porque que no existían las facilidades de transporte de hoy en día. El legislador lo derogó en el año 94 y nosotros lo hemos seguido manteniendo.

En la situación actual en la que la globalización es el modelo económico imperante y en que la internalización del mercado de trabajo es una realidad, no entendemos que tenga ningún sentido continuar con una estructura salarial tan arcaica y, además, si tenemos en cuenta dónde es más gravoso vivir, podemos debatir sobre el coste de vivir en las Islas Canarias y el de vivir en Madrid o Barcelona. Por ejemplo, tenemos algunos datos como que el IPC de estos territorios es incluso inferior al del resto. De hecho, en el 2012, para un IPC del 2,5% en Madrid o Barcelona, en Baleares fue del 2,3% y del 2% en Canarias.

Nuestro planteamiento es en línea con lo que decíamos de que alguno de estos conceptos no responden para nada a algo que ayude a las Empresas y que hace una discriminación sin sentido a favor de estos trabajadores, por lo que no deben contemplarse en un Convenio del 2015.

Tampoco hemos contemplado la **compensación por 4 festivos suprimidos** que también data de normas preconstitucionales, de los años 70, que por eliminación de algunos días festivos se contemplaba este complemento que se abona en las pagas de julio y diciembre. Entendemos que desde los años 70 hemos avanzado significativamente en la mejora de las vacaciones y permisos, para que los empleados puedan atender a las cuestiones que establece el ET y que nosotros mejoramos en los Convenios. Además de

todos los permisos, se ha incorporado una mejora en el número de días de vacaciones adicionales y no se ha dejado de abonar esta compensación por quitar días festivos, por lo que creemos que con lo que se cierre en este Convenio relativo a los días de vacaciones, quedaría compensado este asunto.

Creemos que son dos elementos que, en comparación con todo el esquema retributivo, pueden ser asumibles y supone un pequeño paso de reestructuración de algunos conceptos que, por razones que he explicado, son absolutamente arcaicos y discriminatorios.

Tampoco hemos incorporado la compensación de los trabajos en antenas que se aplica en TdE porque entendemos que TME es la Empresa que se dedica a los servicios de telefonía móvil y no tendría sentido. Ya veremos cómo lo gestionamos para que se acredite cuando proceda.

Respecto al Capítulo de **tiempo de trabajo**, hemos adecuado el primer artículo de ámbito de aplicación para que se entienda mejor cómo se realizan los ajustes. Evidentemente en TME y TSOL, como el horario es distinto en verano que en invierno, hay que finalizar el año con esa jornada para que se cumplan adecuadamente las normas de los Convenios y, a partir del 1 de enero de 2016, si todo va bien y hacemos la integración en el esquema de TdE, ajustaremos estos horarios.

El modelo es el que ya explicamos en su momento.

A petición de las Organizaciones Sindicales y porque consideramos importante incorporar medidas de flexibilidad, hemos contemplado un aumento de la flexibilidad horaria de entrada y salida, tanto en jornada continuada (7,30 a 9h - 15 a 16,30h) como en jornada partida (de 7,30 a 9,30 - 17 a 18,30h) a elección del empleado, salvo que en algún caso puntual haya que ajustar las entradas por necesidades organizativas.

Otra de las modificaciones que hemos introducido, a petición de la RRTT, es respecto de las guardias centralizadas. Se comentó en esta Mesa que no eran partidarios de que estableciéramos en el texto del Convenio las guardias multiprovinciales. Me gustaría trasladar una reflexión al respecto que, con toda humildad, hago a este Mesa para que me ayuden a ver cómo podemos articularlo.



En primer lugar, hay una de las "líneas rojas" de las reivindicaciones de la RRTT que es que no haya movilidad geográfica interprovincial, es decir, que la Empresa renuncie a la aplicación del artículo 40 del Estatuto. Si llegásemos a acordar esta reivindicación en el Convenio, seguimos con la problemática de que tenemos una descompensación de los recursos, ya que hay provincias con mucha gente y otras con poca. Hay una idea en Telefónica de que la gente no puede ir a la provincia de al lado a trabajar. El empleado lo que tiene es un tiempo de trabajo a disposición de la Empresa y puede ir, o bien en la jornada o fuera de ella en comisión de servicio, en los términos que se establece y que se establezca.

Cuando hablamos de guardias multiprovinciales lo único que queríamos era, por un lado, hacer lo que hemos tenido por ejemplo en los call center, que tengamos una posibilidad de establecer turnos virtuales donde los desbordamientos puedan pasar de una plataforma a otra. De esa manera virtual, sin desplazamiento de las personas, por ejemplo en los centros técnicos, se puede dar esa cobertura a los servicios, y eso ayuda a mantener la

residencia de las personas. También ayudaría que en provincias limítrofes, las guardias se realizasen de una manera rotativa para cada una de las provincias. Lo mismo para cuando hablamos de localidades, ahora hay unos medios de transporte que no había antes.

En este sentido, nosotros buscaríamos siempre el acuerdo con la RRTT en la Comisión de Operaciones porque no se puede negociar a nivel provincial, y eso creemos que sería positivo para que podamos dar una garantía de no movilidad.

Debemos analizar estas cuestiones y darle una respuesta razonable y no seguir aplicando estas estrecheces que tendrían sentido en su momento, pero ya no. No obstante, lo hemos quitado en el documento entregado pero seguimos haciendo un llamamiento a que busquemos una fórmula para ver cómo podemos darle cobertura a esta situación.

En cuanto a las disponibilidades necesarias, hemos incorporado una cuestión que creemos importante darle contexto, que es el hecho de que las disponibilidades suponen un avance en materia de conciliación de la vida personal y laboral, y a la Empresa le ayuda conseguir sus objetivos de eficacia y productividad.

Hemos mejorado, como se nos pidió de esa parte, la situación de disponibilidad y la forzosa de Operaciones pasa de 19 a 22 euros y la voluntaria de 15 a 22, proporcional en el resto de tramos. Este es nuestro máximo esfuerzo que podemos hacer y que da respuesta a lo demandado en esta Mesa.

Respecto a las jornadas reducidas, queremos decir que hay una diversidad en materia de guardia legal en las tres Empresas y vamos a mantener las jornadas que estén concedidas en los términos que tuviera, pero nos resultaría muy difícil que la jornada de TME, que se pide a la carta, se extendiera a todo el colectivo. En la Comisión de Igualdad o donde sea necesario, estaríamos dispuestos a incorporar alguna otra jornada que no sea la de 1/8, 1/3, 2/5 o 1/2 de las jornadas por guarda legal, pero tendremos que incorporar módulos porque sí no gestionarlo a la carta es imposible. En TSOL hay unas tablas pero como responden a una jornada superior, tampoco serían de aplicación.

En materia de **vacaciones**, estamos esperando a que se nos traslade la propuesta de las vacaciones rotativas para incluirla.

Por último, hemos entregado en la Mesa un borrador que recoge el Capítulo de **deberes, premios y régimen disciplinario**, que se anexa al Acta, en el que hemos vuelto a nuestros orígenes introduciendo otra vez el régimen disciplinario de la NL, con algunos matices a los que se nos obliga legislativamente. Asimismo, hemos incluido el uso del correo electrónico y de internet.

No se contempla el artículo de la NL que hace referencia al **premio por servicios prestados**, ya que consideramos que no responde a los objetivos de las Compañías ni a la viabilidad y mejora de la productividad y competitividad, de cara a hacer que las empresas crezcan y tengan futuro en este mundo de competencia de las telecomunicaciones, y no creemos que tenga sentido ni en TdE ni a nivel más global.

Nuestra propuesta es que de una manera proporcional se liquide la parte devengada hasta la fecha en los términos en los que se acuerde. Es un esfuerzo muy importante para la Empresa ya que supone una salida de caja muy relevante.

El **Presidente** 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.

Teníamos previsto iniciar esta reunión valorando positivamente la inclusión, en la nómina de octubre, de 200€ para todos/as los/as trabajadores/as del ámbito de este CEV, dado que la negociación avanza adecuadamente y si se está retrasando es debido a su complejidad.

Pero ante la parte final de la intervención de la Empresa sobre su intención de suprimir derechos salariales consolidados a la plantilla de TdE, plus de residencia y compensación por festivos suprimidos, alegando a su carácter discriminatorio con el resto de personal, anacrónico y preconstitucional, nos vemos en la obligación dar contestación a dichas manifestaciones.

Para CCOO, ambos conceptos son derechos históricos de la plantilla de TdE y por supuesto no vamos a permitir su eliminación, que supondría una merma económica inmediata contradiciendo el espíritu de esta negociación, donde CCOO tiene como objetivo fundamental que nadie pierda sus actuales derechos, tanto laborales, sociales como económicos. En caso de que la percepción de estos conceptos supusiera, como quiere convencernos la Empresa, una discriminación, ésta se corregiría ampliando el derecho al resto de colectivos que se encuentren en las mismas circunstancias y no retirándoselo a quienes los tienen reconocidos. Por ello, CCOO solicita la ampliación de estas percepciones a los/as trabajadores/as de TME y TSOL.

Con respecto a la propuesta de la Empresa de cerrar el derecho a la percepción del premio por servicios prestados recogido en la NL de TdE, con una liquidación a cada trabajador/as proporcional a lo devengado hasta el momento, CCOO también manifiesta su rechazo. Este premio no ha sido puesto en cuestión en ningún momento durante la negociación de ningún Convenio Colectivo anterior, ni prórroga de los mismos. Nunca se ha puesto en duda la percepción TOTAL del mismo para la plantilla de TdE. CCOO apuesta por su continuidad y que su percepción se extienda a los empleados/as de las tres Empresas vinculadas.



Ahora vamos a realizar la valoración de algunos de los aspectos que se recogen en el documento entregado y que han sido expuestos por la Representante de la Empresa, reservándonos el derecho de estudiar con mayor detalle todas las cuestiones que incluye, así como estar a lo dispuesto por nuestra Asesoría Jurídica una vez evalúe los aspectos jurídico-legislativos que contiene. Asimismo, nos reiteramos sobre la validez de nuestro posicionamiento ya recogido en las sucesivas actas sobre materias tratadas en reuniones anteriores.

Este, como todos los anteriores, va a ser un Convenio que regule las condiciones laborales de todos/as los/as trabajadores/as de su ámbito y su relación con las Empresas vinculadas al mismo. Por tanto, será un Convenio Colectivo de y para, todas y todos, por ello nos parece adecuado que se haya recogido en el preámbulo el reconocimiento a *“la dilatada trayectoria de interlocución y negociación colectiva iniciada ya en Telefónica de España desde hace más de cincuenta años y cuyo máxima referencia ha sido la Normativa Laboral así como los Convenios Colectivos de empresa de Telefónica Móviles España y de Telefónica Soluciones”*.

También consideramos positivo y garantista recoger que en caso de producirse una integración o fusión entre alguna de las Empresas vinculadas, el marco laboral continuará siendo este Convenio de Empresas Vinculadas.

La Empresa ha recogido la postura de CCOO sobre que la limitación del personal Fuera de Convenio fuera relacionada a la suma del porcentaje de trabajadores/as en dicha situación en cada una de las tres Empresas (17%), en lugar de contemplar el número total de los mismos. Nuestra intención es seguir intentando una mayor reducción de dicho porcentaje.

Se sigue sin concretar la vigencia del Convenio. La propuesta de CCOO es establecer una vigencia de tres años más una posible prórroga. Apostamos por vigencias largas siempre y cuando el Convenio Colectivo sea positivo para las tres plantillas, ya que ello redundará en una mayor estabilidad en las condiciones laborales de todos/as.

Asimismo solicitamos que, en reconocimiento al compromiso de interlocución y negociación que reconoce la Empresa, se amplíe el periodo de ultraactividad de este convenio más allá de lo estipulado por la última Reforma Laboral.

En relación al sistema de adscripción al nuevo modelo de Clasificación Profesional, además de reiterarnos en lo manifestado hasta día de hoy, recordamos lo solicitado por CCOO en la última reunión, en la adscripción de TSOL, sobre la consideración de retribución fija para el diferencial de las retribuciones variables superiores al 10%. Así como la consideración, además de los criterios establecidos, de la Titulación como elemento a considerar a la hora de la adscripción en uno u otro grupo del trabajador/a, por los motivos expuestos en la reunión de la semana pasada.

También insistimos en la inclusión como competencia de la Comisión de Seguimiento la de establecer los mecanismos necesarios que garanticen que todos aquellos casos, individuales o colectivos, que puedan suponer una pérdida económica, con respecto al modelo de origen, en el momento de la adscripción o en el futuro desarrollo profesional de los trabajadores.

Asimismo en TME estudiar posibles soluciones a los topados en los niveles superiores, mayoritariamente comerciales. Estudio de la posibilidad de crear un nuevo puesto profesional en el futuro que dé solución a este problema, incluyendo en el mismo a aquellos que se encuentren en una casuística similar tanto en TdE, TME y TSOL.

En el capítulo de Creación de Empleo observamos que se contempla la reivindicación de CCOO para que la Representación de los Trabajadores participe en la gestión de los procesos de becas que se realicen, cuestión reclamada desde el inicio de este tipo de procesos, que apoyamos desde su inicio y seguiremos promoviendo, en aras de dar una mayor transparencia a este sistema de creación de empleo que supone un rejuvenecimiento de las plantillas y la captación de talento entre los universitarios más cualificados. Todo ello sin dejar de seguir apostando por el resto de posibilidades para crear empleo recogidas actualmente en la Normativa Laboral.

Igualmente se ha tenido en cuenta lo aportado por CCOO para que, adicionalmente a las obligaciones contraídas en la Ley General de los Derechos de las Personas con

Discapacidad y su Inclusión Social, en los procesos de selección de más de 20 puestos de trabajo, se reserve un 5% de las vacantes para su cobertura por dicho Colectivo.

En las normas de selección se debe solicitar la participación de la RRTT en todos los procesos y no solo “cuando supongan la cobertura de un número significativo de vacantes”, tal como se recoge en el texto.

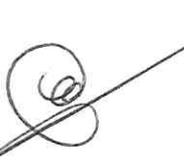
Nos parece adecuado la extensión a todos/as los/as trabajadores/as de las tres Empresas del artículo 64 de la NL de TdE, donde anteriormente se recogía una percepción económica, solo para empleados/as casados/as, en caso que debido a una promoción deba trasladar su residencia habitual.

En el artículo de Gratificaciones Extraordinarias, echamos en falta la inclusión en las pagas extraordinarias del plus de residencia o insularidad que perciben en la actualidad los/as compañeros/as con residencia en Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla. Esperábamos que fuera un error u olvido y como tal fuera subsanado. Ya hemos comprobado que no. CCOO insistimos en nuestra primera intervención de rechazo a su supresión y solicitamos, en el artículo que corresponda, la extensión de dicho Plus al personal de TME y TSOL en las mismas condiciones que en TdE.

En la Compensación por festivos suprimidos, que se abona en las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre en TdE, nuestro posicionamiento es el mismo que en el caso del plus de residencia.

Consideramos importante que se haya recogido en el documento la extensión del Complemento de Antigüedad a todos/as los trabajadores/as de las tres Empresas, como ha defendido CCOO.

También nos parece positivo y un ejemplo para caminar hacia la homogenización de las condiciones en las tres Empresas, la extensión del Acuerdo de Compensación por festivos autonómicos y locales de TdE.



En el caso de la Ayuda Escolar e Infantil se opta, tal como solicitó CCOO, por la existente en TdE por ser la que, en su cómputo general, aporta una mayor cuantía económica. También se atiende a nuestra exigencia de equiparar a los menores en régimen de acogimiento a los hijos o adopciones. Solicitamos que se les equipare en todos los artículos que corresponda de este CEV.

En el capítulo de Tiempo de Trabajo, nos parece adecuado que aquellos departamentos que trabajan en convergencia, y quieran realizar cambios en las jornadas que realizan actualmente, tengan que dar los argumentos que avalen dichos cambios y negociarlos con la RRTT, primándose la voluntariedad de los/as trabajadores/as en primer lugar para la elección de la jornada.

Se recoge en el artículo sobre Jornada, después de las aportaciones de las Organizaciones Sindicales, la máxima flexibilidad posible en entradas y salidas, siempre a elección del trabajador/a, mejorando sustancialmente lo propuesto por la Empresa en un principio, con hora y media de flexibilidad en la entrada de la jornada continuada de mañana y dos horas en la jornada partida.

Tal y como solicitamos, se incluye la posibilidad de jornada de verano para los vendedores de mediana empresa, para evitar interpretaciones dispares en su aplicación.

En el apartado de Operaciones y Red, los turnos de noche no pueden ser de cuatro semanas (el ET máx. 15 días). Y consideramos se debe añadir lo recogido en el art 106 de NL sobre que "Los turnos partidos, tarde y noche no deben superar el 40% de la plantilla operativa".

Sobre las Disponibilidades Necesarias, el incremento de 19€ a 22€ en el plus de localización de 8h (proporcional en el resto de tramos), nos parece claramente positivo, pero solicitamos un mayor esfuerzo por parte de la Empresa para acercarse al que se recoge en los convenios de TME y TSol.

Solicitamos que se incluya que cuando existan discrepancias en la aplicación de las disponibilidades, estas se solucionen en la Comisión de Operaciones como hasta ahora.

Nos congratulamos que se clarifique la aplicación del tramo de dos horas de actuación, ya que ha generado una gran conflictividad en algunas provincias.

Asimismo se reconoce, como desde CCOO hemos demandado constantemente, que cuando se requiera la actuación los días de nochebuena, nochevieja o navidad y año nuevo tendrán derecho a percibir el plus previsto para estos días.

En materia de Jornada Reducida consideramos positivo que se mantengan las actuales, pero solicitamos a la Empresa la máxima flexibilidad posible para este tipo de jornadas, al tratarse de un tema muy sensible en materia de conciliación de la vida personal y laboral de los/as empleados/as.

Se acepta lo demandado por CCOO, y también en la Plataforma de la RRTT, de considerar los días 24 y 31 de diciembre como no laborables en las tres Empresas. Lo que supone una reducción del cómputo de jornada anual.

Vacaciones. Pendiente presentar propuesta de la RRTT sobre vacaciones rotativas. Se reconoce el nuevo periodo de 10+10+10. Se debe estudiar el establecer una cláusula excepcional para aquellos casos en que una sentencia judicial obligue a uno de los progenitores a hacerse cargo de sus hijos en un periodo fijo e inamovible de vacaciones.

Revisaremos nuevamente el documento sobre Régimen Disciplinario, Premios y Deberes entregado hoy para comprobar que se ha recogido únicamente lo existente en NL con las adaptaciones legislativas oportunas.

Esperamos que en las siguientes reuniones acabemos de tratar todos los temas pendientes (entre ellos las garantías fundamentales para CCOO recogidas en la Plataforma de Convenio de la Parte Social) y se tengan en cuenta los planteamientos de CCOO de rechazo a las pérdidas de derechos expuestas por la Empresa (servicios prestados, insularidad y festivos suprimidos), para evitar un retroceso en la negociación y avanzar hacia el acuerdo en este CEV que de estabilidad, garantías y unas buenas condiciones laborales a las tres plantillas de las empresas vinculadas a este Convenio.

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

En primer lugar, aclarar que la intervención que teníamos prevista, sobre el borrador de propuesta de Convenio, debemos alterarla tras la inesperada declaración de la Empresa, lo que producirá algún grado de improvisación que esperamos sepan disculpar los presentes.

Respecto a la propuesta que la Empresa nos ha entregado como texto inicial del CEV, debemos decir que entendemos que supone un avance más en la buena dirección, en tanto que atiende, en mayor o menor medida, buena parte de las demandas que desde UGT realizamos en las reuniones precedentes sobre su propuesta inicial.

Dicho esto, y reservándonos como es lógico la posibilidad de una segunda lectura y de la valoración de nuestra asesoría jurídica, podemos asumir el preámbulo y el objeto del CEV en tanto que recoge la justificación del propio acuerdo, que se apoya en la necesidad de conjugar los intereses empresariales ante la realidad económica y tecnológica del sector, en el que desempeñamos nuestra actividad, y los intereses de los trabajadores y trabajadoras que representamos, considerando la negociación colectiva y los acuerdos resultantes como la mejor vía para ello, con el fin de defender no sólo las condiciones salariales o laborales actuales, sino asegurar su continuidad a través de la empleabilidad futura.

Defendemos la necesidad y la oportunidad de compartir un único modelo de relaciones laborales y unas condiciones salariales y sociales homogéneas para todos los trabajadores y trabajadoras de las tres Empresas, no renunciando por nuestra parte a que en el futuro se incorporen incluso más empresas a dicho modelo, por lo que, en consecuencia, más allá de la literatura o la redacción, y a la vista del reconocimiento que la propia Representación de la Empresa realiza de nuestra contribución a la estabilidad y continuidad de la Empresa mediante los mecanismos de negociación, asumimos igualmente los ámbitos funcionales, personales y territoriales del texto propuesto, celebrando que la Empresa atienda nuestra solicitud de no aumentar el porcentaje de empleados en situación de Fuera de Convenio.

Respecto a la vigencia, siendo conscientes de que ésta evidentemente dependerá del contenido del acuerdo global, desde UGT defendemos que ésta sea lo más amplia posible, incluyendo por supuesto la posibilidad de una prórroga e incluso, apurando al máximo las posibilidades de dicha vigencia, proponiendo que podamos establecer, mediante pacto expreso, una ultraactividad superior a la del año que marca la legislación actual.

Respecto al ámbito normativo del artículo 5 propuesto, y entendiendo que el CEV, por su naturaleza, efectivamente deroga todo pacto anterior, desde UGT entendemos imprescindible incluir en el texto de este Convenio el articulado de la antigua Normativa Laboral de TdE, refundido y actualizado por los sucesivos Convenios Colectivos, de forma que pueda ser de aplicación al conjunto de las tres plantillas, por lo que propondremos textos en ese sentido.

Valoramos el reconocimiento que la Empresa realiza en los principios informadores del CEV de los principios de igualdad y de la salvaguarda de la salud laboral y el medioambiente tal y como solicitamos desde esta parte.

En cuanto al capítulo III, sobre Clasificación Profesional con definición de Grupos, Puestos tipo y niveles de adscripción y salariales, que supone la transcripción prácticamente literal de los acuerdos alcanzados al respecto en el XXIV Convenio Colectivo de TdE, así como los anexos del modelo de transposición y adscripción de los trabajadores y trabajadoras de TME y TSOL a dicho modelo, lógicamente nos reiteramos en la valoración positiva que realizamos en la anterior reunión, celebrando la concreción de la creación de la Comisión Paritaria Interempresas de Clasificación Profesional, tal y como demandábamos desde UGT, que proporcionará la garantía de que en su seno se puedan tratar y resolver aquellos casos, individuales o colectivos, que pudieran suponer un perjuicio profesional o económico entre la situación de origen y la resultante de la adscripción al nuevo modelo de los citados empleados de TME y TSOL.

Es más, en dicha Comisión UGT pretende abordar cuestiones pendientes del anterior acuerdo en TdE, así como proponer nuevos Puestos Profesionales, que atiendan las nuevas realidades de cualificaciones y necesidades de atención a nuestros clientes.

En cuanto al capítulo de creación de empleo y selección, reiteramos nuestra apuesta por el empleo joven y por la adquisición de talento, mediante todos los mecanismos posibles, ya sean convocatorias externas, programas de becas etc., así como la promoción en el seno de las tres Empresas, entendiendo que nuestra participación en dichos procesos constituyen una mejora de los mismos en cuanto a lo que aportamos de garantías, credibilidad y transparencia, por lo que, el reconocimiento de la empresa a nuestra participación, como demandábamos desde UGT, en la gestión de los procesos de becarios, supone también un avance hacia el acuerdo final del CEV.

Igualmente supone un avance en ese sentido, la aceptación por parte de la Empresa de la ampliación a un 5% la reserva de vacantes para personas discapacitadas en dichos procesos de selección, como desde UGT solicitábamos.



El articulado del texto en cuanto a los requisitos de ingreso, procesos de selección, periodo de prueba promoción profesional, etc., supone un redactado de la antigua Normativa Laboral adaptado a las tres Empresas, que asumimos, destacando por nuestra parte la eliminación de la discriminación entre empleados solteros y casados en materia de compensaciones económicas cuando el trabajador o trabajadora hubiera de cambiar de residencia por promoción.

Respecto a los aspectos económicos, apreciando la concreción del plus de convenio, cifrado en 200 euros, informado en la anterior reunión, que no supone adelanto ni merma sobre ninguna subida salarial que podamos abordar a lo largo de esta negociación, valoramos que, en caso de acuerdo definitivo, a partir de enero de 2016 se unifique el sistema retributivo de las tres Empresas incluidas en el ámbito de este Convenio, que significa para nosotros la validación del modelo que hemos venimos defendiendo históricamente, a pesar de que ha venido siendo cuestionado y denostado, despejando con ello cualquier incertidumbre a futuro y desmontando cualquier fabulación sobre su desaparición, que en el pasado se pudiera haber producido.

Entendemos que debe desglosarse en un anexo la cuantía de los complementos salariales que se enumeran en el texto, que suponen una transcripción de los recogidos en la NL, así como aquellos que no aparecen, como las gratificaciones de cargo y función existentes y sus compensaciones.

De igual modo deben cuantificarse las cantidades, en el mismo anexo, de las horas extraordinarias y nocturnas, horas en sábados y domingos, compensación por domingos y festivos consecutivos, festivos autonómicos y locales, los pluses de nochebuena, nochevieja y navidad, año nuevo, y la jornada partida, independientemente de que el redactado propuesto esté en la NL antigua.

El mismo tratamiento debe darse a los complementos circunstanciales, como el plus comida, quebranto de moneda, ayuda escolar, ayuda infantil, plus entrada y salida nocturnos, gastos de locomoción, o compensación de cursos fuera de jornada.

Siendo asumible que, en tanto no se establezca un acuerdo al respecto, se mantengan los actuales importes de las dietas en cada una de las tres Empresas, entendemos sin embargo que a lo largo del CEV deben unificarse los importes de las mismas en una única cuantía, que evidentemente pretendemos actualizar al alza.

En materia de jornada, apreciamos que se haya recogido la flexibilización de 1 hora y media que desde UGT habíamos solicitado para la entrada y la salida en la continuada, primando además la voluntad del trabajador en su distribución, y de hasta dos horas en la entrada de la partida.

Resaltamos que se establezca el acuerdo garantista de abordar la homogenización de la jornada en aquellas unidades donde existan trabajadores convergentes, mediante la negociación con la Representación de los Trabajadores en la Comisión que se cree para la ordenación del tiempo de trabajo, manteniéndose hasta entonces la jornada que se estuviera realizando en la actualidad.

Valoramos igualmente que se recoja la posibilidad de establecer una jornada de verano para los vendedores presenciales, de forma similar a lo establecido en el texto del XXIV de TdE.

En materia de turnos, entendemos que deben revisarse los redactados para mejor adecuación a lo contemplado en la NL respecto a los porcentajes máximos de plantilla en turnicidad.



Recogemos el guante que nos lanza la Empresa para buscar fórmulas de turnicidad y de guardias, siempre que dichas formulas contemplen nuestra participación y se basen en la negociación y el acuerdo, para garantizar la permanencia en la residencia y evitar cualquier necesidad de movilidad geográfica forzosa.

Valoramos también, al margen de que podamos estar más o menos satisfechos con la cuantía propuesta, que la Empresa haya atendido nuestra demanda de incrementar el plus de localización de las disponibilidades en todos sus tramos, así como que atienda igualmente la demanda de UGT para que, cuando exista actuación en los días de nochebuena, nochevieja o navidad y año nuevo se proporcione adicionalmente el plus previsto para estos días, así como que se resuelva la controversia existente sobre las actuaciones de dos horas

Observamos positivamente que la Empresa también considere la petición de UGT para que los días 24 y 31 de diciembre no sean laborables en las tres Empresas.

En materia de jornadas reducidas, deploramos que la Empresa no atienda nuestra demanda de que se pudiera fraccionar las reducciones de jornada vigentes en TdE,

aunque, ante el compromiso de abordar estas cuestiones en el seno de la Comisión de Igualdad, y el compromiso de que se mantenga la regulación en esta materia para cada una de las Empresas en tanto adecuamos dicha homogeneización, entendemos que podemos seguir avanzando para buscar nuevas mejoras en la compatibilización de la vida laboral y personal.

De otro lado, valoramos la consideración que se realiza en esta materia para los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo.

Respecto al articulado propuesto en materia de vacaciones, entendemos que se atiene a lo recogido en la NL, salvo en la ausencia de toda referencia a la bolsa de vacaciones, cuya omisión esperamos lógicamente que se resuelva en próximas fechas.

En cuanto al régimen de premios y sanciones, en cuanto que la Empresa afirma que su intención ha sido retrotraerse, tal y como pedíamos a la normativa laboral, a falta de una revisión de texto podríamos entender que no reviste mayor problema su inclusión en el CEV, salvo la modificación que pretende realizarse sobre el premio de los servicios prestados, que por supuesto no compartimos.

Valoramos también en materia de vacaciones que se contemple la inclusión del nuevo período divisible en tres tramos de diez días naturales, adicionado a los ya existentes de 20 y 10 días naturales, y de 15 y 15 días naturales.

A falta de abordar muchos otros temas, como permisos retribuidos, formación, teletrabajo, y las consabidas garantías de empleo y no movilidad geográfica forzosa y no segregación, sobre el texto presentado hoy podríamos entender que nos estábamos acercando al acuerdo, sin embargo, la intención manifestada por la Empresa de suprimir la actual compensación por la eliminación de días festivos del artículo 79 de la NL, del plus de residencia del artículo 93 y del premio de servicios prestados del artículo 207, nos plantea serias dudas sobre la posibilidad de concluir dicho acuerdo, toda vez que para UGT se trata de derechos de los trabajadores y trabajadoras de TdE, a los que además aspiramos a sumar a los trabajadores y trabajadoras de TME y TSOL.

No compartimos la argumentación reiterada por la Empresa respecto a que se trata de artículos realizados pre constitucionalmente. Eso no valida o invalida nada, sólo alude a un periodo temporal concreto. Sirva el comentario de que muchos de los presentes hemos nacido, crecido y formado antes de la constitución, y ello no nos desautoriza ni como trabajadores ni como personas.

Tras lo manifestado en contra del mantenimiento del complemento de insularidad o de la compensación por la eliminación de días festivos, y la propuesta de liquidación del premio de los 25 años, entendemos que la Empresa está dando un paso atrás en esta negociación y está introduciendo una situación que nos aleja de la posibilidad de un acuerdo.

Evidentemente no podemos compartir sus argumentos. Los pluses contemplados en el artículo 93 y 79 no son premios, son compensaciones, y constituyen un derecho histórico para los trabajadores de TdE, recogidos en una normativa laboral que tenemos como referencia para nuestras relaciones laborales y que aspiramos a extender al conjunto de las tres plantillas.

El planteamiento de la Empresa supone una agresión a la actual retribución de los trabajadores de TdE por lo que, si realmente se quiere llegar a un acuerdo, desde esta parte demandamos que se reconsidere el planteamiento en las tres materias, y se reconozcan los derechos económicos de los trabajadores de Telefónica de España, que no pueden verse mermados por la firma de ningún Convenio.

Toma la palabra de nuevo la Representante Empresarial, Sra. de la Hoz, dando las gracias a la Representación Social por sus intervenciones.

Hemos dicho desde el primer momento que hay algunos temas que creemos necesario revisar, y hay algunos conceptos y compensaciones que son absolutamente inadecuadas para una Empresa moderna, a pesar de que mantengamos la referencia a nuestros textos y derecho históricos. Venimos de un monopolio pero hoy en día estamos en un mundo en el que la Empresa necesita una transformación y esto forma parte de lo que hemos ido concretando en reuniones anteriores.

Dicho esto, estoy segura de que vamos a dialogar y buscar la fórmula más adecuada para ver cómo podemos llegar a un acuerdo global, que es lo que nosotros venimos diciendo durante todas las reuniones.

Me gustaría decir, en primer lugar, que lo que la Empresa propone respecto del premio por servicios prestados es un derecho adicional, y considero que no se ha hecho una valoración positiva de lo que supone que los empleados puedan liquidar una expectativa, que no es un derecho.

Ahora mismo, los empleados de TdE lo que están haciendo es devengar una cantidad que si llegan a estar 25 años en la Empresa y no han sido sancionados con falta muy grave, podrán percibir, y si llegan a estar 40 años en la Empresa o 35 y se jubilan, obtendrán la segunda parte del premio. Con lo cual, lo que se está dando es un derecho adicional.

Respecto a la bolsa de vacaciones, estamos haciendo un análisis y haremos un planteamiento, pero consideramos que no se está dando uso y no responde a unas necesidades muy claras.



Por otro lado, me gustaría hacer una aclaración. Trabajadores nocturnos no es lo mismo que trabajo nocturno, art 36 ET. Un trabajador nocturno lo es, según la ley, cuando hace 1/3 de su jornada entre las 22:00 y las 6:00, pero en TdE no tenemos en general trabajadores nocturnos. Hacer turnos nocturnos es hacer un trabajo nocturno y no nos convierte en trabajadores nocturnos.

En TdE los turnos siempre han sido rotativos cada cuatro semanas y de hecho, lo que dice la ley son 8 horas en un periodo de 15 días, y nosotros los turnos de noche los tenemos de 7 horas. También la ley habla sobre el recargo de las horas de noche para los trabajadores nocturnos y no para las horas nocturnas. Con lo cual, el redactado está correcto.

Respecto a lo recogido en la NL de que *“los turnos partidos, tarde y noche no deben superar el 40% de la plantilla operativa”*, está derogado por los Convenios Colectivos posteriores. En el Convenio de 2001, donde establecimos que en Operaciones e Infraestructuras se podía trabajar 365 días 24 horas de acuerdo con las necesidades de la Empresa, quedó derogado. Es un tema que llevamos a debate periódicamente pero creo que no hay muchos turnos que hagan un 40% por la tarde.

En cuanto al tema de las guardias multiprovinciales, agradezco al Representante de UGT diga que podemos buscar una fórmula, y estoy convencida de que con CCOO también vamos a poder buscarla y que, tanto en este aspecto como en el resto de asuntos, vamos a llegar a un acuerdo.

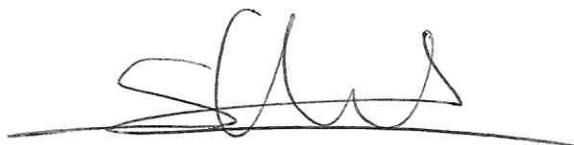
Respecto a la ultraactividad, se me hace muy difícil, si vamos a un Convenio supongamos de tres años con prórroga de otros dos años, hablar de un compromiso que salga de esta Mesa para dentro de cinco años, ya que no sabemos que normas van a regir en aquel momento.

Creo que este Convenio puede ser de un gran contenido social, en comparación con la NL, y debemos ser capaces de incluirlo con medidas de flexibilidad, las que se propongan o las que entre todos podamos acordar, siempre salvando los derechos y las necesidades de la Empresa.

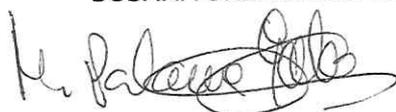
Quedan algunos temas pendientes, tales como Plan de Igualdad y Prevención del Acoso, Formación, Salud laboral y Prevención, Derechos Sindicales, Beneficios Sociales, Teletrabajo, Carrera Comercial, Garantías, Empleo y Movilidad geográfica. Vamos a ir haciendo lo máximo que podamos, de tal manera que a la próxima reunión intentaremos traer textos lo más estudiados posible y donde vayamos acercando posturas. Seguiremos avanzando en nuevas materias en la próxima reunión.

Toma la palabra el **Presidente** y convoca a las partes para la siguiente reunión, que tendrá lugar el jueves día 29 de octubre en el mismo lugar a las 11:00 horas.

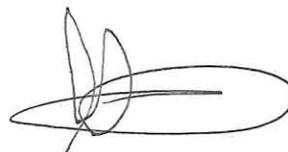
Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 12:15 horas en el lugar expresado en el encabezamiento.



Secretaria Representación Trabajadores
SUSANA ORENGA COMERAS



Secretaria Representación Trabajadores
PALOMA GALLEGO DE LERMA FERNÁNDEZ



Secretaria Representante Dirección
INMACULADA MUÑOZ ANDRADE



Vº Bº Presidente Negociación
ÁNGEL CALZADA CALVO

