

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 12

Fecha Reunión: 5 de noviembre 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. 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. 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-QUIÑONES GONZÁLEZ, Directora Servicios Comerciales.
D^a ANA GUIJARRO ORTEGO, Gerente Negociación Colectiva TE y Relaciones Sindicales.
D. ÁLVARO SÁNCHEZ FERNÁNDEZ, Gerente Contencioso Laboral.

ASESORES REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

D^a RUTH SOTO MADRID, Gerente Condiciones de Trabajo
D. JOSE CARLOS JIMENEZ NAVARRO, Gerente PYC Gastos No Comerciales.
D. RICARDO DEL CURA AYUSO, Jefe Recursos Humanos.
D^a. MARÍA CORONACIÓN LÓPEZ ALONSO, Directora Servicios al Empleado y Gestión SSGG.
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 Convenio.

D^a. TERESA DOMÍNGUEZ CABEZAS, Jefa Negociación Colectiva.

D. JOSE RAMÓN RAMÍREZ MARÍN, Gerente Business Partner OIR.

D^a. MARÍA ISABEL ÁLVAREZ MARTÍNEZ, Gerente Business Partner DSS y AP.

D. JAVIER MIRANDA GIL, Gerente Evolución Modelos Aprendizaje y Procesos.

D^a. INMACULADA FERNANDEZ MARTINEZ-SEPTIEN, Jefa Control Laboral.

SECRETARIA

D^a. INMACULADA MUÑOZ ANDRADE

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

D. JOSE RAMÓN SÁNCHEZ MARTÍN	UGT
D. JESÚS NIZA MARTÍNEZ	UGT
D ^a . MANUELA RUÍZ ARREBOLA	UGT
D. TOMÁS BLANCO RUBIO	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. FRANCISCO JOSÉ LUCAS GARCÍA	UGT
D. JOSE LUIS PANIAGUA FERNÁNDEZ	UGT
D. JOSE JULIO PULIDO HERRERO	UGT
D. JOSE CÁNDIDO VARELA FERRIO	UGT
D. JOSE ANTONIO CEPEDA GARCÍA	UGT
D. FERNANDO A. FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	CCOO
D. RAFAEL RUFANDIS SALES	CCOO
D. JESÚS GONZÁLEZ ALONSO	CCOO
D ^a . CARMEN JUAREZ RICO	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 GALLEGU DE LERMA FDEZ.	CCOO

A las 11:00 horas del día 5 de noviembre 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 procede con su intervención.

Hemos traído un nuevo borrador de texto de Convenio Colectivo que entiendo que, salvo algunos temas relacionados con los derechos sindicales pendientes de redacción, contiene ya, prácticamente, las últimas propuestas de la Empresa sobre todas las materias que hemos venido tratando en las distintas reuniones.

Hemos introducido algunos cambios y ajuste de algunas cuestiones de redactado. Hay muchas cosas que ya están incorporadas, los comentarios fruto del trabajo que realizamos a lo largo de la semana con la RRTT, y voy a hacer un resumen de lo más significativo que hemos incorporado.

En materia de **jornadas reducidas**, en la página 54, en la reunión anterior dijimos que no habíamos sido lo suficientemente hábiles para recoger lo que realmente queríamos expresar y habíamos comprometido con UGT y CCOO.

El compromiso es que todos los trabajadores de TME y TSOL que en la actualidad disfrutan de una jornada reducida distinta a los módulos establecidos en TdE puedan seguir haciéndolo, y luego se adaptaría. No queríamos decir que cuando cambien su jornada dejarán de poder solicitarla, sino que seguirían en ese esquema.

La cuestión es que, como dije aquí, es muy difícil mantener en los sistemas informáticos un esquema en el que cada uno puede reducir el número de horas y minutos que considere, y lo que hemos establecido es que se mantendrá esta situación, y en la Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo intentaremos buscar nuevos módulos, analizando lo que más solicitan los empleados, o buscar otro tipo de fórmulas, ya que lamentablemente no podemos hacer este tipo de reducciones a la carta para el conjunto de las tres Empresas debido a que el volumen de plantilla es muy amplio y es muy difícil de tramitar esa reducción y calcular uno por uno el salario que les corresponde. Consideramos que el texto está ya más adecuado a este compromiso.

Hemos incluido las **vacaciones** rotativas, página 59, con unos criterios que nos ha hecho llegar la RRTT. Ya manifestamos que no tenemos ningún inconveniente en determinar cuáles son las preferencias en las vacaciones. La Empresa lo único que fija es el número de personas que se van en las unidades y cómo se van, quién tiene la preferencia entendemos que lo mejor es que sea la RRTT quien lo determine, a quienes agradezco el trabajo y el esfuerzo realizado.

Los criterios y el método que se van a seguir es el que aparece recogido, que empezará a aplicarse a partir del 2017. El 2016 será el último año que estén las preferencias y a partir de ahí, en vez de seguir los criterios de antigüedad y edad, empezarán a ser rotativas.

Hemos incluido la particularidad de que cuando uno de los empleados tenga hijos a su cargo y deba disfrutar las vacaciones con sus hijos menores en una fecha determinada por estar así fijado en una resolución judicial, no dándole una prioridad pero sí que se tenga en cuenta esta situación, ya que es una dificultad importante y creemos que esa sensibilidad, manifestada por la RRTT, está muy bien traída y es un tránsito a solucionar este tipo de problemática que se puede dar.

En materia de **movilidad geográfica**, página 72, hemos intentado hacer algún tipo de ajuste en el modelo de movilidad, que entendemos que no responde a las necesidades de la Compañía y que genera una expectativa de movilidad que es irreal, como reflejan los datos, pero como no hemos tenido la suficiente capacidad de buscar un nuevo compromiso que lo modifique ni hemos acertado con un redactado que pudiera solventar la problemática, en el punto A se reproduce, tal cual, el del Convenio Colectivo 2011. Por tanto, lo dejamos como estaba ante la dificultad de buscar un nuevo redactado.

Introducimos un Capítulo relativo a la **Prevención de Riesgos Laborales, Salud Laboral y Medio Ambiente**, página 99, manteniendo una línea continuista.

Manifestamos el compromiso de la Empresa y de la RRTT de todo lo que sea el trabajo de cara a la acción preventiva, en cuanto a la protección de la salud de los trabajadores. Hemos incluido algunas situaciones de riesgo, como la parte de la lactancia o los cambios de puesto cuando suponga un riesgo a determinados colectivos, como mujeres embarazadas.

En las Disposiciones Transitorias hemos incorporado todo lo que es específico de TdE, que tiene una situación de Comités Provinciales y Central de Seguridad y Salud, distinta de TME y TSOL.

Asimismo, creamos una Comisión Interempresas de Seguridad y Salud, que se reunirá semestralmente para homogeneizar los criterios que se requieran.

Mantenemos la mayor parte de compromisos de renovación del Libro Verde al Grupo de Prevención; modificamos a la baja las disfunciones que había con los compromisos de Delegados de Prevención, con provincias donde había 5 miembros del Comité de Empresa y 6 Delegados de Prevención, lo cual no es muy razonable, y hacemos algunos ajustes, pero en general, como decía al principio, es bastante continuista.

En materia de **Fondos Sociales**, página 103, incluimos el compromiso del mantenimiento de las cuantías, a pesar de la disminución de la plantilla; incorporamos a todos los trabajadores de TSOL, que no disfrutaban de ellos; y mantenemos la Comisión de Fondos Sociales, que no es una Comisión Paritaria sino sólo de la RRTT.



En el Capítulo de **Comisiones Paritarias**, página 112, se recogen, entre otras, la Comisión de Interpretación y Vigilancia de este Convenio, la Comisión Paritaria de Negociación Permanente y una serie de Comisiones, entre las que destaca la de Clasificación Profesional, que seguramente será la más activa en los primeros meses del año, por lo que hemos comprometido que se reunirá al mes de la firma del Convenio.

Hemos incluido entre sus competencias que tendrá que resolver las disfunciones derivadas del proceso de adscripción, ya que hemos apreciado, y así ha sido demandado por la RRTT, que puede haber trabajadores de TME que teniendo expectativas próximas de progresión económica en su Grupo de procedencia, pasan a los niveles 9 en el nuevo Puesto.

En esos casos, creemos que es importante analizarlo y hemos comprometido que antes de junio de 2016 buscaremos fórmulas para corregir, si procede, esas disfunciones y expectativas, que no son infinitas ya que un Convenio existe y se puede resolver. Se trata de tener en cuenta la compensación global y ver si se producen desajustes o disfunciones para que, en su caso, podamos corregirlo y se buscarán fórmulas para ello.

Asimismo, se encargará del análisis y valoración del modelo de Clasificación Profesional para la creación de un nuevo Puesto profesional diferenciado, con el objeto de integrar a los comerciales de venta presencial de Empresas, ya que consideramos que en una Empresa la clasificación profesional tiene que tener coherencia, y parte de establecer una diferenciación en función de las aptitudes, funciones del Puesto, valor que aporta, etc., y creemos que, en el gran colectivo de comerciales, la labor del colectivo de mediana debería estar diferenciada por la complejidad de su trabajo, por los ingresos que aporta a la Compañía y la satisfacción que reporta a nuestros clientes.

Se recogen otras Comisiones como la Comisión Interempresas de Ordenación de Recursos; de Operaciones y Red; de Áreas Comerciales; de Formación; de Igualdad, en la que tendremos mucho trabajo en el desarrollo de todas nuestras políticas comprometidas en igualdad; de Ordenación del Tiempo de Trabajo, en la que se tratará específicamente el tema de unificación de jornadas en unidades convergentes; de Absentismo, dependiente del Comité Interempresas de Seguridad y Salud, con el objetivo de abordar conjuntamente las desviaciones que sean anormales en nuestras tasas de absentismo, velando sobre todo por la salud de nuestros trabajadores; la Comisión Interempresas de Asistencia Sanitaria Complementaria que, a diferencia de las anteriores, está compuesta por cuatro miembros de la Parte Social y otros tantos de la Empresarial, y se tratarán las incidencias relacionadas con las coberturas de la póliza, pruebas diagnósticas y seguimiento del modelo de salud; de Seguridad y Salud.

Asimismo, hemos incluido Comisiones Territoriales en cada uno de los territorios, para el seguimiento de la actividad empresarial en dicho ámbito, que permitirá compartir los proyectos de cada uno de los territorios con la Representación Sindical, abordando las particularidades de cada uno de ellos y la implantación de las políticas de las Compañías en el ámbito territorial, fundamentalmente todo lo que está relacionado con las áreas comerciales y ver el detalle de cómo se ejecutan las políticas de Operaciones y Red y cualquier otra de las situaciones que en el territorio sean relevantes.



En las **Disposiciones Transitorias y Adicionales**, página 121, no me voy a detener pero hemos incluido temas propios de cada una de las Empresas, unos con cierta relevancia y que afectan a muchos trabajadores y otros a casi nadie, como el quebranto de moneda. En Telefónica de España, se recoge el Premio por Servicios Prestados, cambio de acoplamiento, plus de Insularidad, compensación por festivo etc.; en TME mantenemos la parte de alojamientos y dietas, entre otras; y en TSOL, mantenemos, entre otras, la parte de las disponibilidades.

Como **Anexos** se recogen el Sistema de adscripción al nuevo modelo de Clasificación Profesional de los trabajadores de TME y TSOL; Acuerdo para la implantación del Teletrabajo en TdE, TME y TSOL; Plan de igualdad y protocolo de actuación en los supuestos de Acoso Laboral, donde reiteramos el compromiso de la Dirección con la sensibilización de toda la Empresa en pro de las políticas de igualdad, dando a conocerlo de una manera expresa y pública, y seguiremos con nuestros trabajos de igualdad; Carrera Comercial, recogiendo una adaptación del Acuerdo de Rediseño de la Carrera Comercial. Hemos quitado toda la parte de incorporación de los trabajadores al nuevo esquema de RV1, RV2, RV3 porque ya no tiene sentido ya que todos están adscritos en ese sistema. Es la única adaptación que hemos hecho. En el ámbito de aplicación, comprometemos específicamente lo que decíamos en la comisión de Clasificación Profesional de creación de un nuevo Puesto diferenciado para integrar a los comerciales de venta presencial de Empresas.

Por último, hemos incorporado el Acuerdo de compensación económica por fiestas autonómicas y locales, que incluye unidades que ya no reciben ese nombre y sería bueno modificarlo y darles la nueva denominación para mayor claridad y entendimiento.

Este documento fue enviado a la RRTT ayer a última hora y no sé si ha tenido tiempo suficiente para analizarlo, más allá de lo que ya habíamos hablado y comprometido. A lo mejor, en nuestro redactado no tenemos todo el acierto que nos habría gustado pero podremos seguir ajustando la redacción durante esta semana.

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.

Se nos hace entrega hoy de un nuevo documento que, unido a la exposición de la Representante de la Empresa, contiene los temas, casi en su totalidad, que conformarán el futuro Convenio de Empresas Vinculadas, TdE-TME-TSOL, y nos dará una visión global del estado de la negociación y de la cercanía, o no, del posible acuerdo.

La extensión del documento viene derivada de la exigencia de la Representación Social de actualizar y transponer a este CEV la Normativa Laboral de TdE. CCOO considera fundamental que, cuando se produzca el acuerdo sobre este primer CEV, este debe convertirse en la NL de las Empresas Vinculadas al mismo.

Hoy se incorporan los textos de Salud Laboral y Prevención, Igualdad, Absentismo, Comisiones Paritarias, etc. que deberemos analizar en profundidad, jurídica y sindicalmente, para trasladar nuestras consideraciones a esta Comisión Negociadora.

A primera vista echamos en falta la concreción de competencias en varias de las Comisiones Interempresas que debemos acordar, así como la periodicidad de las mismas.

En los redactados de los temas que recogen este documento de Convenio se recogen múltiples peticiones y reivindicaciones que CCOO ha venido realizando durante las sucesivas reuniones de negociación, algunas ya incluidas en anteriormente y otras incorporadas en el día de hoy.



Resaltamos por su importancia la inclusión en la Comisión Interempresas de Clasificación Profesional de un compromiso de solución del colectivo que en la adscripción a la CP quedan topados en los niveles 9 del Puesto profesional de destino, estableciendo que se le dará solución antes de junio de 2016. En la misma línea, después de reiteradas peticiones en este sentido de CCOO, se recoge explícitamente la creación de un nuevo Puesto profesional, que suponga la resolución de la especial casuística del colectivo de comercial en TME y TdE, también debe concretarse en 2016.

En esta misma línea, solicitamos que se revise la aportación al plan de pensiones de la plantilla de TME, dado que hemos detectado que en algunos casos el cambio del porcentaje aportado por la Empresa (del 5% al 4.51%) supone una merma en su aportación hasta que perciban el primer bienio, y por tanto debe buscarse una solución.

Asimismo, consideramos importante la creación y regulación de las Comisiones Territoriales como CCOO lleva demandando largo tiempo, que permitirán una interlocución con los responsables territoriales de la RRTT, minimizando los problemas de interpretación y/o aplicación de los acuerdos alcanzados sufridos en algunas ocasiones. Así como poder conocer e incidir en las cuestiones organizativas específicas que actualmente tienen las estructuras territoriales de Telefónica España.

Igualmente consideramos acertado mantener transitoriamente los derechos de los/as trabajadores/as de cada Empresa en aquellos asuntos en que no ha sido posible llegar a un marco convergente en esta negociación, sin dejar por ello de intentar durante la vigencia de este CEV llegar a dicha convergencia total.

Hay otras cuestiones planteadas por CCOO que, de momento, no han sido tenidas en cuenta por la Empresa y que CCOO seguiremos solicitando y argumentando. Casi todas estas cuestiones están relacionadas con el compromiso de no pérdida de derechos laborales de trabajadores y trabajadoras en cuestiones tanto salariales como sociales (mejorar la cláusula de Garantía de la adscripción al modelo de CP, extensión del plus de residencia, premio servicios prestados, días festivos suprimidos, garantizar el no empeoramiento de la póliza de asistencia sanitaria actual de cada trabajador/a, etc.).

También consideramos que la reivindicación de CCOO de participación de la RRTT en los CACE debe tener una contestación positiva por parte de la Empresa.

CCOO queremos exponer lo que consideramos un error en la aplicación del compromiso de la Empresa manifestado ante esta Comisión Negociadora del "abono de una cantidad de 200€, que denomina Plus de Convenio, que se abonará linealmente a todos los empleados incluidos dentro del ámbito funcional del presente Convenio, que estuvieran de alta a 1 de enero". Ya que se han realizado quitas en dicha cantidad a personal con jornadas reducidas, permisos no retribuidos, etc. Solicitamos que se corrija y se cumpla lo reflejado en el acta correspondiente.

Para finalizar solicitamos a la Empresa que, en la próxima reunión, aporte los conceptos salariales para la vigencia del CEV, así como que incluya las Garantías Fundamentales que todavía no han sido recogidas y sin las cuales CCOO no estará en disposición de llegar al posible acuerdo, éstas son la Garantía de Empleo y la No Segregación Forzosa de trabajadores/as.

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.

Comenzamos haciendo entrega de una fe de erratas y de propuestas de redactado sobre el texto entregado por la Empresa el pasado 29 de Octubre. (Se da copia del escrito a las Secretarías de Actas).

Si algunas de estas indicaciones ya estuviesen recogidas en el nuevo texto, pedimos disculpas de antemano.

Por otro lado, desde UGT entendemos que el texto entregado el pasado día 29 presenta una serie de carencias que deben solventarse, así como algunos aspectos del presentado hoy.

Respecto a los niveles de adscripción del modelo de Clasificación Profesional que se recogen en la página 13 de aquel documento, no se menciona lo establecido en el Acuerdo de Desarrollo del modelo de Clasificación Profesional de TdE para los trabajadores procedentes del Puesto profesional de Operador Técnico, a los que se les contemplaba una bonificación de dos años en el tiempo de permanencia en el nivel en que se iniciasen como Operador de Comunicaciones y que, de no considerarse dicha bonificación en el texto del CEV, o incluirla como disposición adicional, podría causar a este colectivo concreto un perjuicio al no ver reconocidos los derechos acordados en su momento.

Igualmente, en la disposición tercera, recogida en las páginas 117 y 118 de aquel borrador, y en la página 124 del texto entregado hoy, sobre el llamado plus de Residencia o Insularidad, entendemos que se debe clarificar que dicho complemento se mantendrá en tanto el trabajador permanezca en dicho territorio, ya que el texto propuesto establece que lo mantendrán solo "en tanto en cuanto permanezcan prestando sus servicios en la residencia que dio origen a este complemento", de forma que, por ejemplo, un traslado, incluso forzoso, entre dos localidades de distintas islas podría dar lugar a la retirada de dicho complemento, situación que desde UGT no podemos compartir.

Igualmente, se debería introducir una consideración para los actuales trabajadores/as fuera de Convenio, de TdE, que en el futuro pudieran pasar a situación de dentro de Convenio, manteniendo la residencia en el territorio, en aras de contemplar sus intereses.

Concluimos este apartado reiterando nuestra aspiración de que este derecho se extienda a todos los trabajadores independientemente de su Empresa de origen.

En cuanto a las jornadas reducidas, nos congratulamos de la desaparición del texto, a nuestro juicio excesivamente farragoso del redactado que apareció en la página 55 del documento del día 29 de octubre, mucho más restrictivo que el nuevo texto planteado, y que posibilitará que quienes disfrutaban de una fórmula de jornada reducida actualmente en TME, distinta a la reglamentada en TdE, puedan seguir manteniéndola en tanto buscamos nuevas fórmulas de flexibilidad que, para UGT, deben precisamente tender a las actualmente vigentes en TME, no siendo lógico por tanto dificultar o impedir éstas.

Respecto a los trabajadores de TME, dado que el 2016 no estarán plenamente integrados en la estructura salarial del CEV, ya que en febrero percibirán la liquidación del variable correspondiente al 2015 en lugar de la quinceava paga, desde UGT entendemos oportuno solicitar que la Empresa mantenga la aportación íntegra del actual 5% del plan de pensiones durante el año 2016, aplicando la regularización planteada en la anterior reunión sólo en el 2017, una vez establecida la plena adscripción al modelo retributivo pactado en el CEV.

Respecto al nuevo texto, cuya revisión "literaria" y jurídica nos reservamos, observamos que se recoge nuestra demanda para que el permiso por matrimonio se pueda disfrutar en cualquier momento siempre que en el periodo de disfrute esté comprendido el día en que se constituya el matrimonio o pareja de hecho, no es más que una demanda lógica, en cuanto que no influye en el número de días de disfrute y favorece que el trabajador/a adapte dicho periodo a sus necesidades familiares o personales.

En cambio, no se atiende nuestra demanda de participación en los procesos de CACE.

Nos parece positivo que se establezca, dentro de la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional dependiente de la Comisión de Negociación Permanente, el compromiso para no sólo revisar la adscripción a los nuevos Grupos profesionales de los trabajadores/as de TME y TSOL, sino para establecer unos criterios de resolución de las disfunciones derivadas del proceso de adscripción, con especial consideración a los casos de los empleados de TME que teniendo expectativas próximas de progresión económica en su Grupo de procedencia, pasan a los niveles nueve en el nuevo Puesto, con el compromiso expreso de resolverlo antes de junio de 2016.

Nos parece positivo que se recoja nuestro modelo de vacaciones rotativas, con las salvedades legales mencionadas por la Empresa en materia de preferencias por custodia de hijos en los casos de divorcio o separación del trabajador/a.

Respecto al modelo de Carrera Comercial, que se extendería a las tres Sociedades, el texto propuesto, en la medida de que es la transcripción del acuerdo vigente en TdE, para UGT supone un documento de mínimos, en cuanto que aspiramos a una adecuación de sus términos a la mayor brevedad posible, si se consolida el acuerdo del CEV, tanto buscando la consolidación de las gratificaciones de los niveles de entrada en la carrera que, de todos es sabido, constituye una antigua reivindicación por nuestra parte, como por la necesidad de abordar un rediseño de la misma que proporcione respuestas a las nuevas realidades del mercado y las exigencias de nuestros clientes.

De hecho, nos congratulamos que el texto recoja el compromiso de revisar el modelo de Carrera Comercial para su adaptación, así como de abordar la creación de un nuevo Puesto profesional diferenciado que integre a los comerciales de venta presencial de Empresas, que han visto como los cambios en el sector y en la relación con los clientes han introducido radicales necesidades de adaptación en conocimientos y habilidades tecnológicas, precisando cada vez más una especialización y formación, experimentando un aumento exponencial de sus funciones y niveles de responsabilidad en la interacción cada vez más exigente con los clientes, que precisa de una respuesta específica desde el punto de vista de la clasificación profesional, donde debemos habilitar puestos tipo de un perfil específico de carrera comercial, con titulación de grado.

El hecho de que se recoja igualmente la circularidad entre segmentos, significa para UGT la oportunidad de buscar a lo largo del desarrollo del CEV un arranque definitivo de dicha figura, que posibilite tanto la mejora de competencias y la adquisición de conocimientos como la posibilidad para nuestros comerciales de, mediante nuevos retos profesionales, establecer periodos pactados y concretos de desconexión o de minoración de la actividad en sus tareas habituales, cuya excesiva prolongación en determinadas circunstancias pueden tener consecuencias nocivas para la salud de nuestros trabajadores/as.

Nos felicitamos de que se atienda nuestra exigencia concreta para la creación de la Mesa de Comercial, al igual que la de Operaciones, con carácter paritario, para atender todas las casuísticas específicas de cada área, que para UGT constituyen las herramientas imprescindibles que deben aportar una cohesión interterritorial a los problemas de los trabajadores/as de las tres Empresas.

Concretamente respecto a Operaciones, demandamos que la empresa nos facilite, o facilite a esta Mesa, información sobre los planes de futuro del área, así como la extensión en la misma del teletrabajo.

Respecto a las Comisiones Paritarias, entendemos que éstas deben articularse con todas las competencias necesarias cuya definición no consta en el texto, para resolver tanto los posibles problemas en la adscripción de los trabajadores de TME y TSOL al nuevo esquema clasificatorio como aquellas cuestiones de desarrollo del propio CEV que pudieran plantearse.

Observamos la inclusión, en las disposiciones adicionales, de lo articulado para TdE en materia de jornada partida, quebranto de moneda, trabajos en antenas y dietas y kilometraje, así como del acuerdo de compensación de fiestas autonómicas y locales, que estaban ausentes en el anterior documento.

Consideramos positivo que la Comisión de Absentismo tenga personalidad propia, sin dependencia de otras Comisiones de Trabajo, para que adquiriera el carácter tanta veces reivindicado por UGT de que todo lo que tenga que ver con el absentismo se trate desde el punto de vista de la salud y no desde un punto de vista administrativo o económico.

Dentro de la Comisión de Igualdad, cuya concreción celebramos, desde UGT aspiramos a abordar no sólo aquellos aspectos de regulación para disminuir cualquier aspecto discriminatorio en razón de sexo en la relación laboral, si también todas aquellas medidas de flexibilización en materia de horarios y jornada, por ejemplo, que entendemos deben contribuir a una mejor cohesión ambos sexos y la mayor conciliación de la vida laboral y familiar posible, destacando por nuestra parte la falta de concreción en cuanto a una periodicidad de las reuniones de dicha Comisión.

Del apartado de Fondos Sociales, entendemos positivo que se mantenga su cuantía independientemente de la reducción de plantilla que pudiera producirse a lo largo de este Convenio, sin renunciar por ello a la posibilidad de incrementarla.

En cuanto a salud laboral, a falta de la revisión del redactado del texto propuesto por la Empresa, debemos decir que echamos en falta una referencia explícita al acuerdo de trabajos acompañados cuyo redactado resuelve muchas de las cuestiones y dudas que pudieran plantearse en esa materia, así como un compromiso para adaptar el contenido del libro verde a la legislación actual.

Nos congratulamos de la inclusión de la posible repercusión de la lactancia en un menor de 9 meses como supuesto, además del riesgo para el feto o para la madre durante el embarazo, para dar derecho a ocupar un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo temporalmente.

Resulta oportuna la recuperación del artículo 235 de la NL de TdE para facilitar el cambio provisional de residencia en caso de enfermedad o accidente, si es preciso para la recuperación del trabajador afectado, así como por la referencia que se hace al artículo 238 sobre el trabajo en pantallas, más allá de que su redacción sea más o menos escueta y elude tratar las pausas de trabajo en pantalla.

En cuanto a la composición de los Comités de Prevención y Riesgos laborales, que supone una adaptación a lo establecido en el artículo 35 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, sin embargo no se menciona a las provincias que no tienen Comité de Empresas, en tanto que dicho artículo 35 de la LPRL establece que en las Empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores tendría que haber un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Finalmente, observamos que resta por concretar la subida salarial y su sistema de revisión, para garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores/as y, una vez despejado por la Empresa cualquier duda sobre su sistema de cálculo y retribución, abordar definitivamente la consolidación del plus de convenio, así como definir definitivamente las garantías de empleo, la no movilidad geográfica forzosa, parcialmente resuelta en la reunión del día 29, y la no segregación forzosa, que resultan imprescindibles para la conformación del CEV.

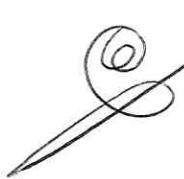
A continuación, el **Presidente** concede un segundo turno de intervenciones.

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

En primer lugar, y empezando por lo más importante, las garantías. La garantía de no movilidad geográfica interprovincial, que la incorporamos en el anterior redactado diciendo que si buscábamos una fórmula de flexibilidad, que parcialmente podemos decir que tenemos ese tipo de fórmulas, ya estaría incorporada, por lo que las que faltarían serían la garantía de empleo y la garantía de no adscripción forzosa de los trabajadores en caso de segregación.

Consideramos que esas dos garantías, junto con la cláusula económica, las podríamos traer en la próxima reunión, así como un redactado más ajustado, ya que no quedan materias o bloques concretos de todo el resto del texto. Con lo cual, en la próxima reunión, con el ajuste de los temas que no están recogidos y que aún podrían incorporarse y con esa cláusula, podemos poner fin a todo lo que es nuestro planteamiento.

Respecto a las competencias de las Comisiones que se ha dicho que habría que incorporar, estamos abiertos a ello pero creemos que una declaración genérica, aunque unas tienen más redactado que otras, no tiene que tener ningún problema, siempre que hablemos de las competencias que tradicionalmente estas Comisiones han tenido, con la complejidad de las tres Empresas.



En cuanto a lo que hemos incorporado en la Comisión de Clasificación Profesional respecto de las disfunciones derivadas del proceso de adscripción, en aquellos trabajadores que teniendo expectativas próximas de progresión económica en su Grupo de procedencia, pasan a los niveles 9 en el nuevo Puesto, dejar claro que no es un análisis para todos los que vayan al nivel 9, ya que para los que ya estaban topados en TME no hay que tener en consideración su expectativa de progresión económica, que la van a tener porque van a percibir los bienios, y hemos hablado de una compensación global.

No podemos analizar del Convenio sólo aquellas cuestiones que echamos de menos. El Convenio lo tenemos que analizar en su globalidad, ya que un Convenio está modificando las condiciones laborales y está dando un modelo de adscripción en el que hay una mejora, bienios, una garantía de empleo, una reducción de jornada, los 15 minutos del desayuno en el caso de TSOL etc., por lo que considero que tenemos que hacer una valoración global de las cosas.

En cuanto al tema de la aportación del Plan de Pensiones, vamos a buscar una fórmula, si eso que se ha dicho aquí fuera cierto, para ver cómo podemos solucionar esa problemática.

En materia de los trabajos acompañados, se mantiene vigente el acuerdo de trabajos acompañados en Operación y Mantenimiento.

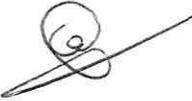
Respecto al Plus de Insularidad, revisaremos el comentario que se ha hecho aunque creemos que está adecuadamente recogido.

En cuanto a lo planteado de los Operadores Técnicos, entiendo que rige el acuerdo que dio lugar a su adscripción. De hecho, todos ellos tienen una carta donde se recogen sus condiciones y cuando hay un problema interpretativo de un derecho, se acude al acuerdo que dio lugar y no queda derogado. Sólo queda derogado en el sentido de que ya no tenemos Operadores Técnicos a los que adscribir con ese tipo de garantías, pero si hay que hacer una mención así se hará.

En cuanto a los 200 euros que se han ingresado en la nómina de octubre, con nuestra mejor voluntad, hemos hecho el abono de una cantidad, estableciéndose en el Acta que se abonaría a quien estuviera de alta a 1 de enero, en el sentido de que es proporcional al tiempo que uno ha estado.

Si abonamos una cantidad a los trabajadores, la pagamos con los criterios con los que siempre se ha hecho en Telefónica: proporcional al tiempo de alta y a la jornada que se tenga. Es decir, una persona que ha trabajado 12 meses en jornada completa ha percibido los 200 euros, pero si una persona ha trabajado un mes, hemos pagado 1/12 parte, lo mismo con los empleados que están con reducción de jornada, se ha abonado la parte proporcional. El Acta sólo dice que se pagarían 200 euros.

Si finalmente llegamos a una decisión de que el comportamiento de esos 200 euros tiene que ser otro en la cláusula económica del Convenio, nosotros estaríamos dispuestos a considerarlo y que cuando se cierre la cuestión económica del Convenio de la revisión salarial, decidiremos cuál es el régimen jurídico de cada cosa que se ha pagado o que se tenga que pagar.

 No se trata de una decisión sesuda, sino una aplicación automática por parte de quien administra la nómina y los sistemas, que yo como responsable de ello suscribo, pero que si hay que regularlo de otra manera porque lo entendemos así, lo regularemos como corresponda si estamos todos de acuerdo. Quiero decir que lo hemos hecho así con nuestra mejor voluntad ya que en Telefonica no tenemos en los sistemas un concepto de nómina de pagar una cantidad igual a todos.

Respecto del **programa voluntario de suspensión individual de la relación laboral**, se nos pidió en la reunión anterior que tuviéramos en cuenta algunas cuestiones, y hemos hecho entrega de un nuevo borrador que sería nuestra mejor propuesta, recogiendo las peticiones que se han planteado y en donde hemos hecho una redacción de algunas cuestiones que, directa o indirectamente, creemos que puede contribuir a la mejor claridad.

Hemos incluido un apartado de vigencia para que se vea claramente que tiene una duración de dos años, iniciándose el 01/01/2016 y finalizando el 31/12/2017.

Asimismo, hemos incorporado la posibilidad de que los empleados tengan 53 años o más años cumplidos durante 2016.

De las cuestiones que se nos plantearon por parte de las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa, hemos incluido que: se les reintegrará a los empleados el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social hasta la fecha en que puedan acceder a la jubilación ordinaria (antes hasta los 65 años), a diferencia de lo que ocurre con la renta, que es hasta los 65 años; las aportaciones al Plan de Pensiones, se realizarán sobre las retribuciones fijas acreditadas en el momento de la baja, no sobre la renta; y en cuanto a la póliza de salud, la Empresa asumirá el 100% del coste de la póliza básica, y no el 40%.

Con todo ello, nos gustaría escuchar una valoración porque, como decía al inicio de mi intervención, es una propuesta que representa el máximo esfuerzo que en este tema la Empresa podría asumir para cerrar un esquema con acuerdo y que fuera como un anexo del Convenio, dándole la misma validez que tienen los Convenios Colectivos, incorporándose al propio documento.

Toma la palabra el Representante de CCOO, D. Miguel Ángel Estévez Conde.

En la reunión de la semana pasada CCOO ya realizó algunas propuestas de mejora que, en nuestra opinión, era necesario mejorar del denominado "Programa voluntario de suspensión individual de la relación laboral".

De dichas propuestas consideramos positivo que se hayan recogido, en el documento presentado hoy por la Empresa, las siguientes:

- Que el coste de la póliza de salud (Antares) sea asumido íntegramente por la Empresa y no sólo en el 40% como proponía.
- Que la aportación del promotor al Plan de Pensiones se realice sobre el salario regulador (en activo) y no sobre la renta reconocida (68%).
- Que la Empresa reintegre el importe correspondiente al Convenio Especial con la Seguridad Social hasta la fecha de jubilación ordinaria (especialmente importante para quienes no puedan jubilarse a los 65 años).



Sin embargo, CCOO también solicita una mejora de las condiciones económicas, que incrementen el porcentaje de salario del 68% propuesto (bien aumentando dicho porcentaje, revalorizando la renta, contabilizando los bienios o pases de nivel posteriores u otras fórmulas) y en este sentido no han sido atendidas, por el momento, nuestras reivindicaciones. También pensamos que se debe incluir conceptos como la Ayuda Escolar e Infantil; que se permita al trabajador anticipar la percepción de la renta total (hasta la edad ordinaria de jubilación) a los 63 años.

Como en otros planes de adecuación de plantilla, solicitamos la creación de una Comisión de Seguimiento donde pueda tratarse aquellas situaciones y/o problemáticas que todo acuerdo de este tipo puede generar.

Otra de las cuestiones que esta Mesa de negociación del CEV o, en su momento, la propia Comisión de Seguimiento debe valorar es la posibilidad de transformar la aportación del promotor al Plan de Pensiones en renta del trabajador/a, contribuyendo con ello a un aumento de la misma desde el primer día de la suspensión del Contrato de trabajo. CCOO solicitamos la aceptación de esta iniciativa cuanto antes.

Para finalizar, recordamos el compromiso con el empleo recogido en el texto del CEV entregado en el día de hoy. En continuidad con el mismo y en similitud con otros planes de adecuación de plantilla, desde CCOO solicitamos la concreción de creación de empleo durante la vigencia del CEV. Una fórmula tradicional es relacionar un porcentaje de nuevo empleo en función de las adhesiones al plan de suspensión individual.

Toma la palabra el Representante de UGT, D. José Luis Paniagua Fernández.

Respecto al PSI, resulta positivo que la Empresa haya atendido en parte a las demandas que desde UGT le planteamos a priori en la anterior reunión, de forma que efectivamente el cálculo del salario regulador se hace sobre la suma de todos los conceptos fijos anuales acreditados en el momento de la baja, y que la aportación al plan de pensiones se calcule sobre dicho salario, así como que la Empresa asuma el 100% del coste de la póliza complementaria de Antares (cuadro médico y servicio dental franquiciado) y por supuesto que se proporcione la garantía adicional de que se reintegrará el Convenio Especial con la Seguridad Social que se acredite haber suscrito hasta los 65 años o hasta la fecha en que se acceda a la jubilación ordinaria.

No obstante, desde UGT planteamos una serie de consideraciones que esperamos se tengan en cuenta.

Solicitamos que el PSI se aplique de igual manera a los empleados tanto dentro como fuera de Convenio, para que se dé realidad a los principios de universalidad, voluntariedad y no discriminación.

Solicitamos que la Empresa, bien en el propio texto del acuerdo, bien en el acuerdo individual suscrito con cada uno de los trabajadores, o bien en la Comisión de Seguimiento que se establezca sobre el mismo, proporcione una serie de garantías que contribuyan a despejar incertidumbres y dudas, como son:

- 
- Consideración de los adscritos al PSI como activos a efectos de todas las prestaciones de fondos sociales, seguro de sueldo, y ofertas sobre productos Movistar.
 - Mantenimiento de la interlocución y contacto con la Empresa, con acceso a E Domus u otro canal similar.
 - Acceso a la oferta formativa de la Empresa.
 - No aplicación de copago en Seguro Médico.
 - En caso de reingreso, que la falta de formación nunca sea motivo de despido.
 - En caso de un ERE posterior, garantía de mantenimiento de las condiciones económicas del pacto individual, no cabiendo renuncia a las mismas.
 - Pacto de garantía y de salvaguardia en caso de sucesión o transmisión de empresas por venta o escisión, que garantice el mantenimiento del pacto individual de suspensión.
 - Garantía de no modificación del PSI mediante una posterior negociación colectiva.

Finalmente sobre este PSI entendemos por esta parte oportuno solicitar que se abra un proceso de creación de empleo que venga a paliar la pérdida de habilidades y conocimientos que pudiera producirse en nuestra Empresa en virtud de este plan.

Queremos finalizar manifestando que nuestro posicionamiento sobre el plan de suspensión individual, en todo caso, dependerá del contenido global del propio CEV.

Toma la palabra nuevamente la **Representante Empresarial**, Sra. de la Hoz.

Por cerrar los temas, la parte de garantías y la incertidumbre que se ha manifestado, creemos que, en la medida que podamos aclarar algunas cuestiones, como el mantenimiento de las ofertas o algunas otras que sea razonable aclarar, lo aclararemos debidamente.

Asimismo, en la próxima reunión, cuando hablemos del Capítulo de la garantía salarial, podremos avanzar algún tipo de compromiso de creación de empleo, ya veremos en qué términos.

Respecto a la mejora de las condiciones económicas, ya hemos dicho que éste es nuestro mejor planteamiento, y la ayuda escolar e infantil no se ha contemplado nunca su inclusión en la renta en ninguno de los ERES anteriores.

En cuanto al resto de cuestiones que se han planteado, considero que la Comisión de Seguimiento, que no está aquí recogida, puede ser un buen foro donde demos debida explicación a cuestiones que se han planteado aquí, que son cuestiones concretas que en la Comisión de Seguimiento se podrán ir despejando. Evidentemente, en el contrato individual intentaremos recoger de alguna forma todo un régimen jurídico lo más adecuado posible para que los empleados que se acojan se sientan tranquilos.



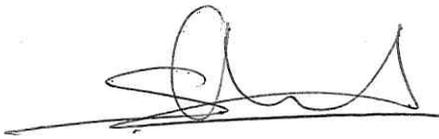
Respecto al caso que se ha comentado de que se produzca una sucesión o transmisión de empresa, el nuevo propietario o titular, se subroga, como de todos es sabido, en todos los derechos y obligaciones tanto de empleados como de pasivo. En Telefónica, la renta del ERE se paga con un fondo interno, no tenemos exteriorización del compromiso por pensiones, con lo cual, estamos en esa dinámica de que cualquiera que compre Telefónica tiene que asumir ese tipo de compromisos, no porque lo pongamos aquí sino porque la ley es lo que dice.

Con estas cuestiones, intentaríamos incluir en el último texto la parte de la Comisión de Seguimiento y ahí llevaríamos toda la información de los contratos y la que se nos ha solicitado, para despejar las dudas.

Por mi parte, nada más, con los compromisos dichos de cerrar todos los temas en la próxima reunión.

Toma la palabra el **Presidente**, que convoca a las partes para la siguiente reunión, que tendrá lugar el jueves día 12 de noviembre en el mismo lugar a las 11:00 horas.

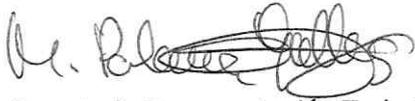
Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 12:15 horas en el lugar expresado en el encabezamiento.



Secretaria Representación Trabajadores
SUSANA ORENGA COMERAS



Secretaria Representante Dirección
INMACULADA MUÑOZ ANDRADE



Secretaria Representación Trabajadores
PALOMA GALLEGO DE LERMA FERNÁNDEZ



Vº Bº Presidente Negociación
ANGEL CALZADA CALVO