

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 5

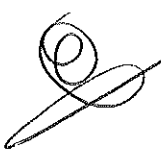
Fecha Reunión: 9 de septiembre de 2015

ASISTENTES:

PRESIDENTE

D. ÁNGEL CALZADA CALVO

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN



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

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. CARLOS SAN PAULINO SÁNCHEZ, Director Operaciones Centro.
D^a. MARÍA CORONACIÓN LÓPEZ ALONSO, Directora Servicios al Empleado y Gestión SSGG.
D. RAÚL GUTIÉRREZ BOLÍVAR, Gerente Recursos Humanos Centro.

D. JOSE RAMÓN RAMÍREZ MARÍN, Gerente Business Partner OIR.
D. JOSE FRANCISCO RODRÍGUEZ GARCÍA, Gerente Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales.
D. ARTURO SÁNCHEZ CABELLO, Gerente Nómina y Previsión Social.
D^a. MARÍA ISABEL ÁLVAREZ MARTÍNEZ, Gerente Business Partner DSS y AP.
D^a. PAZ REMÍREZ SANTAMARÍA, Jefa Desarrollo Convenio.
D^a. TERESA DOMÍNGUEZ CABEZAS, Jefa Negociación Colectiva.

SECRETARIA

D^a. INMACULADA MUÑOZ ANDRADE

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

D. JOSE RAMÓN SÁNCHEZ MARTÍN	UGT
D. ENRIQUE GONZÁLEZ ARRANZ	UGT
D. TOMÁS BLANCO RUBIO	UGT
D ^a MANUELA RUÍZ ARREBOLA	UGT
D. ANDRÉS ORTEGA ÁLVAREZ OSSORIO	UGT
D ^a . CARMEN GONZÁLEZ MINGOT	UGT
D. JOSE V. GUERRERO GIMÉNEZ	CCOO
D. MIGUEL ÁNGEL ESTEVEZ CONDE	CCOO
D. VÍCTOR 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 ANTONIO ESCARTÍN GARCÍA	UGT
D. JOSE CÁNDIDO VARELA FERRIO	UGT
D. JAVIER RODRÍGUEZ CASASECA	UGT
D. FERNANDO A. FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	CCOO
D. JAIME ÁLVAREZ ARIAS	CCOO
D. JESÚS GONZÁLEZ ALONSO	CCOO
D. RICARDO ALMUNI MOLINA	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 9 de septiembre 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, dándoles la bienvenida después de este paréntesis, y da por iniciada la sesión.


Toma la palabra la **Representación Empresarial**, Sra. Belén de la Hoz de la Hoz, dando en primer lugar, la bienvenida a los asistentes tras este paréntesis vacacional.

Una vez acabadas las vacaciones, volvemos a retomar nuestras reuniones de negociación colectiva, esperando que podamos afrontar en este nuevo periodo de negociación, la concreción de todos aquellos aspectos que ambas partes fuimos planteando en esta Mesa.

Durante el mes de julio cada una de las partes fuimos exponiendo, tanto por nuestra parte como por la de la Representación de los Trabajadores, aquellos aspectos que considerábamos esenciales, por lo que han de ser éstas las bases o las delimitaciones sobre las que tenemos que ir avanzando para la consecución del Acuerdo que ambas partes queremos.

Pues bien, sobre esa base hoy queremos hacer una exposición de lo que constituye nuestro planteamiento en materia de Clasificación Profesional.

La negociación de un Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas conlleva, entre otros aspectos, la creación de un esquema de Clasificación Profesional que en nuestro caso, creemos que debe ser único para el conjunto de empleados incluidos dentro de su ámbito de aplicación.



En nuestros planteamientos, ya hemos manifestado que la Clasificación Profesional constituye el núcleo esencial sobre el que se sustenta la relación laboral. Es la principal herramienta de organización de la Empresa para todos los que formamos parte de la misma, en cuanto que fija los términos de la relación laboral y define asimismo los límites de flexibilidad, adaptabilidad, polivalencia y empleabilidad dentro de la Empresa.

Igualmente, el modelo de Clasificación Profesional incide en la asignación de funciones y responsabilidades, reconocimiento del trabajo y el desarrollo profesional, retribución asociada, etc., sirviendo a su vez de base para la adecuación de los profesionales a la estrategia de la Empresa a través de su desarrollo profesional.

El modelo de Clasificación Profesional afecta de manera determinante a multitud de aspectos de la gestión de personas dentro de la Organización, especialmente sobre sistemas de gestión que influyen directamente en la motivación y el desarrollo de los profesionales, así como por su progresión económica.

Ambas partes somos conscientes del esfuerzo que hemos realizado en la creación de modelos de Clasificación Profesional que han permitido adaptar los conocimientos y competencias de nuestros profesionales a las actividades estratégicas de cada una de las Empresas, TdE, TME y TSOL. Las tres Empresas han estructurado sus sistemas de Clasificación Profesional sobre la base de los Grupos Profesionales como unidades de clasificación que permitieron, en su momento, la adaptación a la realidad laboral dentro de un contexto de alta evolución tecnológica, y todo ello con el mantenimiento de los principios y garantías que en el marco de la negociación colectiva y de dialogo social fueron acordados.

Destacar aquí también que el Estatuto de los Trabajadores establece que el sistema de Clasificación Profesional siempre tiene que ser acordado por ambas partes en la negociación colectiva.

En este momento, también somos conscientes de la importancia de evolucionar estos tres sistemas de Clasificación Profesional hacia un modelo convergente que permita desarrollarnos en nuestra actual estrategia de negocio, dónde la oferta al cliente debe ser universal y que lleva implícita la vinculación de las Empresas aquí representadas en la prestación de los servicios a nuestros clientes.

¿Cuáles son las cuestiones a las que debe dar respuesta este modelo de Clasificación Profesional?

Pues entendemos que estas cuestiones deben ser esencialmente cuatro:

En primer lugar, debe ser un modelo que potencie **el desarrollo profesional** del conjunto de empleados incluidos dentro del ámbito del Convenio Colectivo, dotándoles de posibilidad de crecimiento y mayor empleabilidad, tanto en la Organización como en su entorno de trabajo.

En segundo lugar, debe propiciar la **adaptación de las competencias y conocimientos** existentes en la Empresa a las necesidades de la misma, y sobre todo a las necesidades de mayor cualificación y polivalencia exigidas por las nuevas tecnologías, actividades, productos, servicios, proyectos, etc., que puedan ser acometidas por Telefónica.

En tercer lugar, debe favorecer la **movilidad funcional** dentro de espacios organizativos adecuados a las necesidades de la actuación en cada uno de los ámbitos de actividad que desarrollamos.

Y en cuarto lugar, y no por ello menos relevante, debe aportar **unas reglas claras y conocidas** por todos que permitan estimar en todo momento las perspectivas profesionales de cada uno de los trabajadores en función de los criterios señalados en el modelo.

Pues bien, por nuestra parte hemos analizado los tres modelos que se aplican en cada una de las Empresas incluidas en este Convenio y teniendo en cuenta los objetivos anteriormente expuestos, vamos a compartir nuestra visión de lo que debe ser el sistema de Clasificación Profesional partiendo de la situación actual de cada uno de ellos.

Como decíamos al inicio, los tres modelos tienen una base común que es la incorporación en su diseño del sistema de valoración HAY que, aun cuando su aplicación difiere para cada una de las Empresas, constituye la base de los tres sistemas.

No quiero extenderme en la exposición pero sí dar una idea de lo que es el sistema de valoración HAY. Se trata de una manera estructurada de medir el nivel de contribución de los Puestos, entendida como la aportación de los mismos a los objetivos globales de la Empresa, estableciendo la posición relativa de los Puestos respecto de los demás.

Esta metodología de valoración se circunscribe al Puesto, independientemente del ocupante del mismo y es la que nos permite medir niveles homogéneos de

responsabilidad y establecer el grado de aportación definido de un Puesto de cara a la consecución de objetivos en cada uno de los niveles organizativos.

De este modo, podemos medir el equilibrio estructural detectando vacíos o solapes organizativos que generan ineficiencias y establecer niveles homogéneos de responsabilidad y el grado de aportación de un Puesto de cara a los objetivos de la Organización.

Es decir, a través del posicionamiento de un Puesto dentro de la Organización, se analizan determinados factores, tales como conocimientos y experiencia, niveles de responsabilidad, etc., y se obtiene la valoración del Puesto o del grupo de Puestos. De este modo, se concluye en la definición de un Puesto donde se referencia su misión, es decir, el propósito fundamental del Puesto y sus funciones y alcance, es decir, qué se hace y cómo se hace, tanto desde el punto de vista de contenido general de la prestación como de contenidos accesorios vinculados.

Pues bien, a través de este sistema, hay una coincidencia de metodología en las tres Empresas, teniendo las tres un sistema de Clasificación basado en Grupos Profesionales, entendiéndolo el Grupo Profesional como la unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea por nivel de contribución las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas, y el contenido general de la prestación. A su vez, la pertenencia a un Grupo Profesional faculta a los empleados para el desempeño de una tipología de Puestos en el espacio organizativo.

A su vez, el Grupo Profesional constituye el espacio clasificatorio dentro del cual se articula el desarrollo profesional así como la polivalencia, la movilidad funcional y la flexibilidad en la prestación, dotando de este modo de empleabilidad a los trabajadores.

En esta misma línea y dentro de cada Grupo Profesional, los tres sistemas contemplan Puestos, si bien la consideración de éstos es diferente en cada una de ellas.

Hay otro punto o elemento en común en los tres sistemas que consideramos de alto valor de cara a la creación de un sistema homogéneo único, que es el que la fórmula normal de adscripción a los Grupos Profesionales se realiza en función de la identificación y clasificación de la tipología de tareas asignadas. Cuestión diferente es que en el caso de Telefónica de España, el siguiente elemento clasificatorio es el Puesto de trabajo, un concepto similar al del Puesto Tipo de Telefónica Soluciones. Y por otro lado, en el caso de Móviles, la adscripción a los Grupos Profesionales se basa en el análisis de la tipología de tareas asignadas al Puesto, existiendo un catálogo de Puestos que incluye actualmente más de 700.

Analizando someramente los tres modelos, y en el ánimo de poner en común los elementos de cada uno de ellos, comenzaremos diciendo que:

El modelo de TdE es un modelo basado en Grupos Profesionales, como ya hemos indicado, que consta de cinco Grupos cuya numeración viene dada esencialmente por el tipo de actividad, con independencia de la complejidad de cada uno de ellos, aunque con matices. Esto supone, que no es más el Grupo IV que el V, sino que sencillamente el IV se

refiere a actividades relacionadas esencialmente con operaciones y el V a tareas comerciales y de apoyo.

- El Grupo I corresponde a los Titulados Superiores, Técnicos Superiores y/o Master (atendiendo a los nuevos espacios formativos del plan Bolonia).
- El Grupo II corresponde a los Titulados Medios y Técnicos Medios y Graduados.
- El Grupo III corresponde a los Encargados incluyendo a su vez dos Puestos, el de los Encargados de Gestión y el de los Encargados de Operación.
- El Grupo IV, cuya misión está vinculada a las actividades operativas y especializadas de los procesos de operación, ejecución, provisión, mantenimiento e inventario de planta, red y sistemas, así como a procesos informáticos.

Este grupo incluye a su vez los Puestos profesionales de Operador de Comunicaciones, Operador Audiovisual, Delineante y Soporte Operativo.

- Y el Grupo V, que tiene por misión la ejecución de trabajos relacionados con la venta, atención al cliente y comercialización de productos, servicios y contenidos, así como actividades de soporte y apoyo a unidades organizativas.

Dentro de este Grupo quedan encuadrados los Asesores Comerciales y los Administrativos.

Por lo que se refiere al desarrollo profesional dentro de cada uno de los Puestos anteriormente referidos, es muy similar al de TME. Se contemplan nueve niveles de progresión en función de los años de servicio efectivo. Los años de permanencia varían desde los tres fijados para los niveles 1 y 2, cuatro años para los niveles 3 y 4, seis años para el nivel 5 y ocho años para los niveles 6 a 8. En Telefónica de España hay 9 niveles, lo que es un recorrido de años bastante amplio para que pueda desarrollarse la vida profesional del empleado.

El modelo de Grupos Profesionales de Telefónica Móviles se basa en cuatro Grupos Profesionales perfectamente diferenciados en función de la valoración de los Puestos de trabajo que los integran. Nació en el año 2004 dentro de un proceso de negociación colectiva que supuso en su momento una gran innovación desde el sistema de Categorías Laborales a Grupos Profesionales.

Y ¿cómo se hace la valoración del contenido organizativo de cada Puesto?

Cada una de las de las unidades organizativas asume la responsabilidad de proveer de información necesaria para el análisis de los Puestos, de modo que puedan ser valorados dentro de la metodología HAY, tal como hemos expuesto anteriormente.

El sistema de Telefónica Móviles se basa en Puestos individuales valorados por puntos HAY, de modo que en la actualidad existen, como hemos dicho, más de 700 puestos profesionales valorados.

Desde el punto de vista de desarrollo dentro de los Grupos Profesionales, en el caso de TME, hay 7 niveles de desarrollo para los Grupos III, IV y V y 8 niveles para el Grupo II.

La progresión es automática, por el transcurso del tiempo y la experiencia que se va adquiriendo en los distintos niveles, del mismo modo que lo es en el modelo de Telefónica de España. Los años de permanencia son de tres años para los niveles 1, 2 y 3, cuatro años para el nivel 4 y cinco años para los niveles 5 y 6.

En el caso de Telefónica Soluciones, nos encontramos igualmente ante un sistema estructurado en Grupos Profesionales y Puestos Tipo, si bien la diferencia viene dada principalmente porque Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones basa su actividad en la integración de soluciones de la tecnología de la información en un entorno altamente competitivo.

Las particularidades de su sistema de Clasificación viene determinado porque su actividad queda limitada a la ejecución de proyectos cuya finalidad es la entrega de aplicativos que automatizan los procesos de negocio del cliente, comprendiendo en algunos casos la entrega de infraestructuras informáticas para su ejecución y en la puesta a disposición de infraestructuras disponibles por el cliente, y otras, en plataformas ubicadas en la red. De este modo, se satisfacen las necesidades que en esta materia tienen sus clientes empresariales y las Administraciones Públicas.

Sus principales áreas de negocio se centran en:

- El negocio del Outsourcing de Sistemas y del Puesto de Trabajo.
- El negocio de las Redes Corporativas.
- El negocio de la seguridad TI.
- Los nuevos Negocios Digitales.

Esta naturaleza diferente de su actividad y por ende de su organización, conlleva determinadas especificidades en su sistema clasificatorio respecto del de Telefónica de España y de Telefónica Móviles, que deben ser consideradas en el nuevo sistema clasificatorio que nazca de este proceso de negociación colectiva de Empresas vinculadas.

En este caso, los Grupos Profesionales de Telefónica Soluciones dentro de Convenio son tres y aparecen definidos igualmente conforme a criterios generales de responsabilidad, complejidad, formación y niveles de responsabilidad.

Esto es en general común para todas las Empresas, ya que es el modelo clasificatorio unánimemente elegido en el contexto de la legislación laboral española.

Los Puestos Tipo, de un modo similar a como ocurre en Telefónica de España, son agrupaciones de puestos de trabajo con características similares en cuanto a la actividad ejecutada y conocimientos requeridos dentro del Grupo.

El Grupo I incluye aquellos trabajos cuyas funciones implican, bajo supervisión de mandos, tareas operativas relacionadas tanto con el soporte técnico de equipos y aplicaciones, como actividades administrativas de soporte y apoyo.


Este Grupo comprende un único Puesto Tipo que es el de Técnico Auxiliar.

El Grupo II incluye funciones de carácter técnico especializado que incluye los Puestos Tipo de:

- Técnico
- Analista
- Consultor

El Grupo III incluye funciones de alto valor de especialización y experiencia e incluye el Puesto Tipo de Consultor Senior.

Desde el punto de vista de desarrollo, en el caso de Telefónica Soluciones no existe ningún mecanismo de progresión automática, sino que la Dirección de la Empresa cuenta con procesos de valoración individuales que permiten que el desempeño del empleado pueda conllevar la evolución dentro del mapa de puestos de la Compañía a través de lo que conocemos como People Review o, por decirlo en castellano, revisión del desempeño de empleados.



Pues bien, una vez hecha esta foto de Grupos y Puestos para el conjunto de las tres Empresas, entendemos que existen otros factores vinculados al sistema de Clasificación Profesional que son determinantes a la hora de hacer un planteamiento sobre la creación de un modelo común. Debemos analizar otros dos factores como son **la polivalencia y movilidad funcional por un lado, y el sistema retributivo asociado.**

En función del modelo de Clasificación elegido, llevará aparejado una serie de consecuencias, tanto en movilidad como en el esquema retributivo asociado a ese modelo.

En cuanto al modelo de movilidad funcional, efectivamente, es un factor esencial dentro del nuevo modelo, dado que es precisamente el mecanismo que nos va a permitir ir adecuando los recursos a las necesidades de la Empresa, siendo el elemento esencial de adaptación interna para poder contar con los mayores niveles de eficiencia en la organización, a la vez que los trabajadores consigan sus mayores niveles de empleabilidad y desarrollo profesional.


La movilidad pues, es una potente herramienta para facilitar la adaptación competitiva que favorece una mayor estabilidad en el empleo, así como la calidad del mismo, por lo que el modelo que surja dentro de esta negociación tiene que contemplar un sistema de movilidad funcional potente.

En el caso del modelo de Telefonica de España, en la actualidad contempla tanto la movilidad entre Puestos dentro del mismo Grupo Profesional como entre diferentes Grupos Profesionales.

En el primero de los supuestos, es decir, la movilidad entre Puestos dentro del mismo Grupo Profesional, el Acuerdo, que fue firmado recientemente dentro del marco de los acuerdos de desarrollo de la Clasificación Profesional, contempla que pueda realizarse por razones de eficiencia y adecuación de recursos a la actividad. El Acuerdo permite reubicar los recursos previa información a la Representación de los Trabajadores y Comité de Empresa correspondiente, y facilita el que en situaciones no coyunturales el trabajador pueda tener derecho al reconocimiento del puesto profesional cuyas funciones realiza si ha permanecido un año en el mismo, salvo renuncia.

En el caso de Telefonica Móviles, el modelo de movilidad funcional se asienta sobre la base de lo dispuesto en el marco normativo actual del Estatuto de los Trabajadores, no habiendo un modelo específico y propio. En cualquier caso, el propio sistema de puesto de trabajo y de cobertura de vacantes, según está definido en Móviles, facilita la movilidad tanto dentro como fuera del Grupo.

En el caso de Telefónica Soluciones, como no existen niveles de progresión automática, de alguna manera tiene que progresar el trabajador, por lo que se utiliza un modelo asociado a carreras profesionales. La movilidad funcional queda vinculada al citado People Review que analizaremos más adelante.



Y otro gran elemento vinculado a la Clasificación Profesional es el sistema retributivo asociado. La clasificación determina, entre otros contenidos, nuestro nivel de responsabilidad, conocimientos y la autonomía en la realización del trabajo, elementos que determinan cual es la retribución que merece ese Puesto.

Y en este punto también podemos hablar de los aspectos que difieren los tres modelos de Clasificación Profesional.

Así, la estructura retributiva de Telefónica de España contempla un salario base para cada uno de los Puestos incluidos dentro del sistema clasificatorio y para cada uno de sus niveles.

Junto a este sistema, además se retribuye el tiempo y existen otro tipo de complementos funcionales propios del modelo de TdE, ya que dicho modelo no valora todas aquellas funciones que se tienen que hacer en el Puesto, sino las más generales. Por tanto, al ser más genérico, tiene adicionalmente un modelo de gratificaciones funcionales que complementan la retribución de aquellos trabajadores que realizan funciones distintas a las de otros trabajadores en el mismo Puesto.

Sin embargo, en TME y TSOL, con la valoración del Puesto Tipo, ya se tienen valorados todos los requerimientos del mismo, por lo que no sería coherente con un sistema de gratificaciones funcionales.

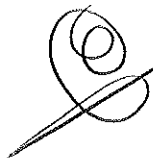
Por ello, habrá que atender estas especialidades y ponderar las soluciones que se den y ver cuál es el modelo que finalmente acordamos.

En TdE también es necesario destacar que se trata de sistema de retribución tasado, en el que las posibilidades de diferenciación por desempeño y nivel de contribución del trabajador son muy escasas.

No ocurre lo mismo en el caso del sistema retributivo asociado a la Clasificación Profesional de Telefónica Móviles, donde a cada Puesto de trabajo corresponde un Grupo Profesional y en función del salario base un nivel dentro de ese Grupo. A su vez, dentro del Grupo se contemplan los 7 niveles a los que hemos hecho referencia al hablar de desarrollo dentro del Puesto. Estos niveles son 8 en el caso del Grupo II.

Se trata de un sistema de salarios individualizados dentro de cada Grupo y nivel de desarrollo, de modo que dentro de cada nivel de desarrollo puede coexistir "n" salarios, que se actualizan conforme a lo acordado colectivamente en cada proceso de negociación. Esto supone que el salario de cada nivel constituye el salario mínimo de ese nivel y a su vez el máximo del nivel inferior.

Junto a esta retribución fija, y sin entrar ahora en consideración de otros aspectos retributivos, tales como el complemento personal o el complemento de consolidación de variable, queremos llamar la atención sobre el sistema de retribución variable de Telefónica Móviles, que permite flexibilizar la estructura salarial de modo que un determinado porcentaje de la retribución de los empleados de Móviles, en este caso un 10% máximo, queda dependiendo de la situación de la Empresa y del desempeño individual del trabajador.



Se trata de un sistema en el que anualmente se fijan los objetivos, tanto de Empresa como individuales, a los que se hace un seguimiento continuado a lo largo del año y de cuyo grado de cumplimiento, respecto de los objetivos generales de Empresa, se informa a la Representación de los Trabajadores al finalizar el ejercicio. En función del grado de cumplimiento respecto de los objetivos, tanto de la Empresa como de los trabajadores, se establece el porcentaje que se aplica sobre la retribución fija para su abono.

Este sistema permite adecuar la retribución a la realidad de la Empresa, a la vez que permite medir el desempeño de cada uno de los profesionales que forman parte de la misma, estableciendo un sistema que permite medir la aportación individual.

Y todavía más flexible en este punto se muestra el denominado People Review de Telefonica Soluciones. Se trata, en este caso, de un proceso que permite tener una valoración individual completa de todos los trabajadores de la Organización.

Es un modelo global e integrado que es clave en la gestión de personas, en tanto que permite vincular de una manera real el desempeño a las necesidades operativas del negocio.

Es un modelo en el que anualmente se valoran las capacidades del trabajador y su ajuste al Puesto Tipo, así como la consecución de objetivos individuales y resultados alcanzados por el referido trabajador.

Con ello, se elabora la denominada matriz de gestión diferencial en la que teniendo en cuenta el potencial y el nivel de contribución se definen una serie de acciones, que pasan desde la identificación de personas clave a las que se promociona por encima de la media, se identifican igualmente subidas especiales, y por otro lado, se identifican colectivos a los que debe hacerse el oportuno plan de seguimiento para la mejora de su rendimiento profesional.

Creemos que eso responde a la realidad, ya que las personas son distintas y su grado de contribución a los objetivos es distinto. Por ello, entendemos que es de justicia que su grado de compensación también tenga algún elemento diferencial, salvando las bases de los mínimos que tenemos establecidos en el sueldo base y resto de conceptos del Convenio.

Pues bien, con todo este planteamiento de los tres sistemas de Clasificación Profesional, **nuestra propuesta** tiene que dar respuesta a los cuatro objetivos que hemos expuesto anteriormente y que son esencialmente un **sistema que permita**:

1. el desarrollo profesional
2. adaptar competencia y conocimientos a las necesidades de la Compañía
3. y tercero, que facilite la movilidad funcional y que establezca reglas claras de desarrollo.

Por lo que se refiere a la definición de espacios organizativos, en cuanto a Grupos Profesionales y Puestos, entendemos que el sistema tiene que tender, de acuerdo con nuestros compromisos asumidos, hacia el de Telefónica de España, si bien, atendiendo a la diferente naturaleza de las actividades que se integran, entendemos será necesaria la **creación de puestos de trabajo** que permitan encuadrar de una manera más eficiente, a la vez que más ajustada a la realidad, las actividades que realmente se realizan. En este momento estamos avanzando en el análisis, estudio y elaboración del mapa de Puestos profesionales de ambas Empresas, TSOL y TME, para la incorporación de nuevos Puestos.

Es evidente que dentro de las definiciones que tenemos de las funciones de TdE, no se recogen todas las funciones que realizan los trabajadores de TSOL y TME, por lo que entendemos que es necesario un ajuste.

¿Por qué apostamos por el de Telefónica de España?

En el caso de TME, si lo que se pretende es un sistema con facilidad de gestión, entendemos que el de Telefónica Móviles no da respuesta a este objetivo, ya que ello nos llevaría a la valoración de más de 20.000 puestos de trabajo, a lo que habría que unir la dificultad de la reevaluación permanente. Esto no flexibiliza ni agiliza la gestión. Ahora bien, teniendo en cuenta la similitud en cuanto al contenido de los Grupos Profesionales, entendemos que la adscripción desde TME y TSOL a TdE se muestra claro y relativamente sencillo, sin perjuicio de que entendemos deben incluirse algunos Puestos nuevos, podemos ejemplificar con dos de ellos:

Uno de ellos dentro del Grupo I, referido a la gestión de proyectos en el que se encuadrarían aquellos profesionales cuya misión sería la de gestionar las fases de proyectos de integración en los que entran en juego diversas tecnologías, así como la coordinación y supervisión de actividades y tareas técnicas complejas relacionadas con el desarrollo y control de proyectos de desarrollo de metodologías de gestión.

Igualmente y dentro del Grupo IV y atendiendo a las particularidades de la red móvil en el caso de TME, proponemos la creación de un puesto vinculado a la Red móvil cuya misión

fuera la ejecución de actividades relacionadas con las instalaciones, montajes y mantenimiento de equipos vinculados con la red móvil.

Se trata de dos ejemplos no excluyentes de que pueda haber más Puestos nuevos, pero nos gustaría conocer la opinión de la Mesa.

En consecuencia, pues, el nuevo sistema de Clasificación, al que quedarían adscritos los empleados incluidos en el ámbito del presente Convenio, estaría formado por los cinco Grupos Profesionales que hay en Telefónica de España, el número de puestos que resulte de contemplar estas especificidades y nuevas funciones y actividades no contempladas actualmente.

Pasamos al siguiente punto que es el de la adscripción. Una vez tenemos el modelo definido, ¿cómo adscribimos a los empleados de TME y TSOL al nuevo esquema?

Así y como una primera aproximación, la adscripción del conjunto de empleados incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio de Empresas Vinculadas se efectuará teniendo en cuenta las actividades y funciones que realizan en la actualidad, considerando en todo ello los siguientes criterios:

- La tipología y naturaleza de las actividades desarrolladas.
- El contenido organizativo del puesto de trabajo teniendo en cuenta la metodología de valoración de Puestos.

En un primer análisis y sin perjuicio de continuar avanzando en el estudio de la organización y Puestos que estamos realizando y al que me he referido anteriormente y que podríamos realizar de manera conjunta para compartir ambas visiones, estamos en condiciones de avanzar, tomando todas las cautelas necesarias y aunque tengamos que hacer un análisis más pormenorizado de los casos, que en el caso de Telefónica Móviles, la correlación natural indica que los empleados que actualmente están el Grupo V, en la mayoría de los casos, se adscribirían al Grupo I, Puesto de Titulados Superiores.

Ello no significa que todos los empleados que estén en el Grupo V vayan a pasar al Grupo I, ya que hemos detectado que hay algunos puestos, sin perjuicio de un mayor análisis, que no encajarían exactamente en el Grupo I, y que por la responsabilidad, titulación, contexto y entorno del Grupo en el que están y de las actividades que realizan, podrían ir al Grupo IV.

En el caso de los empleados actuales del Grupo IV, que no desarrollan funciones comerciales (estos evidentemente irán Grupo V al puesto de Asesor Comercial como ocurre en Telefónica de España) se adscribirán al Grupo II, al puesto de Titulados Medios.

Los empleados actuales del Grupo III de Telefónica Móviles se adscribirían en su mayoría los Grupos IV y V, a los Puestos de Administrativos y al de Responsable de Red cuya creación también se propone.


En cuanto a los empleados de Telefónica Soluciones, los Consultores y Consultores Senior, creemos que de acuerdo con la metodología de valoración de cada uno de los Puestos, se adscribirían al Grupo I, tanto a los puestos de Titulado Superior como al de

Gestión de Proyectos que se propone; los Técnicos y Analistas pasarían al Grupo II, Puesto de Titulados Medios; y los Técnicos Auxiliares al Grupo V, Puesto de Administrativos.

Esto respecto de la adscripción al Grupo y al Puesto y repito nuevamente que estamos haciendo una proyección teórica para que todos los que estamos en esta Mesa podamos analizar ese planteamiento, y habrá casos en los que se observe que la adecuada valoración del Puesto no lleva a la correlación natural antes mencionada.

En cuanto al nivel de adscripción y partiendo de los niveles retributivos actuales así como de los que se fijen para los nuevos valores, será necesario establecer unas reglas para determinar el nivel de adscripción que permitan adaptar, de la manera más adecuada posible en términos de equidad y respeto de la heterogeneidad y variedad de situaciones, así como dotar de garantías de respeto a sus derechos. Como ya hemos dicho, los empleados de Telefónica Móviles y los de Telefónica Soluciones cuentan con bandas salariales en las que se incluyen tanto el nivel de aportación como su histórico profesional.

En base a lo anterior, se propone como garantía y mantenimiento de dicho posicionamiento retributivo, que la transposición al nuevo esquema clasificatorio se efectúe, dentro del Grupo y Puesto Profesional, en el nivel de adscripción cuyo nivel salarial sea más próximo al del salario de procedencia estableciendo criterios de homogenización en su caso.



Por otro lado, ya hemos dejado constancia de la importancia que para nosotros tiene poder contar con un sistema de gestión diferencial, si somos capaces de buscar un punto de consenso.

Somos conscientes en este sentido que para un ámbito de aplicación de casi 30.000 empleados, el sistema de evaluación que tiene Telefónica Soluciones, valorando sus elementos positivos, tendría altos niveles de dificultad en su gestión.

Por ello, desde este momento hacemos una propuesta por buscar elementos de evaluación que nos permitan medir el desempeño, en el que tendremos que aprender de todo lo positivo que en este sentido aporta el procedimiento de People Review, si bien adaptado a un colectivo formado por tres Empresas Vinculadas, a los empleados que por razones organizativas se requiera, siempre que tengamos un punto de encuentro que me gustaría que existiera.

De este modo, podríamos apostar de manera generalizada y efectiva, dentro del conjunto de las Empresas vinculadas, a la cultura de la contribución individual, que puede y debe tener consecuencias en determinados aspectos de la relación laboral.

Por otro lado y en lo que se refiere a los aspectos retributivos vinculados al sistema, estaríamos dispuestos a valorar la retribución por tiempo de Telefónica de España versus la retribución variable de TME y TSOL, de modo que valorando positivamente la reducción del impacto en la variabilidad que ha sido demandada por la Representación Social en numerosas ocasiones, se establezcan mecanismos atractivos que sirvan de palanca de mejora de desempeño y alineamiento con la estrategia de la Organización.

Con estos elementos hemos hecho una exposición de manera global de lo que para nosotros podría ser el esquema de Clasificación Profesional, a la vez que desde aquí queremos dejar constancia que es nuestra voluntad hacerlo con la participación de la Representación Social. Creemos que deberíamos ponernos de acuerdo en las grandes líneas del sistema, tanto de Grupos, Puestos, adscripción y niveles de adscripción y luego realizar el ajuste que se requiera en un segundo momento. Entendemos que si intentamos hacerlo con el "ajuste fino" desde el inicio va a ser muy complicado ya que se trata de un proyecto de gran envergadura, pero esto sienta las bases de lo que, en nuestra opinión, debe tener un modelo de Clasificación Profesional, y esperamos que coincidamos en la mayor parte de las cuestiones y principios que hemos enumerado y deben inspirar el futuro modelo de Clasificación Profesional.

El **Presidente**, Sr. Calzada, da las gracias a la Representación Empresarial por su 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:

Retomamos este proceso deseando que se agilice la negociación, en aras de conseguir acuerdos que nos permitan alcanzar un CEV satisfactorio para todas las partes. Consideramos que tanto la Empresa como la Parte Social debemos esforzarnos para evitar que una excesiva prolongación de las negociaciones cree incertidumbre y preocupación innecesaria en el conjunto de las tres plantillas.

Con respecto al tema de Clasificación Profesional que nos ocupa en esta reunión, y después de la intervención de la Representante de la Empresa, exponiendo su visión de la situación actual de la CP en las tres Empresas, así como sus primeros planteamientos de cara a una Clasificación Única para las Empresas vinculadas, desde CCOO queremos manifestar varias cuestiones:

Coincidimos con la Empresa en que el sistema de Clasificación Profesional es la piedra angular sobre la que se desarrollan aspectos fundamentales, tales como el salario, el desarrollo profesional, estabilidad en el empleo, reparto y asunción de funciones, etc.

Una vez estudiadas en profundidad las analogías y diferencias de los sistemas de CP de las tres Empresas, CCOO corrobora el acierto de los Comités Intercentros al establecer que la referencia debe ser el modelo existente en TdE, al ser este el más objetivo y garantista con las condiciones salariales, en la clarificación de las funciones de los diferentes Puestos profesionales, en los procesos de promoción o de movilidad entre los diferentes Puestos y Grupos Profesionales.

Asimismo, el Acuerdo de Movilidad Funcional, que forma parte del modelo de CP de TdE, da respuesta a las cuestiones que ha planteado la Empresa, priorizando la voluntariedad, el mantenimiento de la residencia laboral del trabajador/a, y regula los mecanismos para cubrir aquellos puestos que las necesidades de la Empresa requieran.

Sobre el sistema de valoración "HAY", al que la Empresa hace referencia, dejar constancia que se trata de un sistema utilizado de manera unilateral por la Empresa, sin participación ni conocimiento de los Representantes de los/as Trabajadores/as, por ello no nos sentimos vinculados al mismo. La Empresa lo ha utilizado en TME y TSOL para establecer

los Puestos Tipo, generando en algunas ocasiones descompensaciones y/o agravios entre personas que realizan las mismas funciones. Sin embargo, para establecer el actual sistema de CP de Puestos y Grupos Profesionales existente en TdE, en ningún momento se ha tenido en cuenta dicha valoración (si existe CCOO no la conoce), ateniéndose en todo momento a acuerdos con la Representación Social que posibilitaron un acuerdo garantista y sin perjuicios económicos para la plantilla.

Con respecto a los conceptos variables que existen en las estructuras salariales de TME y TSOL, al ser una premisa de CCOO el mantenimiento de la estructura salarial existente en TdE, debemos buscar fórmulas que permitan pasar dichos conceptos variables a fijos, evitando incertidumbres en la posible pérdida o disminución de los mismos a futuro.

El People Review (revisión de empleados/as) realizado por los jefes inmediatos sin criterios objetivos conocidos ni compartidos, utilizado en TSOL para determinar la progresión económica del trabajador/a y su movilidad funcional, es simplemente inaceptable para CCOO en esta CP.

La insistencia de la Empresa, en varios momentos de su intervención, sobre las bondades de un sistema de valoración del desempeño para medir la aportación individual de cada trabajador/a, que premie a los "buenos" y castigue a los "malos", nos parece un "délà vu" de otras negociaciones y manifestamos una vez más nuestra oposición a dicho concepto, además de recordar que no se contempla en la estructura salarial de TdE que tenemos como referencia en esta negociación.

A la propuesta de configurar nuevos Puestos profesionales dentro del actual modelo de TdE, para adscribir a colectivos de TME y TSOL, CCOO opina que pueden suponer un peor encuadramiento económico a los afectados, además de poder vernos obligados a considerar otros movimientos por analogías funcionales. Consideramos que existen cauces suficientes para encuadrar a todos los/as trabajadores/as en los puestos actuales, en caso de existir alguna excepción deberá ser evaluada y solucionada como tal.

Para CCOO, la retribución por tiempo que perciben los/as trabajadores/as de TdE no tiene nada que ver con la Clasificación Profesional propiamente dicha, y anticipamos que nuestra Organización defenderá la percepción de dicha retribución por los trabajadores de TSOL y TME. Con respecto al Variable, ya hemos manifestado que nuestra postura es pasarlo a concepto fijo.

Resolviendo estas cuestiones y con el esfuerzo de todas las partes, consideramos que podemos alcanzar un buen Acuerdo con la integración de las plantillas en el modelo de CP de TdE. Añadimos, una vez más, que se debe garantizar que este proceso de integración de condiciones laborales de las tres plantillas no suponga, en ningún caso, pérdida económica para ningún/a trabajador/a, ni en el momento de la firma de este C.E.V. ni en su futura progresión profesional.

Finalizamos nuestra intervención solicitando a la Empresa que, además de avanzar en los diferentes temas a desarrollar en el CEV, comience a dar respuesta, esperamos que positiva, a las premisas básicas recogidas en la Plataforma Unitaria de la Parte Social, principalmente por su trascendencia para las plantillas:

- Garantía de Empleo, incluso en los casos de producirse aquellas causas recogidas en el ET: reordenación del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas, económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Garantía de No Movilidad Geográfica Forzosa. Debemos exigir, nuevamente, el compromiso de no utilización de la movilidad geográfica con carácter forzoso, apostando por la deslocalización de actividades y los traslados voluntarios.
- Garantía de No Segregación Forzosa de Trabajadores/as que impida que, en caso de decisión de externalizar una determinada actividad o departamento, pueda segregarse forzosamente al personal que la realiza a otra empresa, utilizando para ello la aplicación del art. 44 del E.T.

Toma la palabra el **Representante de UGT**, D. José Luis Paniagua Fernández, que procede con su intervención que se recoge a continuación:

En primer lugar, queremos transmitir un saludo a todos los presentes, tanto de la Representación Empresarial como de la Social, tras el corto periodo vacacional, esperando que haya servido para preparar cuerpos y mentes para el desafío que representa unificar las condiciones laborales de casi 30.000 trabajadores y trabajadoras, y que como UGT asumimos desde la responsabilidad que tenemos contraída con los mismos.

Es evidente que conocemos y compartimos los distintos modelos de Clasificación Profesional vigentes en cada una de las Empresas aquí representadas y que la Empresa ha descrito en su exhaustiva intervención, puesto que desde UGT hemos participado plenamente en la configuración de dichos modelos mediante los sucesivos Convenios y Acuerdos que hemos sabido negociar y alcanzar a lo largo de los años.


No en vano, los Acuerdos Interconfederales que nuestra Organización ha suscrito venían apostando por modelos de Clasificación Profesional por Grupos Laborales, en nuestro convencimiento de que son los únicos que permiten una adecuación constante y la adaptación a los cambios tecnológicos y de producción que concurren en las empresas, posibilitando conservar empleos a la par que un desarrollo profesional apoyado en una permanente actualización de la cualificación laboral.

No obstante, también debe ser evidente que el modelo de Grupos Laborales por el que UGT apuesta en este momento, sin menospreciar ningún otro, es el actualmente vigente en Telefónica de España, tanto porque es el que mayor número de trabajadores y trabajadoras encuadra, como porque es el de más reciente cuño y está elaborado a posteriori de las sucesivas reformas laborales y por tanto, desde nuestro punto de vista, establece mejores garantías para los trabajadores y trabajadoras en cuanto a movilidad funcional forzosa entre Puestos y Grupos. Igualmente, entendemos que dicho modelo garantiza suficientemente el desarrollo profesional y contempla además numerosas funciones, que abarcan ampliamente todos los aspectos de actividad de nuestro Sector, por lo que entendemos que no demanda ninguna modificación ni la incorporación de ninguna hipotética nueva función y facilita por tanto la integración de nuevos colectivos, así como la incorporación de nuevas actividades, tan necesarias para el mantenimiento del empleo y la estabilidad en la residencia laboral.

Entrando en la materia concreta del Convenio de Empresas vinculadas que nos ocupa, y en respuesta a lo expresado por la Empresa en su intervención, desde UGT coincidimos en

que se hace imprescindible abordar como primera cuestión el encuadramiento y adscripción de los trabajadores y trabajadoras de Telefónica Móviles y de Telefónica Soluciones en el modelo de Clasificación Profesional que hemos construido en Telefónica de España, al menos en una primera fase, estableciendo los principios de dicha adscripción, garantizando que ningún trabajador o trabajadora pueda ver mermados sus derechos económicos o de desarrollo profesional en la misma, y posponiendo para una fase posterior un "ajuste fino", mediante la revisión de aquellas cuestiones que pudiéramos entender necesarias.

Entendiendo las particularidades de las Compañías que ha citado la Representación Empresarial en su intervención, no coincidiendo ni la denominación de los Grupos Profesionales, ni el número de los mismos a la hora de acometer actividades similares, ni el modo de progresión en los mismos, desde UGT apostamos, en consonancia con lo manifestado por la Representación Empresarial, por la adopción de un único modelo, que para nosotros lógicamente debe ser el de TdE, como hemos dicho, estableciendo una adscripción de los trabajadores y trabajadoras de ambas Compañías en los Grupos Profesionales y en los Puestos Tipo establecidos en el último Acuerdo de Clasificación Profesional de TdE, atendiendo para ello a las funciones y actividades que actualmente realizan, así como el Puesto laboral de origen, por lo que analizaremos el planteamiento de la Empresa para comprobar que se ajusta a este requisito.



Posteriormente, para determinar en qué niveles de dichos Puestos Tipo se incorporarían estos trabajadores, lógicamente se deberá hacer en función de su nivel salarial, al igual que los trabajadores de TdE, entendiéndose que, a la hora de establecer el salario de referencia sobre el que determinar la adscripción en el nivel del Puesto Tipo correspondiente, debemos atender estrictamente a la estructura salarial vigente en TdE, que parte de un salario base para cada puesto tipo y nivel, debiendo encontrar una fórmula que incorpore los conceptos variables que actualmente puedan percibir los trabajadores y trabajadoras de TME y TSOL al citado salario base, suprimiendo los conceptos variables y eliminando en la medida de lo posible los complementos personales, así como concluir en el esquema de 15 pagas anuales establecido en TdE, garantizando que ningún trabajador verá disminuidos sus actuales ingresos en dicho proceso de adscripción y concreción salarial.

La adscripción a un Grupo, Puesto Tipo y nivel de los trabajadores y trabajadoras incorporados al nuevo encuadramiento de Clasificación Profesional debe procurar el cómputo de la antigüedad en el nivel del Puesto Tipo así como el devengo de los bienes correspondientes, de igual forma que los trabajadores de TdE.

Respecto a alguna de las manifestaciones de la Representación Empresarial, en cuanto a la medición individualizada o valoración del desempeño de los trabajadores y trabajadoras de TSOL y TME, sin menospreciar su posible contribución al desarrollo profesional de éstos, no lo compartimos, en cuanto que se trata de un procedimiento unilateral y escasamente transparente, y lo entendemos difícilmente extrapolable a TdE, donde el desarrollo profesional y la promoción vienen perfectamente definidas en nuestra Normativa Laboral, a través de convocatorias, concursos de méritos etc. o viene determinada por la participación en carreras profesionales pactadas, como la Carrera Comercial.

De igual forma, no entendemos la necesidad de abordar en esta primera fase la creación de nuevos Puestos profesionales o nuevas funciones que incorporar al esquema de

Clasificación establecido en TdE. En todo caso, y dado que desde UGT venimos demandando abordar y resolver la situación de determinados colectivos de TdE derivados del trasvase de algunas antiguas categorías a los nuevos Puestos Tipo, podríamos abordar globalmente ambas situaciones a lo largo de la vigencia del Convenio en una Comisión de Clasificación Profesional que se crease al efecto.

Una vez establecida la cuestión básica de la citada adscripción, esperamos que la Empresa de respuesta a la Plataforma Unitaria en sus aspectos comunes para las tres plantillas, como la subida salarial, incluido la, para UGT, necesaria recuperación del plus de productividad, la mejora de la Póliza de Antares, el establecimiento de un sistema de vacaciones rotativas, los aspectos sociales como permisos, igualdad, maternidad, lactancia, jornada reducida, etc., y la adaptación de la NL a la nueva realidad emanada tanto de los últimos CC de Telefónica, que han dejado obsoletas muchas de sus cláusulas, como del Acuerdo que pudiéramos establecer en el nuevo CEV.

Entendemos que es factible un acuerdo rápido en esta materia, toda vez que el escollo principal, la adscripción de los trabajadores de TSOL y TME al modelo de Clasificación de TdE, se resuelva satisfactoriamente.

Toma la palabra nuevamente la **Representación Empresarial**, Sra. Belén de la Hoz de la Hoz, que tras agradecer las intervenciones de la Representación Social, comienza por el tema que considera más relevante y que ambas Organizaciones han manifestado, y es la necesidad de acelerar o agilizar la negociación para poder llegar lo antes posible a un Acuerdo. Estamos totalmente de acuerdo en ello, y nuestros prudentes planteamientos están velando por que esto se produzca.

En relación a las cuestiones de Clasificación Profesional, en primer lugar, recordar que cuando hicimos el modelo de Clasificación Profesional de TdE, empezábamos diciendo "que nadie pierde". Entendemos que la filosofía de este acuerdo es la misma y se le van a respetar a todos empleados los derechos que tengan, y luego ya veremos en qué términos y de qué manera.

En este sentido decir, que además del contenido funcional, la parte retributiva es muy relevante, por lo que nos hemos referido al encuadramiento de ese esquema en los niveles de TdE, donde hay una gran variedad.

Si estamos hablando de pasar de un sistema de retribución fija y retribución variable a un esquema en el que predomina la retribución fija, debemos considerar también la retribución por tiempo, ya que tanto la retribución asociada al salario del Puesto como la retribución asociada al resto de cuestiones por el que la Empresa paga de acuerdo con el Convenio, constituyen la compensación global del empleado. Y si se migra de un modelo a otro, tendremos que referirnos a la compensación global, en la fórmula que finalmente acordemos y que nuestra intención es respetar.

Respecto al tema de las funciones y la creación de Puestos, la verdad es que solo he mencionado dos que nos parecen muy claros, y lo he hecho con absoluta humildad y a modo de propuesta.

Evidentemente, en el modelo de TdE no están recogidas todas las funciones que hay en TME y TSOL, por lo que nosotros hemos considerado conveniente proponer la creación de

algunos puestos o buscar otro cauce, de modo que todo el mundo tenga reflejado en el sistema las funciones que realiza.

Dicho esto, creo que es muy importante que todos tengamos claro que el modelo de Clasificación Profesional es un modelo vivo, en el que una Empresa que está en constante transformación, va evolucionando desde unos puestos que se han desarrollado tradicionalmente con unas tecnologías, a hacer otras cosas más complejas, gestión de proyectos, cómo damos respuesta a nuestros clientes, el tema de la red móvil etc., y todo ello no está recogido en el actual sistema, principalmente porque estamos hablando de funciones de unas Empresas distintas de TdE.

No tenemos inconveniente en que lo adecuemos como corresponda pero tiene que ser recogido, ya que podría darse el caso de que algún empleado no tenga sus funciones claras, por lo que tenemos total apertura a que lo veamos, ya sea ahora o posteriormente, para que quede bien definido y además sea un sistema integrado, es decir, si vamos a un sistema convergente, tiene que tener en cuenta todas las especificaciones de todas las actividades que Telefónica realiza.

Por tanto, podemos estar de acuerdo en que si no es en forma de Puestos, sea de otra manera.

En el tema del desempeño, no es que haya sido muy insistente, sino que creo que es algo positivo. El considerar que todo el mundo aporta lo mismo es una falacia, y todo el mundo se esfuerza para que haya algún tipo de diferenciación.

No sé si llegara un día en el que podamos reconocerlo claramente como hacen nuestros competidores y la mayoría de las empresas. Es bueno que la gente tenga una carrera profesional. El modelo de TME y TSOL tiene un aspecto muy positivo, que creo que podemos analizar, que es el que los empleados pueden crecer profesionalmente en el Puesto. En el modelo de TdE, una persona que es Administrativo para ser Técnico, se tiene que presentar a una convocatoria si la hay, y si finalmente es seleccionado se tiene que ir a otro sitio a desarrollar su actividad.

Respecto de alguno de los comentarios de esa parte, nosotros nunca hemos entrado en la dinámica de castigar y premiar. La realidad es que cuando una persona empieza a desempeñar su trabajo, con el tiempo va mejorando, perfeccionando y haciendo más tareas, por lo que no estaría de más, que el propio modelo de Clasificación permita reconocer a esa persona y pueda evolucionar profesionalmente.

Si eso es o no posible se verá en esta Mesa y desde luego solo será posible si es de la mano y estamos todos de acuerdo en que eso es lo que queremos y encontramos una fórmula adecuada.

Por último, los Grupos, acuerdos, cómo funciona el modelo, etc., también es algo vivo, por lo que aunque el modelo de TdE sea el más reciente y el que más empleados recoge, quizás sea necesario algún ajuste en algunas funciones, ya sea ahora o más adelante, y que sería positivo para que el modelo sea tan bueno como decimos.

En cuanto al resto de las premisas básicas, garantías, etc., considero que cuando algo se recoge en una Plataforma, la respuesta suele estar en el Acuerdo. Dicho esto, si queremos que todo transcurra con normalidad, analizaremos las cuestiones planteadas y veremos cuál es la respuesta más procedente en este momento. En la medida en la que vayamos

avanzando, todo será más sencillo y cuanto más rápido lo hagamos, más rápido resolveremos las inquietudes.

Insisto en que con nuestra prudencia, tanto en todo el tiempo que llevamos sin Convenio como en esta Mesa, no se puede poner en duda nuestra buena fe para llegar a un Acuerdo lo antes posible.

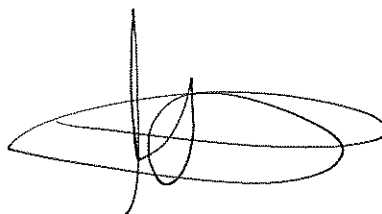
Con ello, en la próxima reunión intentaremos concretar algo más y seguiremos avanzando en el resto de puntos.

Toma la palabra el **Presidente**, quien tras agradecer a la Representación Empresarial su intervención, convoca a las partes para la siguiente reunión, que tendrá lugar el miércoles día 16 de septiembre en el mismo lugar a las 11:00 horas.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 12:10 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