

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 4

Fecha Reunión: 29 de julio de 2015

ASISTENTES:

PRESIDENTE

D. ÁNGEL CALZADA CALVO

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

D. FERNANDO HERRERA SANTA MARÍA, Director Recursos Humanos y Transformación.

D^a. M^a BELÉN DE LA HOZ DE LA HOZ, Directora Relaciones Laborales y Coordinación Territorial.

D. JOSE ANTONIO GARCÍA VILLAR, Director Soporte Decisión Operativa.

D. VICENTE NOGUERALEZ BAUTISTA, Director Multicanalidad y Marketing Digital.

D. GREGORIO REDONDO PÉREZ, Director Transformación Operaciones y Red.

D^a PILAR SERRANO RODRÍGUEZ, Directora Calidad.

D^a. ANA INÉS FERNÁNDEZ CANTERO, Directora Organización y Compensación.

D^a RAQUEL FERNÁNDEZ LEÓN, Directora Desarrollo Selección y Gestión Talento.

D. JAVIER VIZCAÍNO TOSCANO, Director Empresas Centro.

D^a. M^a DEL CARMEN SÁNCHEZ-QUIÑONES GONZÁLEZ, Directora Servicios Comerciales.

D. ÁLVARO SÁNCHEZ FERNÁNDEZ, Gerente Contencioso Laboral.

D^a. MARÍA CORONACIÓN LÓPEZ ALONSO, Directora Servicios al Empleado y Gestión SSGG.

ASESORES REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

D^a ANA GUIJARRO ORTEGO, Gerente Negociación Colectiva TE y Relaciones Sindicales.

D^a RUTH SOTO MADRID, Gerente Condiciones de Trabajo

D. JOSE CARLOS JIMENEZ NAVARRO, Gerente PYC Gastos No Comerciales.

D. RICARDO DEL CURA AYUSO, Jefe Recursos Humanos.

D. RAÚL GUTIÉRREZ BOLÍVAR, Gerente Recursos Humanos Centro.

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

SECRETARIA

D^a. INMACULADA MUÑOZ ANDRADE

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

D. JOSE RAMÓN SÁNCHEZ MARTÍN	UGT
D ^a . MAGDALENA TRONCOSO PÉREZ	UGT
D. TOMÁS BLANCO RUBIO	UGT
D ^a MANUELA RUÍZ ARREBOLA	UGT
D. JORGE GRANADO MARCO	UGT
D ^a . CARMEN GONZÁLEZ MINGOT	UGT
D. JOSE V. GUERRERO GIMÉNEZ	CCOO
D. MIGUEL ÁNGEL ESTEVEZ CONDE	CCOO
D. J. ALBERTO MARTÍNEZ SOTO	CCOO
D. ALBERTO SALAS CABALLERO	CCOO
D ^a . RAMONA PINEROS LÓPEZ	CCOO
D. CÉSAR GONZÁLEZ RUANO PÉREZ	CCOO

ASESORES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

D. AMADEO RODRÍGUEZ SILVA	UGT
D. JOSÉ CÁNDIDO VARELA FERRIO	UGT
D. JOSE LUIS PANIAGUA FERNÁNDEZ	UGT
D. JOSÉ GÓMEZ MARTOS	UGT
D. JAVIER CONSTANTINO DÍAZ TOMÁS	UGT
D. JAVIER RODRÍGUEZ CASASECA	UGT
D. FERNANDO A. FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	CCOO
D ^a . CARMEN JUAREZ RICO	CCOO
D. JESÚS GONZÁLEZ ALONSO	CCOO
D. JOSE IGNACIO MIÑAMBRES	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 29 de julio de 2015, bajo la presidencia de D. Ángel Calzada Calvo, en la Sala de Juntas de la Planta cuarta del Edificio Escuela de Vallecas, sito en la calle Bruno Abúndez 48 de Madrid, se reúnen las personas anteriormente citadas.

El **Presidente**, Sr. Calzada Calvo, tras saludar a los asistentes, cede la palabra a la Representación Empresarial.

Toma la palabra la **Representación Empresarial**, Sra. Belén de la Hoz de la Hoz, quien tras dar los buenos días a todos los asistentes, señala que hoy se va a dar una respuesta

genérica a la mayor parte de las cuestiones que se trasladaron en la reunión anterior por parte de la RRTT como Plataforma, y que cada una de las dos Organizaciones defendieron en esta Mesa.

En primer lugar, da las gracias a la Representación de los Trabajadores por su exposición clara y precisa sobre lo que supone para los dos Sindicatos que están presentes en esta Mesa y que representan a todos los trabajadores de las tres Empresas, el conjunto de objetivos que se plantean para este proceso de negociación colectiva, o lo que tradicionalmente se denominan las reivindicaciones de la parte social.

Entendemos que es interés de todos hacer realidad una mejora global del marco de condiciones de trabajo de los empleados de las tres Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Este Convenio, sin embargo, va más allá de esa mejora considerada de una manera simple o aislada. El proyecto de crear un marco laboral único es un proyecto absolutamente renovador de nuestro marco de Relaciones Laborales, que nos exige, en este caso, que el Convenio sea el instrumento configurador de ese marco. En Telefónica de España partimos de los Convenios Colectivos y de la Normativa Laboral, modificada por sucesivos Convenios Colectivos desde el año 94, y en Telefónica Móviles y en Telefónica Soluciones de Convenios Colectivos propios.

Esta tarea que vamos a desarrollar durante los próximos meses en esta Mesa de negociación ha de ser compartida por todos, en el entendimiento de que sólo desde la confianza y con una información transparente, seremos capaces de llegar a contar con un Primer Convenio Colectivo para las tres Empresas Vinculadas representadas en esta Mesa.

Por ello, y más allá de los antagonismos que tradicionalmente lleva implícita la presentación de las reivindicaciones por cada parte, entendemos que debemos trabajar con un objetivo común. Compartir un proyecto empresarial que garantice nuestra viabilidad y la empleabilidad de todos los que formamos parte de este colectivo, con un marco de condiciones único y homogeneizado para las tres Empresas que constituyen el ámbito funcional de este Convenio Colectivo.

Entrando a responder de una manera más precisa a la propuesta formulada por la Representación de los Trabajadores, aprovecharemos para dar respuesta a la mayoría de los temas, a la vez que plantearemos algunas de las cuestiones que para nosotros constituyen necesidades estratégicas básicas a las que debemos dar cabida dentro de esta negociación colectiva, y sobre las que en las sucesivas reuniones iremos profundizando.

Ámbito personal

La Representación de los Trabajadores solicita que el Convenio se aplique al mayor número de trabajadores y trabajadoras posible, tanto desde el punto de vista numérico como desde el punto de vista porcentual.

En este punto, resulta curioso que desde las Organizaciones Sindicales se hayan hecho planteamientos para regular el marco de los empleados en situación de Fuera de Convenio. Por nuestra parte, sin embargo, no queremos desconocer esa sensibilidad mostrada, y estamos dispuestos a escuchar las propuestas de esa parte, que por otro lado, ya les anticipamos que, por lo que aquí se manifestó, nos parecen razonables. Al

mismo tiempo, queremos compartir una reflexión que aparecerá a lo largo de esta negociación, que es la relativa a la flexibilidad y adecuación ágil de las condiciones laborales, para afirmar que este colectivo de FC lo es por razón del puesto que ocupan y sus especiales características o bien por la función que realizan, donde se requiere unas especiales condiciones para el desempeño adecuado, y una mejora en la flexibilidad de la prestación que no ofrece el Convenio Colectivo. Por tanto, en la medida que podamos adecuar el marco de Convenio será más fácil reducir el volumen de empleados en situación FC.

Los Convenios Colectivos de cada una de las tres Empresas establecían ya limitaciones en cuanto a la exclusión del ámbito personal del Convenio Colectivo. En el caso de Telefónica de España, se fijaba un porcentaje del 14% de empleados Fuera de Convenio, mientras que en el caso de TME y de TSOL, el compromiso se circunscribía a la reducción paulatina respecto del número que existía a la firma del Convenio. En esa línea hemos trabajado para cumplir nuestros compromisos estos últimos años.

Por nuestra parte, entendemos que es necesario continuar manteniendo un equilibrio razonable entre el ámbito de Fuera y Dentro de Convenio, y ello porque existen determinadas posiciones dentro de la Organización que, bien, como decía antes, por su responsabilidad o bien por la flexibilidad requerida para la prestación de su actividad profesional, requieren contar con un marco de flexibilidad mayor que el contenido en el Convenio.

En esta línea, el esfuerzo que se ha realizado por la Empresa en los últimos procesos de negociación, entendemos debe ser valorado positivamente por la RRTT, tanto por la incorporación de determinados colectivos al ámbito de aplicación del Convenio, a petición de la propia RRTT, como del número total.

Por otro lado, nuestra estructura delimitativa del ámbito personal de Dentro y Fuera de Convenio ha sido siempre clara. Somos partidarios de avanzar en aclarar algunas de las cuestiones que se plantean por su parte, puesto que, aunque no es objeto de esta negociación, entendemos que es una inquietud de este colectivo y por ello se hacen eco las Organizaciones Sindicales, de forma que garanticemos que los empleados en situación FC recibirán una información adecuada de su situación y se velará por el respeto a sus derechos.

En cualquier caso, la delimitación de la estructura organizativa como potestad de la Representación de la Empresa, siempre se va a ejercer dentro de un contexto de responsabilidad y delimitado por el respeto a la legalidad vigente y la referencia al marco de condiciones laborales de este colectivo, y en sentido descendente en la medida que seamos capaces de dotarnos de un marco más flexible.

Vigencia

En cuanto a la vigencia, esta es una cuestión que, en nuestro caso, tiene una importancia relativa dado el valor que cobra en nuestro ámbito de Relaciones Laborales la negociación permanente.

Telefónica ha sido pionera en la negociación permanente. Hace más de una década que nosotros incluimos la negociación permanente dentro de los Convenios, permitiendo darles una vigencia más amplia, y por ello debemos sentirnos orgullosos.

Es esta negociación permanente la que nos sirve para adecuar nuestro marco de RRL a las necesidades de la Empresa en constante evolución, siempre mediante el acuerdo y la concertación.

No somos ajenos a la voluntad de esa parte que viene abogando por vigencias amplias de los Convenios, y manifestamos nuestra disposición a negociarlo siempre que con los compromisos de ambas partes garanticemos que se puedan asumir en el desarrollo del Convenio con decisión de llegar a acuerdos.

Creemos que el Convenio de TDE 2011-14, ha sido una buena prueba de ello, donde, por un lado, se abordaron todos los temas comprometidos en el desarrollo del Convenio, todos aquellos que necesitaban un mayor sosiego para analizarlos, en un proceso de negociación colectiva durante la vigencia del Convenio, como la clasificación profesional o la regulación de las disponibilidades, e incluso con temas sobrevenidos por el devenir económico adverso del país, de nuestro sector y de la propia Empresa, para realizar ajustes muy necesarios que ayudaron a la Compañía a sobrepasar esos momentos, y que las Organizaciones presentes en esta Mesa tuvieron la madurez de asumir, haciendo llegar a los trabajadores nuestros motivos y la situación que nos llevaba a abordarlos, para que el proceso se desarrollara de forma ejemplar.

Hemos de agradecer una vez más el esfuerzo realizado por todos, que nos dice que estamos en el buen camino, en el camino del diálogo y la interlocución social.

Por tanto, la vigencia vendrá determinada por los contenidos, los compromisos asumidos y su esquema de desarrollo.

Empleo

Por lo que se refiere a los aspectos vinculados con el empleo a los que se hace mención en la Plataforma:

- Garantía de empleo.
- Garantía de no adscripción forzosa de los trabajadores en caso de segregación de actividad de la Empresa.
- Garantía de no movilidad interprovincial forzosa.
- Creación de empleo.

El esquema de garantías pactado en los últimos Convenios, en casi todos ellos ligado a EREs, exige alguna revisión que nos gustaría compartir.

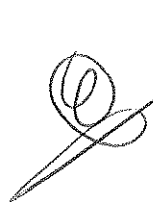
Los diversos ajustes de plantilla realizados han llevado aparejados un nuevo esquema de clasificación profesional, que nos ofrece mecanismos de movilidad funcional en línea con lo que de forma desigual íbamos planteando en los Convenios como medidas coyunturales. Es decir, durante los procesos de los Convenios y EREs anteriores al del 2011, siempre ha habido medidas coyunturales de reasignaciones, de movilidad funcional, etc., para dar respuesta a las distintas cuestiones que se iban planteando en las provincias y con las actividades.

En el último Convenio, no ha sido una medida coyuntural, sino que ha sido una medida estructural, la unificación de los OCs, para que nuestros empleados tengan actividad suficiente y estén capacitados para las nuevas funciones que hemos de asumir.

Cuando hablamos de nuevas capacidades que vamos a necesitar en el futuro, como una de las prioridades de RRHH en el ámbito corporativo de la Compañía, estamos pensando fundamentalmente en incorporar perfiles nuevos para lo que queremos ser, que es una Telco Digital. Pero nosotros en TE tenemos el mejor ejemplo de esta adaptación, en las áreas operativas, con perfiles profesionales que se han considerado tradicionales, profesionales que han crecido en Telefónica, que han sabido adaptarse a los cambios tecnológicos experimentados y que han dado un paso de gigante cuando había que darlo, cuando los cambios son vertiginosos.

Así hemos hecho posible el despliegue de la fibra, asumiendo funciones hasta ahora desconocidas por nuestros empleados, que han sido los protagonistas de esta transformación, desde el registro y el diseño de la red hasta la fusión, instalación etc. Telefónica no tendría la mejor red de fibra de toda Europa si no fuera porque más de 6.500 empleados, con las Organizaciones Sindicales que les representan, presentes en esta Mesa, han sabido que era el momento de asumir nuevos retos y entre todos lo hemos hecho posible, anticipándonos a las eventuales dificultades, deslocalizando actividades, y haciéndolo de una manera sencilla y ágil.

Todo ello con el compromiso de la Compañía, que ha apostado decididamente por esta inversión en la modernización del país.



Sin embargo, no en todas las áreas de actividad ha ocurrido lo mismo, lo cual no es achacable en principio a nadie, simplemente la inercia organizativa nos ha dejado dispersiones territoriales que restan eficacia a la gestión y foco al empleado que en ocasiones se siente alejado de la dirección y de la orientación de su trabajo.

Por ello, es el momento de conjugar las reivindicaciones sociales conocidas en esta materia con una organización más ágil y eficiente. Es imprescindible en este nuevo contexto de Convenio para las tres Compañías dar un giro que nos garantice la eficiencia, la empleabilidad real, la productividad, y el desarrollo profesional. Y en este contexto, hemos de abordar conjuntamente con esta Representación Social los siguientes puntos:

1. Una adecuada regulación de la movilidad geográfica y, en su caso, de la circulación de empleados entre las Empresas vinculadas.
2. Un esquema de movilidad funcional específico que ayude a mantener la residencia laboral a opción del empleado.
3. La mejora de los mecanismos de circulación de trabajadores por Empresas del grupo en caso de transferencia de actividades.
4. Programa de planificación de actividades, perfiles y recursos en las provincias que contemple la deslocalización de actividades en pro del incremento del empleo en las provincias.

Se trataría con ello de conjugar las necesidades de la Compañía con las reivindicaciones tradicionales manifestadas. Mantener el empleo en el ámbito provincial exige dotar de ocupación efectiva a los empleados, y cuando por las particularidades de los perfiles o de

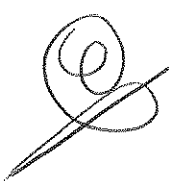
las actividades esto no sea posible, buscar herramientas que resuelvan o bien la adecuación de los perfiles, o bien otras alternativas que entre todos hemos de buscar.

Seguro que contar con un Convenio para las tres Empresas mejora la empleabilidad y facilita la estabilidad que todos deseamos, sin perder el foco en la eficiencia y productividad.

Nos gustaría diseñar un mapa provincial de recursos y actividades, categorizando las provincias, estableciendo actividades prioritarias en cada una de ellas para resolver problemas a corto plazo y anticiparnos medio plazo cuando tengamos la fibra desplegada, la automatización sea cada vez más generalizada y cambie sustancialmente la operación y supervisión de la red.

En cuanto a la creación de empleo, recordar que el mantenimiento de nuestra posición competitiva dentro del mercado de las Telecomunicaciones, exige el contar en todo momento con profesionales que, con los mejores niveles de preparación y formación en nuevas tecnologías, puedan desarrollar el proyecto de transformación.

Compartimos con la Representación de los Trabajadores la intención de crear empleo a través de la incorporación a la Organización de nuevos profesionales que, trabajando conjuntamente con los clientes, se anticipen a las necesidades de estos, ofreciéndoles soluciones de alto valor añadido que den respuesta a sus necesidades en un mundo en permanente evolución como es el de las Telecomunicaciones.



Todo ello sin olvidar que el conjunto de las tres Empresas cuenta actualmente con el suficiente dimensionamiento organizativo que le permite hacer frente a sus retos empresariales.

Por tanto, la creación de empleo debe conjugar que somos Empresas adecuadamente dimensionadas y que necesitamos renovar una parte de nuestros perfiles. Para dicha renovación necesitamos contar con las notas de agilidad y flexibilidad necesaria, adecuando los mecanismos tanto para el reclutamiento como para la adjudicación de los puestos. Hemos de hacer un ejercicio conjunto de revisión de nuestro modelo, para que con la participación de la Representación Social podamos decidir qué es lo más razonable y lo que ofrece la mejor respuesta a las necesidades de los negocios.

No olvidemos que tenemos unos mecanismos de reclutamiento y provisión que corresponde a un momento en el que la Empresa tenía un dimensionamiento tres veces superior que en la actualidad, donde el reclutamiento no era de cientos sino de miles de profesionales al año, por lo que creemos que debemos revisarlo ya que no responde a la realidad de las necesidades que tenemos en la actualidad.

Absentismo

Respecto a la referencia al absentismo, y vinculado este punto no solo con el empleo sino también con la prevención y salud laboral, y por supuesto con nuestro objetivo de eficiencia y productividad, hay que indicar que el absentismo tiene consecuencias económicas- coste horas perdidas, coste de personal de sustitución, horas extraordinarias de trabajadores no absentistas, pérdidas productivas, etc.-, organizativas -mayor carga de trabajo para trabajadores no absentistas, peor distribución de las tareas, etc.- sociales, productivas y sobre todo personales para el trabajador, que ve mermada su salud y su bienestar.

El absentismo supone un coste importante para todos, constituye uno de los elementos fundamentales en la pérdida de productividad e incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las Empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores.

Estudios realizados demuestran que, en un número significativo de los casos, el absentismo está injustificado y que la falta de motivación y la insatisfacción laboral se encuentran detrás de muchos casos de ausencia reiterada al trabajo. En otros muchos casos, por supuesto, el absentismo está justificado y responde a una necesidad médica.

Más allá de los efectos extintivos del absentismo, en Telefónica España queremos hacer partícipe a la RRTT de que éste es un objetivo compartido, dado que los efectos negativos del mismo se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

En el momento actual, en el que la mejora de la eficiencia y la productividad constituyen elementos fundamentales de nuestra línea de trabajo, hemos sido capaces de mejorar sensiblemente las tasas de absentismo, por lo que debemos seguir evolucionando en esta línea a pesar de que estamos por encima de lo que nos gustaría y sería deseable.

La preocupación por asegurar la salud de nuestros empleados unido al interés real en la mejora de la productividad y la competitividad en el contexto económico actual, nos lleva a revisar los procesos de absentismo porque cuando algún empleado falta al trabajo repercute en la eficiencia, disminuye nuestra productividad, se resiente el servicio y finalmente acaba afectando a nuestros clientes.

Para poder abordarlo, la Empresa debe tener un conocimiento riguroso de sus causas, las circunstancias que lo rodean, su coste, etc. Cualquier solución requiere de un acertado diagnóstico compartido, así como el desarrollo de metodologías sencillas y adecuadas a la realidad.

A tal fin, tanto la Empresa como la Representación de los Trabajadores, deberán manifestar su compromiso para abordar esta materia con el objetivo de prevenirlo, y coadyuvar en su corrección y reducción de las tasas actualmente existentes en Telefónica, debiendo analizar las causas del absentismo injustificado y estableciendo criterios para reducirlo, definir mecanismos de seguimiento y evaluación con la Representación de los Trabajadores y, en su caso, medidas correctoras y de control, en la medida que seamos capaces de abordarlo con decisión y medidas concretas para poder analizar la reivindicación planteada en esta materia. Nuestro objetivo es la salud de nuestros empleados, pero entre todos hemos de garantizar los comportamientos responsables y el compromiso con el trabajo.

Aspectos salariales

En relación con este punto y tal como se contempla en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, suscrito entre las Organizaciones Sindicales mayoritarias y la CEOE, su intención es la de llevar a cabo una política salarial que contribuya de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas españolas.

Es por ello que entendemos que nuestro incremento o revisión salarial debe estar alineado con lo propuesto en dicho Acuerdo.

Si entramos en la parte del Acuerdo referido a la cuantificación de las revisiones salariales, hemos de tener una visión global. En el punto de jornada, la RRTT plantea una reducción de la jornada por cualquier vía, vacaciones, permisos, horarios, etc. Algo así me gustaría trasladar pero en este ámbito.

Las referencias al Acuerdo, en cuanto a estos principios de reactivación económica, creación de empleo y mejora de la productividad, hemos de tenerlas presentes, pero también hemos de tener presente cómo funciona el esquema retributivo de nuestras Empresas:

1. En TdE anualmente se producen subidas automáticas de un 1,2% del sueldo base, y del 0,5% aproximadamente por los pases de nivel. Esto supone que alrededor de un 1,7% de subida se produce por el sistema.
2. En TME las subidas automáticas de pase de nivel oscilan entre un 3% los primeros años y un 0,5% los últimos.

Tradicionalmente con IPCs elevados, que tampoco hace tanto que se producían en España, estos incrementos suponían un porcentaje más o menos relevante de la revisión salarial, pero en estos últimos años, donde los IPCs rondan entre 0,3-0,5-1% y la subida en sueldos base rondan el 0,6%, estamos hablando de que más del doble de la revisión salarial que se pacta en los Convenios se produce automáticamente por el esquema retributivo que tenemos.

Desde esta óptica, hemos de ser prudentes porque la inflación de los costes salariales exige, que de alguna forma, seamos conscientes de la necesidad que tenemos de abordar algunos cambios estructurales en materia retributiva.

La referencia al marco laboral de Telefonica de España requiere que tomemos algunas medidas que contribuyan a adaptar, entre otras, la estructura salarial a la nueva realidad de la Empresa, que racionalicemos un modelo que favorece a todos los empleados, pero que no puede ser inamovible si queremos que sea viable.

En un momento en que las estructuras salariales tienden a ser más flexibles, debemos revisar los conceptos retributivos que forman parte de la misma.

Sin perjuicio de que abordaremos este tema en una reunión monográfica, debemos revisar conceptos anacrónicos que o bien han desaparecido o bien no responden a las circunstancias para las cuales se pactaron. Hay que tener en cuenta que algunos de ellos datan de los años setenta.

Jornada Laboral

Desde el punto de vista de ordenación del tiempo de trabajo, este Convenio Único nos va a dar la oportunidad de adecuar y homogeneizar jornadas y horarios, de modo que los equipos de trabajo puedan trabajar conjuntamente y dar una respuesta lo más inmediata

y eficiente posible a los requerimientos de la actividad que desarrollamos el conjunto de las Empresas incluidas dentro de su ámbito.

Por otra parte, en nuestro entorno actual, dicho avance es un requisito ineludible, de modo que el posibilitar la coordinación entre los diferentes equipos de las Empresas vinculadas en una franja horaria más amplia y a la vez lo más flexible posible, para conseguir la inmediatez y eficiencia de nuestra respuesta, con una identidad similar en cuanto a franja horaria con la que operan nuestros competidores y el resto de compañías de servicios en nuestro país, nos posibilite mantener nuestra posición competitiva.

La realidad evidencia que se trata de un requisito ineludible, ya no sólo en las áreas de atención directa al cliente, sino que éstas a su vez necesitan su apoyo en el resto de las actividades del negocio, por lo que es preciso continuar avanzando para el establecimiento de un marco común en materia de distribución de la jornada de carácter más global.

Esta realidad se manifiesta de forma aún más evidente, en aquellos entornos laborales que potencian la coordinación entre Empresas y el trabajo en equipo (Distrito Telefónica y Diagonal 00), así como en todas las cabeceras territoriales: Bilbao, Sevilla, Valencia o localidades de especial relevancia o importancia.

Por otro lado, y por lo que se refiere a las áreas técnicas, el modelo de crecimiento emprendido precisa impulsar cambios significativos en nuestro modelo operativo, que exigen, entre otros aspectos, la adaptación de turnos y horarios, para atender a las necesidades de nuestros clientes, eje central de nuestra actividad, cuya satisfacción se convierte en elemento esencial de nuestra actividad.

El proyecto de acometer una nueva ordenación del tiempo de trabajo en el ámbito de las tres Empresas no es nuevo, sino que se ha puesto de manifiesto en las negociaciones de los últimos Convenios Colectivos, donde hemos ido avanzando de una manera relevante en la convergencia. El paso que damos con este Convenio nos va a permitir culminar un largo proceso.

Resumiendo pues, tenemos que ganar en eficiencia, flexibilidad y productividad a través de, entre otros, los siguientes aspectos:

- La fijación de una jornada común para todos los trabajadores de las tres Empresas.
- El establecimiento de horarios comunes a los colectivos de las tres Empresas, en el que partamos de la necesidad de establecer unidad de horario para los empleados incluidos en un mismo equipo de trabajo. Ello implicará, que cualquiera que sea el empleador los trabajadores adscritos a cada unidad, mantendrán el mismo tipo de jornada, ya sea intensiva o partida, en función de las necesidades de cada una de las áreas, y todo ello previa información a la RRTT de cada Empresa.
- Asimismo, en aquellas unidades donde sea necesario el establecer turnos de trabajo, y donde los equipos pertenezcan a dos o a las tres Empresas del ámbito funcional de este Convenio, podrán establecerse calendarios de turnos conjuntamente, consiguiendo de este modo la convergencia de equipos funcionales y una mejora de la conciliación de la vida laboral y de las condiciones de trabajo.

Teletrabajo

Como ya expusimos en nuestra reunión anterior, compartimos con la RRTT la positiva valoración del teletrabajo, como una nueva forma de trabajo que nos permite el uso de las tecnologías y herramientas que las telecomunicaciones nos ofrecen, y de cuya extensión somos pioneros en nuestro país.

Hemos hablado en esta Mesa de crear una nueva cultura para ser la Telefónica del futuro, y en el teletrabajo es necesario reconsiderar lo hecho hasta ahora, y más allá de declaraciones programáticas, analizar con seriedad qué ha fallado, donde y por qué se acaba la confianza y qué necesitamos para que sea la herramienta de transformación que empleados y Empresa necesita.

En este contexto, consideramos necesario seguir avanzando en el compromiso mutuo de mejora en la calidad y la productividad. Si no medimos la productividad y no damos unas reglas de juego claras para todos, si no buscamos fórmulas para que no sea una condición exclusiva y vitalicia de unos frente a otros, seguiremos dejando en manos de cada gestor y en su visión la implantación del teletrabajo.

Vacaciones

Es un punto en el que debemos avanzar en convergencia, es necesario homogeneizar los periodos de descanso y su forma de disfrute para las tres Empresas.

En este sentido, tanto en TSOL como en TME hemos avanzado bastante en convergencia estos últimos años, y creo que podemos culminar aquí en un esquema único para todos en materia de vacaciones.

En cuanto a la consideración de los sábados como días no laborales a efecto de vacaciones, considerando que los días de vacaciones en TE rondan los 30 laborables por efecto del disfrute de domingos/festivos y adicionales, se nos hace difícil cuando lo normal en los Convenios es de 24/26.

En cuanto a la consideración de festivos los días 24 y 31 de diciembre, cabe señalar aun siendo reducciones de jornada que tienen un alto coste empresarial, estaríamos en disposición de valorarlo por lo emblemático de estos días y en aras a la conciliación de la vida personal.

Respecto de la petición formulada por la RRTT del establecimiento de un sistema de elección del periodo vacacional más justo y equitativo, con la propuesta de considerar un sistema de vacaciones rotativas, queremos dejar constancia de que llevamos ya, dentro de Telefónica de España, varios procesos de negociación en los que nos hemos comprometido como Organización a analizar la propuesta consensuada que a este respecto planteara la Representación Social sin que hayamos obtenido hasta el momento ninguna alternativa a la actual.

Tal vez, este sea el momento en el que el establecimiento de unas condiciones laborales únicas para el conjunto de los trabajadores de las tres Empresas, pueda servir para fijar un nuevo sistema de disfrute de vacaciones, ya que las preferencias reglamentarias establecidas en el artículo 125 de la Normativa Laboral no darían respuesta a aquellos colectivos que trabajen conjuntamente o la respuesta que pudieran dar sería en todo caso insatisfactoria, creando conflictos de difícil resolución dentro del marco legal.

A este respecto, cabe decir que, pese a la constante petición de la Representación de los Trabajadores, no se ha avanzado en esta materia, por lo cual, volvemos a reiterar nuestro compromiso de abordar este tema de vacaciones rotativas con los criterios que a tal efecto se propongan, siempre que las necesidades empresariales queden cubiertos y se trate, en todo caso, de un sistema de disfrute igualitario para todos los trabajadores.

En este punto quiero hacer una reflexión sobre las múltiples referencias en la NL a las preferencias relacionadas con la edad y la antigüedad. Creo que debemos valorar si este sistema es igualitario, justo y equitativo.

Disponibilidades

Se trata éste de un punto en el que deberemos avanzar, no solo en la homogeneización del modelo de disponibilidades aprobado en TdE en el año 2014, sino de extender este mismo modelo al resto de las unidades de TdE y a TME y TSOL, consiguiendo de este modo una mejora de las condiciones laborales para este colectivo y una mayor flexibilidad para la Empresa.

Comercial

Respecto a las cuestiones planteadas sobre nuestro modelo comercial, debemos ser conscientes que esta materia constituye uno de los elementos neurálgicos de nuestra actividad empresarial. Somos una Empresa con clara orientación comercial, por lo que tenemos que poner foco en la gestión de nuestros clientes y eso se consigue esencialmente haciendo que se sientan próximos a nosotros. Para ello, tendremos que adaptarnos a sus necesidades para captarlos y fidelizarlos con nuestras ofertas comerciales, y esto sólo se consigue mejorando permanentemente en la Atención Comercial.

El actual modelo territorial comercial debe continuar. Ha acelerado la transformación y seguiremos adaptándonos a la territorialidad y a nuestros clientes, a través de nuestros vendedores, que deben ser un referente de valor.

En cuanto a las herramientas, recursos y formación, toda la Compañía está centrada en estos fines, ya que así, nuestra fuerza de ventas podrá centrarse en la consecución de sus objetivos, siendo absolutamente relevante y debe ser el compromiso de todos.

Respecto a las gratificaciones, hay que recordar el esfuerzo realizado en el Acuerdo de Rediseño de Carrera Comercial para la venta presencial, con incrementos económicos que reconocían el valor que tiene la función. Sobre la consolidación de la gratificación en los niveles iniciales de la Carrera Comercial, y como se ha dicho en los foros correspondientes, la Carrera tiene un espíritu ascendente y motivador, por lo que el esquema de gratificaciones debe ser siempre ascendente y la línea de trabajo debe profundizar en el cumplimiento de objetivos.

El esquema actual nos sitúa en un momento único para incorporar al colectivo de vendedores de TME en una carrera profesional ya implantada en el segmento de Empresas y que tan buenos resultados ha traído.

Adicionalmente, la incorporación de los Técnicos Comerciales a la Carrera nos permitirá cumplir con el compromiso incluido en el Convenio Colectivo de TME de extender la Carrera Comercial a los profesionales que realizan tareas de venta presencial, directa o

indirecta, y todo ello para lograr una red de venta absolutamente profesionalizada, enfocada al cliente y que mantenga nuestra posición competitiva.

Referirnos también la conveniencia de explorar fórmulas de compensación flexible mediante uso de vehículos, para el colectivo de vendedores presenciales, que estaríamos en disposición de abordar, así como la mejora de las herramientas y aplicaciones, la disminución de tareas administrativas, y en general, todas aquellas cuestiones organizativas que mejoren la atención de nuestros clientes y la capacitación y desempeño de los vendedores.

Operaciones

La evolución tecnológica constante y vertiginosa a la que estamos asistiendo, dentro de lo que se ha denominado revolución digital, requiere efectivamente, como señala la RRTT con acierto, de un esfuerzo adaptativo a las permanentemente nuevas actividades necesarias para satisfacer las necesidades de nuestros clientes.

Ello exige que los empleados adscritos a esta unidad requieran de una mayor polivalencia y empleabilidad, que les permita contar con una mayor estabilidad en su residencia, ya que la dispersión territorial que tenemos en la actualidad está formada mayoritariamente por empleados pertenecientes al área de Operaciones y Red.

La evolución tecnológica y el mapa de funciones actuales, han provocado una revisión de nuestros puestos de Operadores por causa de innovación tecnológica, lo que determina un continuo y creciente desplazamiento de este colectivo hacia funciones de provisión e instalación y mantenimiento en domicilio de clientes.

Por ello y para garantizar una óptima prestación de nuestros servicios, se ha diseñado un proyecto formativo troncal para este colectivo, que permita la adaptabilidad en un tiempo razonable a los nuevos requerimientos de su actividad.

Este plan contempla un módulo general de productos y servicios y módulos específicos para la operación, el mantenimiento y la instalación en la red. Su desarrollo se inició en 2014 y continuará su desarrollo hasta 2016 para que todo este colectivo participe en este proyecto.

Ello hace evidente que la propuesta de la RRTT de mejora de la formación sólo puede ser valorada de modo favorable por nosotros.

En este punto nos gustaría compartir nuestra visión en una sesión monográfica para ver el presente y futuro de las Operaciones y la Red y cómo hemos de anticiparnos a los retos y cambios que se vislumbran.

Prevención de Riesgos Laborales, Salud Laboral y Medio Ambiente

En relación con la seguridad y salud en el trabajo, compartimos la inquietud de la RRTT en cuanto que, desde la Dirección de la Empresa, entendemos que la Prevención de Riesgos Laborales y la Salud Laboral y el Medio Ambiente son temas en los que todos tenemos que comprometernos. Son objetivos de los que formamos parte de la Dirección de las tres Empresas, el seguir profundizando en la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en todos los niveles jerárquicos de la Empresa.

La Prevención de Riesgos y la Salud Laboral se caracterizan por un escenario en constante transformación, ligado fundamentalmente a la evolución de nuestro catálogo de productos y tecnología que da soporte a nuestros servicios, lo que supone una imprescindible evolución a la actualización en paralelo de las operativas de trabajo, adaptadas tanto al marco legislativo en esta materia, como a las necesidades de los clientes y de la organización de Telefónica, e impulsando una la estrategia de integración de la prevención en la gestión de la actividad, impulsando la competitividad y productividad.

No cabe duda, que todas estas acciones en materia de prevención deben contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo y a una reducción de los costes laborales, tanto en materia de accidentes como de enfermedad común, además de una contribución al bienestar en el trabajo, para lo que es imprescindible la implicación y compromiso tanto de la RRTT, como de la Empresa y de los empleados, de manera que se logre seguir avanzando en un marco de continua evolución, esquemas de relación, que permitan de una manera flexible y ágil, poner en marcha operativas y procesos, que redunden tanto en la eficiencia, como la satisfacción de los clientes, y por supuesto, con las garantías de seguridad y salud que establece la legislación.

Para ello, consideramos necesario una revisión del actual Reglamento de Comités de Seguridad y Salud, en el que se debe plasmar una actualización de las actuales necesidades y dimensión de la Compañía, dotando a los Comités de un calendario de reuniones que permita optimizar la gestión de los mismos, así como garantizar la responsabilidad en materia de prevención.

En materia de Riesgos Psicosociales se ha producido un avance relevante en el desarrollo de una estrategia de conocer y planificar los procesos. Fruto de las diferentes iniciativas identificadas en las citadas evaluaciones, se está avanzando en el área Comercial, en acciones que tienen que contribuir a la minimización de los riesgos y por tanto, contribuir a las mejores condiciones laborales que a la postre tienen que suponer también una contribución en los resultados de compañía y bienestar de los empleados. El balance global es valorado positivamente y consideramos que las aportaciones y participación de la de la RRTT, muy activa en todos estos foros, han supuesto un elemento importante en este proyecto. En esta línea, desde la Empresa consideramos como una acción prioritaria, continuar avanzando en la limitación de todo tipo de riesgos, pero hacerlo desde la perspectiva de desarrollar planes de acción que permitan continuar con la óptima gestión de la actividad, para lo que es imprescindible avanzar en materia de formación específica para mandos, asegurar un calendario de reevaluaciones, favorecer la participación de la Representación Social en este ámbito.


En materia de Salud Laboral, hasta recientes fechas, las políticas preventivas se han orientado fundamentalmente hacia la reducción de accidentes. Cero accidentes era el objetivo de la Compañía. Sin embargo, desde Telefónica, manteniendo ese objetivo prioritario, creemos que también se deben impulsar nuevas estrategias basadas en la generación de acciones y políticas que favorezcan el bienestar de los empleados. Esta estrategia supone continuar manteniendo el esfuerzo que ya se está realizando en materia de Vigilancia de la Salud en la actualidad, asegurando que los empleados disponen de los servicios adecuados para realizar los reconocimientos. Adicionalmente, consideramos que debemos continuar impulsando la consolidación de nuevas campañas

de salud y bienestar que favorezcan la reducción del absentismo y por tanto la salud de los empleados. En este sentido, en la negociación deberemos plantearnos una revisión del actual complemento de IT, fundamentalmente en las bajas de corta duración, para favorecer el seguimiento individual de los casos y facilitar a los servicios médicos contribuir a un rápido restablecimiento de la salud de los trabajadores.

En el marco de un nuevo horizonte en materia de coordinación de actividades empresariales, donde la relación comercial con los clientes en materia de prevención también tiene que convertirse en una referencia y mejor práctica en el mercado, consideramos que nos tenemos que asegurar de dotar a nuestra Organización de las capacidades que establece la legislación, así como de los requerimientos de los clientes. En este sentido, vamos a avanzar en la consolidación de la figura del Recurso Preventivo, implantando un proceso que nos permita reducir los riesgos, ampliando el ámbito de actuación del Recurso Preventivo y dotándole de la formación necesaria y basándonos en un proceso que preserve los criterios legales y a la vez, sea flexible, ágil y adaptado a la organización.

Formación

La Dirección de la Empresa comparte con las Organizaciones Sindicales integrantes de esta Mesa Negociadora la consideración de la formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos. Además, la formación es un valor estratégico que permite la adaptación de la Empresa y de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a las necesidades del mercado.



Por ello, hacemos nuestra la manifestación contenida en las propuestas formuladas en el documento denominado Plataforma, en cuanto a que la formación es un elemento primordial para el desarrollo y promoción profesional de los trabajadores y trabajadoras. Por ello, se constituye como un requisito ineludible la actualización y mejora constante de todos los elementos que confluyen en una formación óptima.

Para nosotros, los principios básicos que vienen siendo una constante en nuestras Empresas son:

- La formación no es un fin sino un medio para lograr la mejor adaptación profesional y el más óptimo aprovechamiento de los recursos, que nos permita aumentar la competitividad de la Empresa y la mejora de nuestro posicionamiento en el Sector.
- La formación no se concibe como una acción aislada sino como un proceso permanente, que se impulsa través de la formación continua.
- La formación debe abarcar todos los aspectos de la vida laboral de nuestros profesionales, tanto formación en el ingreso, como para el perfeccionamiento profesional en el aprendizaje de nuevas habilidades y formación para el reciclaje que permita la mayor y más rápida adaptación de los empleados a los requerimientos de las nuevas funcionalidades o avances tecnológicos.
- A este respecto, la participación de los trabajadores en este proceso es una garantía para nosotros, que se articula a través de la Comisión de Formación correspondiente, que deberá extender sus competencias al ámbito funcional de


este Convenio y será el máximo órgano responsable de elaborar las propuestas necesarias para la evolución de la actividad formativa.

Nuestro modelo de formación está ligado a la estrategia y los retos del negocio, buscando un mayor protagonismo de los profesionales, permitiendo una recogida de necesidades continúa y ofreciendo respuestas sólidas e inmediatas a las necesidades de formación, con la flexibilidad necesaria, contando además con el compromiso de todos los agentes que intervienen en el proceso de formación.

Este modelo de formación necesita contar con la flexibilidad suficiente para poder dar soluciones que ayuden a nuestras áreas de negocio y compaginen la actividad productiva con la actividad de formación. Por ello, es necesario poder realizar convocatorias a actividades formativas con una duración que se adecue a cada una de las necesidades.

También es necesario que el modelo se sustente en una corresponsabilidad con la formación y temas como Prevención de Riesgos Laborales, formación relacionada con los compromisos y cumplimientos de nuestra Compañía, y así como la formación de transformación e internalización de actividad tengan el carácter de realización obligatoria.

Es por ello que para nosotros, la elección de la modalidad formativa se realiza siempre teniendo en cuenta la adaptación más favorable a los objetivos que con ella se persigue.



En todo este punto, el trabajador/alumno es el eje de toda nuestra acción formativa, de manera que, para nosotros, se convierte en un cliente esencial al que queremos garantizar su mayor desarrollo y empleabilidad. En este entorno, el establecimiento de herramientas de seguimiento individualizado de su trayectoria formativa es esencial, y para ello contamos con el denominado EFE, Expediente Formativo del Empleado. La RRTT solicita que la formación sea incluida en el EFE y eso para nosotros no es un requerimiento, sino que es una realidad para el conjunto de las tres Empresas, el expediente formativo en el caso de TdE y TME, y en el portal del empleado en TSOL.

El profesor interno sigue siendo uno de los pilares fundamentales de nuestro modelo, ya que aporta flexibilidad para compartir conocimientos en las diferentes modalidades de impartición, proporcionando soluciones formativas de alta calidad en tiempo y forma, y es nuestra intención la creación de un modelo convergente y único para el ámbito de este Convenio de profesor interno.

Aspectos Sociales

- **Fondos Sociales**

En este punto hay que tener en cuenta que las progresivas reducciones en el número de empleados hacen que la cantidad individual se haya visto incrementada.

Por otro lado, a partir de 2014 se incorporó a los empleados de Telefónica Móviles a los Fondos Sociales de TdE, y habrá que avanzar en esta línea respecto de los empleados de TSOL.

En cuanto a la propuesta de destinar una cantidad para el personal que se haya acogido a los planes de adecuación de plantilla, cabe decir que, en la actualidad y dentro del Plan de

Vacaciones de TdE, ya pueden disfrutar del mismo en las mismas condiciones de los activos, por lo que entendemos no sería necesaria ninguna actuación al respecto.

- **ATAM**

Respecto a ATAM, es nuestro compromiso mantener nuestra contribución al sostenimiento de la Asociación, a través del pago de nuestras aportaciones solidarias, para que la integración social de las personas con discapacidad sea una realidad.

A este respecto y por lo que se refiere a la mejora de las prestaciones, esta es una facultad que excede las competencias de esta Comisión Negociadora, ya que es la Comisión Técnica de la Asociación quien elabora las propuestas en este sentido, que luego son aprobadas por el Consejo Rector, como máximo Órgano de la Asociación y en el que están representados tanto la Dirección de la Empresa como la RRTT.

- **Asistencia Sanitaria**

En el capítulo de asistencia sanitaria, ha sido vocación de esta Empresa, desde el inicio del sistema de seguro sanitario privado, el que el conjunto de los trabajadores contara en todo momento con la mayor cobertura y los mejores profesionales médicos.

A este respecto, es una realidad que la concertación por cada Empresa de la póliza de asistencia de sus empleados se ha realizado individualmente, por lo que hoy nos encontramos con una disparidad de pólizas, que comprenden a su vez coberturas distintas en las tres Sociedades, y a su vez, dentro de cada una de ellas, se contemplan diferentes modalidades de pólizas en función de diferentes factores, tales como el tipo de colectivo, la procedencia, etc.

Por ello, entendemos que es un punto más para la homogeneización y analizaremos la propuesta formulada por la RRTT de mejorar la póliza de salud para todos los empleados, siempre que podamos balancear los costes y el esquema de homogeneización no sea un espiguo de condiciones permanente, de forma que mediante la reestructuración de unos costes podamos sostener otros que sean para todos más relevantes.

En cuanto a los **avales para adquisición y alquiler de vivienda**, hemos de partir de un hecho que condiciona lo que a este respecto se negocie, que es el de la heterogeneidad de regímenes vigentes en cada una de las Sociedades.

Así, los empleados de Telefonica de España tienen acceso a avales para adquisición de vivienda, mientras que en el caso de los empleados de Telefónica Móviles, el aval se concede tanto para la adquisición como para el alquiler de vivienda.

Ello exige, pues, un análisis para la homogeneización, de manera que, sin incrementar el coste que para la Empresa supone este beneficio social, permita extender ambas modalidades a todos los empleados incluidos dentro del ámbito funcional de este Convenio. Además, es importante adecuar la gestión de los mismos, estableciendo cupos anuales máximos en la concesión así como su gestión temporal de modo que no se prolonguen en el tiempo.

En cuanto a la **ayuda infantil y escolar**, es otro punto en el que tenemos que trabajar en la homogeneización para los tres colectivos. Los empleados de TME y TSOL cuentan con un sistema muy similar de ayudas, basado en el pago decreciente según evoluciona la edad

del menor, mientras que en Telefónica de España, el sistema de abono es creciente, es decir, a medida que aumenta la edad del hijo se incrementa la ayuda que se satisface.


Reiteramos en este punto nuestro compromiso de homogeneizar de modo que, sin que se incrementen los costes, se pueda avanzar en unificación.

En cuanto a las **ofertas comerciales**, queremos dejar constancia que la voluntad de la Empresa en los últimos años ha sido y sigue siendo hacer partícipes a los trabajadores de la continua evolución de la oferta de productos y servicios de la Compañía, a través de los diferentes paquetes que se comercializan.

Siguiendo en esta misma línea, nos remitimos a lo manifestado en nuestra reunión del pasado día 9 de julio en esta misma Mesa de negociación, en la que anunciamos la nueva oferta de empleados en el marco del lanzamiento del nuevo producto Movistar Plus, que supone poner al alcance de los trabajadores el mejor y más completo producto del mercado, a un precio altamente atractivo, que supone un descuento superior al 40% respecto del precio standard de venta al público.

Plan de Pensiones

Otra realidad que tenemos que abordar durante la presente negociación es la existencia de tres sistemas de previsión social complementaria.



Así, en el caso de Telefónica de España, el seguro colectivo de riesgo incluye un capital asegurado de cuatro anualidades de las que se deducen los derechos consolidados en el plan de pensiones, mientras que en el caso de Telefónica Móviles y Telefónica Soluciones, el capital asegurado asciende a tres anualidades sin que dicho seguro tenga vinculación alguna con el plan de pensiones.

A su vez, las aportaciones a los planes de pensiones son diferentes siendo en el caso de TdE del 4,51% y el 6,87% para el promotor y de 2,2% para el trabajador; en el caso de TME, un 5% para el promotor y un 2% para el partícipe, y en el caso de TSOL es progresivo al inicio de la relación laboral, quedando establecido a partir del tercer año de antigüedad en 4,51% para el promotor y un 2,2% para el partícipe.

Es necesario, pues, avanzar en la homogenización de las condiciones de aportación y coincidimos en este punto con la Representación Social de unificar todos los planes en un mismo fondo.

Igualmente, entendemos que la necesidad de ajustar nuestra estructura de costes laborales a la nueva realidad de la Empresa nos lleva a reconsiderar el porcentaje y extensión de las aportaciones de modo que, a través de este proceso de negociación, establezcamos un sistema de aportaciones más razonable desde el punto de vista económico, que nos permita contribuir a la contención económica que la realidad social y empresarial nos exige, en el contexto del coste global de este Convenio.

Conciliación de la vida laboral y personal

Por lo que se refiere a este punto, debemos dejar constancia de que es un interés compartido que el conjunto de trabajadores de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio puedan contar con un equilibrio en la conciliación de su vida laboral, personal y profesional.

Y prueba de ello es lo que se ha avanzado en esta materia, y que pusimos de manifiesto en la segunda reunión de negociación de este Convenio Colectivo, al hacer un balance de lo conseguido durante los últimos años en cada una de las tres Empresas.

Por lo que se refiere a la solicitud de mejorar e implantar aquellas medidas que no se han puesto en práctica respecto del primer Plan de Igualdad, debemos señalar con carácter previo, que el Plan de Igualdad de Telefónica de España, cuyos principios inspiradores lo son también para los planes de igualdad de las otras dos Empresas, fue un plan tremendamente ambicioso y que, pese a los grandes retos que contemplaba, el porcentaje de consecución ha sido muy elevado.

Nuestro foco ha estado centrado en promoción, formación, selección y desarrollo profesional, así como el compromiso de sensibilización de la Dirección a través, entre otras medidas, de la creación de un site específico.

Igualmente, se ha avanzado en materia de comunicación interna, donde se ha extendido la utilización de un lenguaje neutro no sexista.

Consideramos que todo ello debe ser valorado positivamente, a la vez que estamos en condiciones de asumir nuestro objetivo de continuar afianzando nuestro compromiso en esta materia.

Por lo que se refiere a las medidas concretas solicitadas, estamos analizando las medidas propuestas y entendemos que estamos en situación de avanzar en la línea de mejorar las facilidades de conciliación.

No obstante, nuestro objetivo de mejora de la eficiencia y la productibilidad tiene también que conciliar, nunca mejor dicho, con el interés propuesto.

A este respecto, la inclusión de los empleados de TSOL en el ámbito de este Convenio implica para ellos una mejora en el conjunto de estas medidas.

Hay algunas cuestiones que desde luego estamos en condiciones de continuar aplicando en el seno de este Convenio, tales como la equiparación a todos los efectos de las parejas de hecho.

En cuanto a la ampliación del periodo de lactancia, la situación de crisis habida en nuestro país en los últimos años ha determinado que algunas medidas propuestas por el legislador se hayan visto postergadas, lo mismo ocurre con la ampliación del permiso de paternidad.

En este sentido, no es tanto una falta de voluntad ni una falta de compromiso con la conciliación y la igualdad, sino que se trata de algo tan sencillo como que nuestra política como Empresa queda vinculada a las políticas del Gobierno, que garantiza que partamos de la misma base todos los que formamos parte de este Sector, y en este aspecto hay cuestiones que no debemos adoptar unilateralmente hasta que no se vean modificadas en la legislación.

En cuanto a las vacaciones, nos remitimos a lo expuesto en el capítulo referido a la ordenación del tiempo de trabajo.

Por último, quiero pedir disculpas por la extensión de mi intervención, pero creo que teníamos que abordarlo de esta manera, para que prácticamente todas las cuestiones que

se plantearon en la Plataforma queden apuntadas o puesto de manifiesto cual es la visión de la Empresa, más allá de que es imposible en esta sesión pormenorizar en cada una de ellas.

Nuestra idea, si la otra parte está conforme, sería que a partir de la próxima reunión, entremos a una discusión más concreta de cada uno de los bloques objeto de la negociación, aunque no sea exactamente por este orden.

La Sra. de la Hoz reitera sus disculpas por la extensión de su intervención y da las gracias a los asistentes.

El **Presidente**, Sr. Calzada, da las gracias a la Representación Empresarial por su amplia, precisa y exhaustiva intervención, y cede la palabra a la Representación Social.

Toma la palabra el **Representante de CCOO**, D. Miguel Ángel Estévez Conde, quien tras dar los buenos días a todas y a todos, procede con su intervención que se recoge a continuación:

Después de la intervención de la Representante de la Empresa y en una primera aproximación a lo expuesto por la misma, desde CCOO, valoramos positivamente aquellos aspectos de la Plataforma Social recogidos y aceptados, tales como buscar mecanismos que garanticen el mantenimiento de la residencia laboral por voluntad del empleado, establecer programas de deslocalización de actividades que den estabilidad e incrementen el empleo en las provincias, buscar medidas de reducción de jornada (como considerar festivos el 24 y 31 de diciembre), aceptar fórmulas para el disfrute de vacaciones más equitativas, unificar diversas cuestiones como las disponibilidades, la ayuda infantil y escolar, asistencia sanitaria. Atender las reivindicaciones del personal Fuera de Convenio que a través nuestro solicitan clarificación y respeto a sus derechos (a pesar de no estar en este marco de negociación lamentablemente). Voluntad de recuperar el Teletrabajo, incluso con control de la productividad, ya que está constatado que ésta es mayor en teletrabajo que en presencia. Unificar las prestaciones de las pólizas de salud buscando la mejor atención para los/as trabajadores/as de las tres plantillas. Mantenimiento de los compromisos con ATAM, etc. Aunque consideramos que el "coste cero" o "sin incremento de coste", al que la Empresa alude en varias partes de su intervención, no debe ser un impedimento para lograr esos compromisos, dado el beneficio organizativo y de funcionamiento que supondrá este CEV para ella.

CCOO también quiere manifestar su voluntad de negociar aquellos asuntos que quedan pendientes de desarrollo y concreción en futuras reuniones, en aras de buscar puntos de encuentro entre las necesidades de la Empresa y los legítimos intereses de los trabajadores y las trabajadoras.

Asimismo, anticipamos nuestro desacuerdo inicial, a falta de una mayor concreción y argumentación, en algunas de las cuestiones planteadas que consideramos pueden constituir una pérdida de derechos o cambio negativo en las condiciones laborales de las tres plantillas. Algunas de ellas entendibles bajo la perspectiva de la negociación, tal y como ya se vienen haciendo en la actualidad, si se continuaran realizando con criterios de voluntariedad (circulación de trabajadores/as por empresas del grupo, jornadas, etc.). Añadir que, para CCOO, lo expuesto en materia de subida salarial nos parece escaso por no decir cicatero, en un entorno de previsión de crecimiento económico, tanto de nuestras

Empresas como globalmente, máxime cuando la propia Empresa reconoce el esfuerzo realizado por trabajadores/as y sus Representantes en el momento más preocupante de la crisis económica en nuestro sector. Lo consideramos un primer tanteo en la negociación que deberá ser reconsiderado posteriormente.

Estudiaremos con detenimiento lo expuesto por la Empresa y nos emplazamos a iniciar la negociación propiamente dicha en septiembre, concretando las propuestas y llegando a acuerdos que recojan las necesidades de la Parte Social y Empresarial, para poder culminar con éxito la negociación de este Primer Convenio de Empresas Vinculadas en Telefónica España.

Toma la palabra el **Representante de UGT**, D. José Luis Paniagua Fernández, quien tras saludar a los presentes, tanto de la Representación Empresarial como de la Parte Social, procede con su intervención.

Desde UGT queremos resaltar que valoramos muy positivamente el esfuerzo de lectura y comprensión que la Empresa ha realizado de nuestra Plataforma, que se evidencia en su exhaustiva respuesta, independientemente de que no compartamos algunas de sus afirmaciones.

No pudiendo pronunciarnos con concreción sobre lo expuesto hasta un posterior y mejor análisis, sin embargo, queremos resaltar aquello que nos acerca, y que puede contribuir a que podamos llegar a un acuerdo final, como es el hecho de que desde UGT, al igual que ha manifestado la Representación de la Empresa, entendemos que las verdaderas garantías de empleo y estabilidad futuras las proporcionan los proyectos sólidos, compartidos, y basados en un modelo de negociación y concertación como el que hemos sido capaces de establecer durante estos años.

Ese modelo que nos permite valorar hoy la respuesta de la Empresa atendiendo en primer lugar a aquello que compartimos, como es el hecho de la posibilidad de reducción del volumen de empleados en situación de Fuera de Convenio, proporcionándoles información sobre su situación y condiciones, desde el respeto a sus derechos, o que el Convenio pudiera adquirir una vigencia prolongada, tal y como demandamos desde la Parte Social, en función de su contenido.

Igualmente, destacamos que la Empresa convenga que las imprescindibles garantías de empleo, no segregación de actividad y no movilidad interprovincial forzosa puedan obtenerse como fruto y consecuencia de éste acuerdo, compartiendo, como hemos dicho anteriormente, que la capacitación profesional y la captación de actividades son el mejor camino para ello, como hemos sabido demostrar en nuestra constante adaptación a los sucesivos cambios tecnológicos y de evolución del mercado, que los trabajadores y trabajadoras hemos afrontado.

Destacamos también que la respuesta empresarial comparte nuestra valoración de la necesidad de creación de empleo.


Compartimos la necesidad de trabajar sobre los índices de absentismo, siendo nuestro propósito hacerlo siempre desde la prevención de la salud y la mejora del clima laboral.

De la exposición de la Empresa entendemos que existe una disposición positiva en cuanto a tratar los aspectos salariales del Convenio, independientemente de que los

cuantifiquemos desde ópticas diferentes, de trabajar en la reducción de la jornada laboral así como de profundizar en medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, mejora de turnos y horarios, sistema de vacaciones, consideración de los días 24 y 31 de diciembre como festivos, etc., estando por nuestra parte plenamente dispuestos a abordar la negociación de los mecanismos necesarios para ello, incluido el teletrabajo, que, como todos sabemos, es uno de las principales reivindicaciones de nuestra Plataforma, por lo que analizaremos en profundidad lo expuesto hoy por la Representación Empresarial al respecto.

Igualmente, analizaremos lo manifestado respecto a Comercial, compartiendo el hecho de que la fidelidad de nuestros clientes es la verdadera garantía de futuro, manteniendo por nuestra parte que la mejora de la carrera comercial, tanto en diseño, como en contenido y remuneración, es el eje sobre el que pivota la fidelidad de los clientes, y sosteniendo que la mejora de las herramientas y aplicaciones y la disminución de tareas administrativas forman también parte de esa mejora necesaria, para mantener dicha confianza.

En cuanto a Operaciones, estudiaremos igualmente lo manifestado por la Empresa, respecto a las necesidades de adaptación a las realidades del mercado para garantizar la sostenibilidad del empleo en las provincias, manifestando por nuestra parte nuestra disposición a abordar las situaciones que la Empresa pudiera plantear, siempre que éstas se aborden desde posturas razonadas, con acuerdos, con ritmos pautados, y desde el respeto de las condiciones y derechos laborales.



Nos felicitamos por que la Empresa comparta nuestra visión respecto a la importancia de la Prevención de los Riesgos Laborales, la Salud Laboral y el Medio Ambiente, a tenor de lo manifestado por su Representante, manteniendo igualmente nuestra disposición a participar en la implantación de las medidas que ambas partes podamos consensuar, insistiendo por nuestra parte en la necesidad de consolidar las encuestas de Riesgos Psicosociales como instrumento de detección precoz de los problemas y su posterior solución, así como en la necesidad de potenciar la figura del Recurso Preventivo.

Por supuesto, compartimos la consideración de la formación como palanca indispensable para el sostenimiento del empleo futuro y para garantizar el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras de nuestras tres Empresas, así como en la consideración de que es un proceso que debe enfocarse a largo plazo y en el que queremos participar a través de la Comisión de Formación que pudiera diseñarse en el Convenio.

En cuanto a los aspectos sociales señalados, como ATAM, la dotación de fondos sociales, la asistencia sanitaria complementaria, las ofertas comerciales o la ayuda infantil y escolar etc., deben formar parte inequívoca de las mejoras que todos pretendemos introducir en el futuro Convenio.

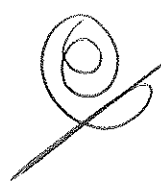
Estudiaremos con toda atención lo expuesto por la Representación Empresarial en cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar, al ser este uno de los aspectos sobre los que también pivota el Convenio al que aspiramos.

Por último, somos conscientes de que las necesidades de flexibilidad y de redistribución de la jornada laboral, a las que tanto se ha referido la Empresa a lo largo de su intervención, serán los principales temas de controversia y discusión en este Convenio, en tanto que mantenemos visiones, si no antagónicas, sí muy diferentes sobre ambos aspectos.

Desde esta parte, queremos reiterar nuestra disposición para abordar cuantos temas pudieran plantearse en estas materias, pero siempre atendiendo a nuestros objetivos y compromisos de mantener derechos y condiciones laborales. Por ello, esperaremos a planteamientos concretos para establecer nuestro pronunciamiento.

Por tanto, proponemos abordar tras el verano aquellas materias, por bloques, como se ha sugerido, sobre las que pudiéramos estar de acuerdo, para ir adelantando las negociaciones, para después atender aquellas sobre las que podamos mantener divergencias, en la intención de encontrar puntos de encuentro para solventar las dificultades, si es posible, de forma satisfactoria para ambas partes.

Finalizamos resaltando que, en nuestra opinión, compartimos un modelo de búsqueda, consolidación y sostenibilidad del empleo a través de la internalización de actividades de mayor valor y de la mejora de la competitividad, mediante la capacitación, la formación y la proyección profesional de los trabajadores, en contraposición a los modelos de otras empresas de nuestro sector, que establecen su competitividad futura a partir de la supresión de empleos y recortes de derechos, como lamentablemente se ha puesto estos días de relieve con el planteamiento de sendos Expedientes de Regulación de Empleo en Vodafone y ONO.



Creemos oportuno señalar que, en esta Mesa, estamos precisamente trabajando en una dirección diametralmente opuesta, como es la equiparación de condiciones salariales y laborales de tres Empresas, y no precisamente a la baja, como proyecto de futuro, en el que buscamos tanto la pervivencia, e incluso la supremacía, de nuestras Empresas en el sector de Telecomunicaciones, como el mantenimiento de un empleo de calidad y el sostenimiento de unas condiciones socio laborales que se están convirtiendo en una excepción en nuestro país, precisamente gracias al modelo de negociación colectiva del que nos hemos sabido dotar.

Dicho esto, y a la espera de las próximas reuniones, solo nos resta desear unas buenas vacaciones a quienes aún no las hayan disfrutado.

Toma la palabra el **Presidente**, Sr. Calzada, que agradece la intervención de la Parte Social y cede nuevamente la palabra a la Representación Empresarial.


Toma la palabra la **Representación Empresarial**, Sra. de la Hoz, para puntualizar que, como decía antes, se trata de una respuesta genérica y que ahora mismo, hay puntos que tenemos de aproximación y otros que tendremos que ver, pero concretamente, en todas las garantías relevantes y la parte más mollar de las reivindicaciones, creo que ha quedado claro que tendremos que conjugar la fórmula para que eso pueda ser posible si las necesidades de la Compañía también se hacen posibles. Con lo cual, a la vista de la intervención de esa parte, conviene puntualizar que eso aún no lo hemos consensuado.

Nos gustaría establecer ese calendario para que en septiembre vayamos haciendo una o varias reuniones, como vaya sucediendo en el esquema de la negociación por bloques, y para ir, de una forma más concreta, a cada uno de ellos.

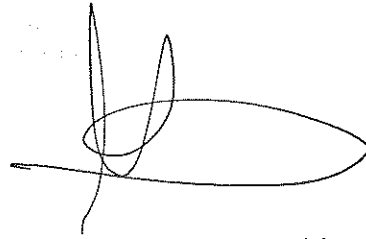
La Sra. de la Hoz finaliza deseando unas buenas vacaciones a todos.

Toma la palabra el **Presidente**, Sr. Calzada que convoca a las partes a la siguiente reunión, que tendrá lugar el 9 de septiembre en el mismo lugar a las 11:00 horas.


Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 12:30 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
ÁNGEL CALZADA CALVO