

**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 6**

*Fecha Reunión: 16 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<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> 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. GREGORIO REDONDO PÉREZ, Director Transformación Operaciones y Red.  
D<sup>a</sup> PILAR SERRANO RODRÍGUEZ, Directora Calidad.  
D<sup>a</sup>. ANA INÉS FERNÁNDEZ CANTERO, Directora Organización y Compensación.  
D<sup>a</sup> RAQUEL FERNÁNDEZ LEÓN, Directora Desarrollo Selección y Gestión Talento.  
D. LUIS FELIPE COCO PÉREZ, Director Supervisión y Gestión de Servicios TI.  
D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> DEL CARMEN SÁNCHEZ-QUIÑONES GONZÁLEZ, Directora Servicios Comerciales.  
D. CARLOS SAN PAULINO SÁNCHEZ, Director Operaciones Centro.  
D<sup>a</sup> ANA GUIJARRO ORTEGO, Gerente Negociación Colectiva TE y Relaciones Sindicales.

**ASESORES REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN**

D<sup>a</sup> 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<sup>a</sup>. MARÍA CORONACIÓN LÓPEZ ALONSO, Directora Servicios Empleado y Gestión SSGG.  
D. RAÚL GUTIÉRREZ BOLÍVAR, Gerente Recursos Humanos Centro.  
D. JOSE RAMÓN RAMÍREZ MARÍN, Gerente Business Partner OIR.

D. ARTURO SÁNCHEZ CABELLO, Gerente Nómina y Previsión Social.  
D. JOSE FRANCISCO RODRÍGUEZ GARCÍA, Gerente Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales.  
D<sup>a</sup>. PAZ REMIREZ SANTAMARÍA, Jefa Desarrollo de Convenio.  
D<sup>a</sup>. TERESA DOMÍNGUEZ CABEZAS, Jefa Negociación Colectiva.  
D<sup>a</sup>. MARÍA ISABEL ÁLVAREZ MARTÍNEZ, Gerente Business Partner DSS y AP.  
D<sup>a</sup>. MARIA SOLEDAD IZQUIERDO MARTIN, Gerente Gestión de Empleo.

#### **SECRETARIA**

D<sup>a</sup>. INMACULADA MUÑOZ ANDRADE

#### **REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

D. JOSE RAMÓN SÁNCHEZ MARTÍN	UGT
D. ENRIQUE GONZÁLEZ ARRANZ	UGT
D. TOMÁS BLANCO RUBIO	UGT
D <sup>a</sup> . MANUELA RUÍZ ARREBOLA	UGT
D. ALBERTO DOBARCO CARA	UGT
D <sup>a</sup> . CARMEN GONZÁLEZ MINGOT	UGT
D. JOSE V. GUERERO GIMÉNEZ	CCOO
D. MIGUEL ÁNGEL ESTEVEZ CONDE	CCOO
D. VICTOR MANUEL PASCUAL GARCÍA	CCOO
D. ALBERTO SALAS CABALLERO	CCOO
D <sup>a</sup> . 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 <sup>a</sup> . SONIA MOROS MUÑO	UGT
D. JOSE CANDIDO VARELA FERRIO	UGT
D. JAVIER RODRÍGUEZ CASASECA	UGT
D. FERNANDO A. FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	CCOO
D. JOAQUÍN BARREIRO CAJIDE	CCOO
D. JESÚS GONZÁLEZ ALONSO	CCOO
D. JOSE ANTONIO MAYORAL GAMO	CCOO
D. SEBASTIA PONS LLADO	CCOO
D. GABRIEL MONDEJAR NAVARRO	CCOO

#### **SECRETARIOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

D <sup>a</sup> . SUSANA ORENGA COMERAS	UGT
D <sup>a</sup> . PALOMA GALLERO DE LERMA FDEZ.	CCOO

A las 11:00 horas del día 16 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 y da por iniciada la sesión.

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

En respuesta a los planteamientos que se realizaron en esta Mesa por los Sindicatos UGT y CCOO, nos gustaría trasladar los mensajes que, a nuestro juicio, son más relevantes para avanzar en pro de la consecución de un Acuerdo y para responder a nuestras necesidades, entiendo que compartidas, en busca de un marco laboral más homogéneo, en el que la Clasificación Profesional es clave para conseguirlo.

Antes de entrar a destacar las cuestiones que, para nosotros, deben inspirar el modelo, queremos compartir las razones que nos llevan a esta homogeneización de los marcos de condiciones laborales.

¿Por qué venimos trabajando en avanzar en el proceso de homogenización?

Pues, en primer lugar, porque un esquema único de Clasificación nos va a permitir dar respuesta a los compromisos que desde 2006, cuando cambiamos el modelo de organización de la Empresa, venimos reiterando para que los empleados de TME y TdE cuenten con un marco laboral lo más convergente posible, a la que se ha incorporado TSOL por razones de organización de la actividad de nuestro Sector. Además, desde el punto de vista empresarial, la principal razón es conseguir una organización del trabajo más ajustada a la realidad de Telefónica. Hemos repetido en varias ocasiones cómo tenemos definida nuestra oferta comercial convergente y cómo nos mostramos en el mercado ante nuestros clientes y nuestros competidores, por lo que necesitamos una organización diferente, y pensamos que con un esquema común clasificatorio conseguiremos eficiencias y sinergias significativas.

La Representante de la Empresa solicita a la Secretaria que proceda al reparto de los borradores, que explicarán más adelante y se anexan al Acta:

- Borrador de propuesta conceptos generales y organización de la Empresa y del trabajo.
- Documento propuesta de Adscripción al nuevo modelo de Grupos Profesionales de los empleados de TME y TSOL.

Y continúa con su intervención.


Como decía, por esta necesidad de trabajar de una manera común y convergente en el mercado, hemos de contemplar un modelo único de relaciones laborales que establezca las previsiones necesarias para conseguir un modelo coordinado y homogéneo entre las Empresas que lo suscriben, las cuales, manteniendo su personalidad jurídica, continúen siendo titulares de su condición de empresarios, por lo que esta adecuación de condiciones laborales permita dar la respuesta que necesitamos hoy en este nuevo esquema organizativo, y nos anticipemos a las necesidades futuras de las tres Compañías.

En este sentido, seguro que coincidimos en que mantener nuestro volumen de empleo es un objetivo de todos y la convergencia nos ayuda decididamente. Para ello, es posible que nos encontremos con responsables de la organización de equipos de personas de dos o de las tres Compañías, y no es más que una necesidad de negocio. Esta realidad organizativa debemos contemplarla con respeto a los derechos y condiciones de cada una de las personas, y en paralelo contar con mayor versatilidad, flexibilidad y adecuación al entorno y las funciones. Es un esfuerzo que debemos reconocer a las tres plantillas, y de alguna manera en este nuevo texto del Convenio deberíamos contemplarlo.

Para todo ello, necesitamos contar con un marco laboral adecuado que contemple estas situaciones desde el respeto, la equidad y de la manera más sencilla, con un mismo esquema funcional y retributivo.

Entendemos pues, que la unificación de los tres colectivos en un modelo de Clasificación Profesional, ha de contribuir a la homogeneización de las condiciones laborales si creemos que ésta es la columna vertebral de la relación laboral. Sin embargo, este tránsito, que podría levantar alguna expectativa errónea en algún colectivo, debería ser lo más neutro posible en materia de costes para hacer planteamientos que sean posibilistas.

Nuestra reflexión gira entorno a que si no hay cambio en las funciones desempeñadas, no deberíamos tener alteraciones salariales, salvando las mínimas necesarias para poder hablar de homogeneización de condiciones.



Partiendo de esta premisa, se verán respetados los derechos de todos los incluidos en el ámbito personal del Convenio, pero no veríamos muy explicable, y menos justificable, que un cambio de adscripción de modelo repercuta negativamente para los costes laborales, que, por otra parte, tanto nos preocupan en nuestra Empresa si queremos continuar manteniendo nuestro posicionamiento competitivo en el mercado.

De todo lo cual, vemos que nuestro esquema de adscripción debe ser horizontal, tanto en cuanto a la definición del Grupo Laboral y Puesto Profesional, como en cuanto a la adscripción del nivel.

Como este cambio tiene un reflejo inmediato en el esquema retributivo, y como estamos comparando un esquema basado en **Salario Base+ Retribución por Tiempo, con otro de Salario Base (+Complemento Consolidación Variable**, en el caso de TME)+**Retribución Variable**, es evidente que hemos de pronunciarnos sobre la primera cuestión, el pase de retribución variable a fija.

Estaríamos dispuestos a contemplarlo con fórmulas que permitan adecuar la retribución en términos globales, de forma que hablemos de compensación global, siendo conscientes de que tal vez el esquema de definición general no satisfaga las expectativas a todos los colectivos, pero creemos que sí a la mayoría. Me refiero a los casos en los que tengamos que mantener RV, porque en TdE también hay colectivos donde existe. No es una regla general y homogénea, sino que tendremos que ver el Puesto de procedencia y el Puesto de destino y hacer los ajustes que se requieran. En esos casos, habrá que ponderar la adscripción, con la visión de las particularidades que necesitemos, y respeto a los principios generales del modelo de moderación y equilibrio necesarios.

Dicho esto, y teniendo en cuenta lo que ya avanzábamos en nuestra sesión anterior, el esquema sería el siguiente:

La adscripción de los empleados, tanto de TSOL como de TME, al modelo de Grupos y Puestos de Telefónica de España en la fecha que se decida, los pasos han de ser:

1. Adscripción a un Grupo y Puesto profesional de TdE.
2. Adscripción a un nivel dentro del referido Grupo y Puesto.
3. Nueva retribución y sistema de transposición desde el esquema retributivo actual de ambas Empresas al esquema retributivo de Telefónica de España.

Pues bien, respecto del primer punto, la adscripción al Grupo y Puesto Profesional en el nuevo modelo de Clasificación Profesional, partiendo del análisis del contenido funcional del Puesto que ocupan en la actualidad en TME y TSOL, se realizará teniendo en cuenta:

- o La tipología y naturaleza de las actividades desarrolladas.
- o El contenido organizativo del Puesto de trabajo.

Este esquema habrá que adecuarlo en aquellos Puestos que, estando incluidos dentro del ámbito de los Convenios Colectivos respectivos, lleven aparejada alguna gratificación por función o estén adscritos a carreras profesionales, dado que su inclusión en el esquema general rompería las reglas de equidad retributiva en términos de retribución total, que inspiran la presente propuesta.

En cuanto al segundo punto, es decir, la adscripción al nivel en el Puesto Profesional, debemos tener en cuenta que el sistema retributivo tanto de TME como de TSOL es un modelo retributivo de bandas salariales, donde la posición en el nivel se efectúa en función de la trayectoria profesional del trabajador desde el inicio de su relación laboral, y que todo ello determina su posicionamiento retributivo.

Frente a ello, en el modelo previsto en este Convenio Colectivo, que se basa en el de Telefónica de España, el salario es único para cada Puesto y nivel, viniendo fijado su valor en las tablas salariales en función del Grupo, Puesto y nivel de adscripción.

Para ello, nuestra propuesta de transposición incorpora unas reglas que entendemos permiten 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 respecto a las retribuciones individualizadas procedentes del anterior sistema de bandas salariales que cada trabajador percibe en función de su histórico profesional.

A lo que nos estamos refiriendo es a que en el modelo de TdE, todos los trabajadores que estén en un determinado nivel dentro de un Puesto perciben el mismo salario, no siendo así con la antigüedad, que la tienen en función de la conseguida en los distintos Puestos o Categorías por las que hayan pasado. Sin embargo, en el modelo de TME, a parte de los niveles que establece el Convenio con unos mínimos salariales en cada uno de los Grupos Profesionales, están lo que se denominan posicionamientos o salarios interbandas. Es

decir, un trabajador puede tener un salario superior, siempre y cuando no se supere al salario del siguiente nivel.

Teniendo en cuenta lo anterior, así como la estructura retributiva que explicamos en la pasada sesión, la propuesta que formulamos es:

1. Mantenimiento del posicionamiento retributivo.
2. Adscripción al nivel salarial del Puesto en base al mismo salario base de procedencia.
3. Incorporación al nivel salarial del Puesto de destino en el de igual o superior salario base.

En tercer lugar, el nuevo esquema retributivo para TME y TSOL, una vez realizada la adscripción, incluye la creación de una "Bolsa de Transposición" individualizada para cada empleado, cuyo importe será el resultante de adicionar el complemento de consolidación variable que el trabajador tuviera reconocido, la cantidad realmente percibida en el año anterior a la adscripción en concepto de retribución variable y el complemento personal, en su caso.

Esta bolsa servirá para realizar los ajustes retributivos necesarios como:

- La adscripción al salario mensual de TdE en el nivel igual o inmediato superior.
- El paso de 14 a 15 pagas.
- Y otras cuestiones recogidas en la propuesta de documento que hemos entregado.

A modo de ejemplo, un trabajador de TME que en la actualidad tiene un Puesto de Grupo IV, que es un ingeniero técnico y que tiene un salario base mensual (entre 14 pagas) de 2.595 euros mensuales, se adscribiría al Grupo II, Puesto de Titulado Medio y dentro de éste, al nivel 4 de Telefónica de España, que es el inmediatamente superior y cuyo valor es de 2725 euros.

Por continuar con el mismo ejemplo, junto a este salario base, este mismo trabajador percibe en cómputo anual un CCV de 1.469 euros, un complemento personal de 300 euros anuales y además percibió en marzo de 2015 una retribución variable de 3.485 euros. La suma de CCV+ Retribución variable + Complemento Personal constituye la bolsa de transposición por importe de 5.255 Euros.

De esta cantidad se detrae:

- El incremento del salario base que suponga la adscripción en la nueva tabla al inmediato superior.
- El importe correspondiente a la decimoquinta paga extraordinaria que se paga en Telefónica de España, que se devenga en el año anterior y se abona en el año siguiente (un sistema de pago parecido a la retribución variable).

De este modo, esta bolsa pasa a tener de 710 euros anuales.


Dicha cantidad constituye el denominado complemento de transposición que se percibirá en 15 pagas y no es compensable ni revalorizable.

Por lo que se refiere a la equiparación del modelo retributivo, hay que hablar de la retribución por tiempo, más conocida como bienio o complemento de antigüedad, que se devengaría a partir de la fecha en la que se entrara en el modelo.

A partir de la fecha efectiva de incorporación al nuevo sistema de Clasificación Profesional propuesto, los empleados de TME y de TSOL iniciarán el cómputo de dicho devengo, que recordemos tiene carácter fijo no revalorizable, en los términos y condiciones que se percibe por los empleados de TdE. Consiste esencialmente en el devengo de una cantidad equivalente al 2,4% del sueldo base del nivel correspondiente por cada dos años de servicios prestados efectivamente en cada nivel dentro del Puesto Profesional.

Sin perjuicio de las particularidades que puedan ponerse de manifiesto como consecuencia del proceso de adscripción, hay algunas cuestiones que habrá que valorar.

Igualmente y en esta misma línea, desde este momento proponemos la creación de una Comisión Paritaria Interempresas de Clasificación Profesional que conocerá, entre otras cuestiones, de la adscripción a los nuevos Grupos Profesionales, con especial incidencia en los desajustes que puedan producirse en las adscripciones iniciales, así como la adecuación de funciones.



Creemos que la propuesta responde a las cuestiones fundamentales que en esta Mesa se han demandado. Señalar que lo que estamos haciendo, por nuestra parte, es responder positivamente a la conversión de una cantidad muy cercana al 10% de la retribución del empleado que ahora es variable, y que pasará a ser fija.

Esta conversión redunda en la consolidación de esa cantidad para el trabajador, dado que el variable está sujeto a la consecución o a los resultados tanto individuales como de la Compañía.

Por otro lado, supone que los modelos deben analizarse en su conjunto. El trabajador que se incorpora al modelo de TdE, con el esquema de salario base más retribución por tiempo, cada 2 años va a recibir un 2,4%. Eso significa que, aunque no lo perciba efectivamente, está devengando todos los años un 1,2%.

Creemos que es una fórmula lo suficientemente positiva para que esta cuestión resuelva prácticamente todos los elementos que dan seguridad a la garantía de los derechos actuales y futuros de los trabajadores, tanto de TME como de TSOL.

Me gustaría que la valoración que se haga por la RRTT, a salvo de que habrá determinados colectivos que bien porque tienen retribución variable en TdE o porque tienen una serie de gratificaciones funcionales que, como ya dije en la anterior reunión, son incompatibles en los dos modelos, se haga una valoración global y positiva porque creemos que el esfuerzo que la Empresa hace es muy valiente y que, desde luego, tiene un coste bastante elevado para la misma.

En definitiva, entendemos que esta propuesta que ahora presentamos contiene elementos que dotan de seguridad al esquema retributivo que perciben en la actualidad

los empleados de TME y TSOL, seguridad que viene dada esencialmente por la incorporación de la totalidad de la retribución variable, a su esquema de retribución fija, siendo este aspecto una reivindicación mantenida en el tiempo por la RRTT.


En el documento que se ha entregado se recoge lo que he explicado y nos gustaría escuchar el posicionamiento de la RRTT en este punto.

### **El Presidente cede la palabra a la Representación Social.**

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

A lo expuesto por la Empresa queremos comenzar diciendo que, CCOO viene solicitando en las sucesivas negociaciones colectivas que han tenido lugar en el tiempo, la integración laboral de las plantillas de las tres Empresas, homogeneizando sus condiciones laborales, de manera que ello redunde en una mayor empleabilidad y proyección profesional para todas y todos. Consideramos que la situación existente, creaba y crea, agravios comparativos y disfunciones. Por ello, acometemos esta negociación con la premisa de conseguir las mejores condiciones laborales, salariales y sociales posibles para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras, en un Convenio Único, garantizando siempre que no existirá merma alguna en sus condiciones de partida.

En lo que se refiere al mecanismo expuesto de Sistema de Adscripción al modelo de Grupos Profesionales de TdE de las plantillas de TME y TSOL, queremos realizar varias consideraciones:

- 
- Creemos acertado que la Empresa haya tenido en cuenta algunas de las cuestiones puestas de manifiesto por CCOO en la anterior reunión tales como, la no modificación del modelo de Clasificación Profesional de referencia, el de TdE, al ser este el más reciente, 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, consideramos positivo que la Empresa manifieste su disposición a contemplar el pase de la retribución variable a fija para adecuarse a la estructura salarial de TdE.

Y por supuesto, nos congratula la incorporación a los trabajadores/as de TME y TSOL del devengo del Complemento por Antigüedad, tal y como CCOO solicitó.

- La fecha de adscripción al modelo de Clasificación Profesional debe ser la misma para el Colectivo de TME y de TSOL. En el documento se da a entender que puede que no fuera así y no estamos de acuerdo por lo que solicitamos se aclare.
- Solicitamos una mayor clarificación y cuantificación en las tablas de adscripción de ambas Empresas.
- En el borrador que se nos presenta, se estipula un complemento de transposición al trabajador/a como resto derivado de utilizar el Complemento de Consolidación Variable + la Retribución Variable como Base de Transposición para que el salario base alcance el nivel inmediatamente superior en el Grupo correspondiente. CCOO ya manifestamos que, además del paso del variable a fijo, somos partidarios de evitar en



lo posible nuevos complementos que siempre derivan en disputas sobre su revalorización, absorción, etc.

Por ello, proponemos un sistema que sume los conceptos de Salario Base + Complemento de Consolidación Variable + Retribución Variable que configure un Salario de Transposición único, que sería suficiente para implementar la 15ª paga sin detrimento en el salario mensual y permitiría encuadrarse a la mayoría de los trabajadores/as en niveles salariales superiores en el Grupo que les corresponda, haciendo innecesario ese complemento de transposición.

- o Con respecto al salto de nivel dentro del Grupo Profesional, la Empresa manifiesta que "se computará el tiempo transcurrido en el nivel anterior que tuviera en TME en TdE". Desde CCOO consideramos que este sistema tiene dificultades dado que un trabajador/a que tuviera un pase de nivel en menos de un año en TME podría pasar a tenerlo en tres años en TdE, los que les faltaran dos les faltarían cuatro años y así sucesivamente, debido al diferente tiempo de permanencia en el nivel.

CCOO propone que para aquellos/as trabajadores/as que tengan su pase de nivel durante el primer año de adscripción al modelo, se les reconozca dicho nivel salarial para su adscripción. Para el resto de trabajadores/as, proponemos que se respete el tiempo que le falte para su pase de nivel en TME para realizar el primero que le corresponda en el modelo de TdE.

- o En el caso de los trabajadores que tengan salario superior al nivel 9 del Grupo destino en el modelo de TdE, CCOO considera que el complemento que se le debe asignar para evitar pérdida económica debe ser revalorizable dado que se trata de una parte de su anterior salario, de lo contrario sería un agravio comparativo con el resto de empleados/as.
- o A nuestra reivindicación de la inclusión de una cláusula de garantía que detecte y corrija aquellas situaciones particulares de pérdida económica, presente o futura, que pudieran derivarse de esta adscripción al modelo de TdE de los colectivos de TSOL y TME, la Empresa indica que "se debe dotar de garantías respecto a las retribuciones individualizadas procedentes del anterior sistema de bandas salariales que cada trabajador percibe en función de su histórico profesional". Solicitamos una mayor concreción y claridad en su redactado para evitar interpretaciones erróneas.
- o Solicitamos que se desarrolle en términos similares a lo expuesto para TME, la parte que aún no está desarrollada de TSOL.

Esperamos tener una respuesta positiva de la Empresa a los planteamientos aquí expuestos que nos permitan seguir avanzando en la consecución del modelo de Clasificación Profesional único que beneficie a todas las partes implicadas en este CEV.

Por último, decir que analizaremos los borradores de redactados entregados hoy por la Empresa de los primeros puntos que conformarán el CEV. Nos comprometemos a dar una respuesta en la próxima reunión como muy tarde, y antes por escrito si nos es posible.


CCOO piensa que trabajar sobre borradores de redactados, donde todas las partes podemos aportar, opinar, debatir y decidir, es el mejor camino para garantizar la transparencia en la información a las plantillas. Por ello, solicita que se entreguen

borradores de redactados de todos los temas de negociación, teniendo en cuenta las reivindicaciones reflejadas en la Plataforma Unitaria de la Representación Social.

**Toma la palabra el Representante de UGT**, D. José Luis Paniagua Fernández, quien tras saludar al Sr. Presidente, Secretarías de Actas, Representantes de las Empresas y demás miembros de la Mesa negociadora, comienza con su intervención.

En primer lugar, podemos manifestar nuestro acuerdo con la parte introductoria expresada en su exposición por la Parte Empresarial, en cuanto que somos conscientes de la continua transformación del sector de las comunicaciones, sobre todo a partir del año 2006, debido a circunstancias técnicas, regulatorias y derivadas del mercado en competencia. No en vano, hemos sido partícipes de acuerdos trascendentales en el pasado reciente precisamente para poder hacer frente con éxito a dichos cambios, desde nuestro compromiso de conservar y mejorar condiciones laborales, sociales y económicas para los trabajadores y trabajadoras que representamos, posibilitando que nuestras Empresas realicen las imprescindibles evoluciones para ello, siempre desde escenarios negociados y pactados.

Igualmente entendemos, y por ello estamos presentes en esta Mesa de negociación, que una política empresarial global, integrada y coordinada desde todas las Empresas que conforman Telefónica es la mejor opción posible para garantizar que nuestras Empresas ocupen la posición de primacía que les corresponde en el mercado y el sector, garantizando así, de la mejor manera posible, la continuidad de nuestros puestos de trabajo y el mantenimiento de las mencionadas condiciones laborales, económicas y sociales que queremos que continúen siendo referencia en el mercado laboral español.



Compartimos pues, y es el objetivo de éste CEV, que un modelo de relaciones laborales único, así como un esquema funcional y retributivo común, es el camino idóneo para lograr esas aspiraciones, reiterando por nuestra parte que dicho modelo debe tomar como referencia el más consolidado de los tres, como es el vigente en Telefónica de España.

En segundo lugar, desde UGT nos congratulamos que comiencen a darse pasos efectivos hacia la formalización del Convenio de Empresas Vinculadas, a tenor de que la Empresa, tras desglosar sus planteamientos y propósitos para esta negociación, ha presentado por fin un documento formal sobre el que trabajar.

De una lectura superficial del documento, y de las explicaciones de la Parte Empresarial, podemos al menos concretar ciertos aspectos.


Respecto a las manifestaciones de la Empresa, en cuanto a que la homogeneización del modelo no debe encarecer ni alterar los salarios, debemos reiterar que nuestro planteamiento desde el principio ha sido no modificar ni ampliar las funciones existentes de ningún colectivo, sino la de encajar las existentes en el modelo recientemente concertado en TdE, con lo que no estamos planteando la necesidad de crear nuevos Puestos con nuevos salarios, aspecto que incluso formalmente rechazamos en la anterior reunión, sino únicamente hemos hablado de homogeneizar las retribuciones al modelo salarial vigente en TdE, convirtiendo el actual variable que se percibe en las otras dos Compañías al esquema de retribución fija de TdE, debiendo encontrar una fórmula que no perjudique los actuales emolumentos ni las expectativas de crecimiento futuro de los trabajadores implicados en dicha transposición.

Los pasos que la Empresa propone coinciden con los expresados de esta parte, en cuanto que a los trabajadores y trabajadoras de TME y TSOL habría que encuadrarlos primero en un Grupo y Puesto profesional en TdE que se corresponda con su tipología y naturaleza de su actividad y el contenido organizativo de su puesto de trabajo, para luego adscribirlos en un nivel dentro del Puesto.

Desde nuestro punto de vista, valoramos que la Representación Empresarial haya realizado un trabajo de acercamiento a nuestra exigencia de que sea el modelo de TdE el modelo de referencia, renunciando en el proceso a planteamientos como el de la introducción en el modelo de la valoración del desempeño individual, que hubiera inhabilitado la posibilidad de un acuerdo por nuestra parte.

Por ello, en este aspecto, tras la visualización del cuadro de transposición planteado por la Empresa en su documento, y al margen de las posibles discrepancias puntuales respecto a algún Puesto o actividad concretas, que entendemos podemos solventar en el marco de la negociación, no parece revestir excesiva dificultad y, en todo caso, siempre podemos acudir a una Comisión Paritaria de Seguimiento, tenga el nombre que tenga, que pudiera atender y resolver las discrepancias a lo largo de la vigencia del CEV en materia de encuadramiento.

La verdadera dificultad, lógicamente, vendrá determinada por el encaje retributivo, que si para la Empresa no debe encarecer los costes laborales, para nosotros debe respetar la actual retribución de los afectados y sus expectativas futuras.



De hecho, si en su intervención la Empresa recoge el guante que desde UGT le lanzamos, para convertir la retribución variable en Salario Base e incluir la retribución por tiempo, sin embargo, matiza que pudieran existir colectivos que tendrían un tratamiento excepcional, como aquellos que pudieran realizar actividades que en TdE también perciben retribución variable, extremo que precisa un cuidadoso tratamiento por nuestra parte.

A expensas de una lectura, más atenta del texto propuesto y de un posterior y más específico pronunciamiento por nuestra parte, a priori desde UGT entendemos que tenemos que tener en cuenta que los Puestos con funciones gratificadas o con carreras comerciales están, por definición, asignadas a un Grupo de referencia, por lo general Grupo V, los cuales deben tener garantizado en cualquier caso un tratamiento semejante al que se aplique a su Grupo Profesional. Lo contrario nos llevaría a realizar distinciones entre personas del mismo Grupo Profesional en función de una retribución asignada por la Empresa y la cual está únicamente bajo su decisión y potestad, lo que podría suponer indefensión y una pérdida real de retribución para algunos trabajadores.

Por otro lado, desde UGT consideramos que los complementos personales no revalorizables no deben ser una norma de uso común, sino únicamente de aplicación a situaciones muy específicas o excepcionales. Por tanto, no podemos estar de acuerdo con el concepto denominado en la propuesta como "Bolsa de Transposición (BT)".

Desde nuestro punto de vista, en primer lugar, debemos partir del supuesto de que el Complemento de Consolidación Variable (CCV), aun siendo un complemento de origen ciertamente personal, tiene un tratamiento de retribución fija a todos los efectos en el VI Convenio de TME, ante lo cual, y en continuidad con este hecho, debería asimilarse al Salario Base.

Por otra parte, la corrección que propone la Empresa para compensar la diferencia retributiva de 14/15 pagas no puede realizarse desde la citada Bolsa de Transposición, sino que debe realizarse, desde nuestro punto de vista, mediante la asimilación de la parte de variable como un salario fijo que constituyese la citada 15ª paga.

Como dicha asimilación no abarca la totalidad de la actual retribución variable, es perceptivo estudiar las variantes que nos permitan avanzar en cómo se adaptan las gratificaciones inherentes al Puesto.

En cuanto a la consideración que la Parte Empresarial propone, sobre que "A los efectos de salto de nivel se computará el tiempo transcurrido en el nivel anterior que tuviera en TME en Telefonica de España", entendemos que los tiempos y los porcentajes de incremento entre los diferentes salarios nivel de ambas Empresas difieren de forma sustancial, por lo que no pueden equipararse de forma directa y deberían ajustarse de una forma equiparable, mediante la fórmula que pactemos, ya sea a través de una liquidación dineraria o temporal, o mediante un prorrateo en tiempo o salario.

Concluimos por tanto que estamos en el camino correcto, matizando que la propuesta empresarial debiera reformularse atendiendo a las cuestiones que le hemos trasladado, concretándose en un nuevo redactado, debiendo además concretar en cifras tanto los salarios resultantes como el número y tipo de adscripciones resultantes de la adscripción a los Puestos y niveles que se plantean.

Igualmente, en el mismo sentido expresado por la otra Organización Sindical, entendemos necesario recibir información concreta sobre el modelo resultante de la adscripción de los trabajadores de TSOL al modelo de TdE, ya que parece que estuviéramos ante una negociación de dos velocidades en función de la Empresa que se trate.

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

**Toma la palabra la Representante Empresarial**, Sra. de la Hoz, quien tras dar las gracias a la Representación Social por sus intervenciones, procede a responder algunas de las cuestiones que se han manifestado en esta Mesa, y terminar de explicar el resto de clausulado que se ha entregado para la valoración y análisis de la RRTT.

En primer lugar, entendemos que el mensaje que se transmitió en esta Mesa por ambas Organizaciones fue la no creación de nuevos Puestos en el esquema clasificatorio de TdE. Pues, como dijimos en la reunión anterior, habrá que buscar fórmulas que faciliten la incorporación de las nuevas funciones de los trabajadores de TME y TSOL no recogidas en el modelo de TdE.

Se comentó por la Representación Social que todo el desarrollo que habíamos hecho en esta materia era lo suficientemente amplio y genérico que podrían haber estas nuevas funciones, pero sólo lo es en parte. Con lo cual, si no creamos Puestos, habrá que recoger con alguna fórmula de cierre ese tipo de funciones para que tengamos una referencia.

En cuanto al tema planteado por ambas Organizaciones de la negociación a dos velocidades en función de la Empresa y a que la fecha de incorporación al nuevo modelo de Clasificación pudiera ser distinta en TME y TSOL, creemos que eso forma parte de la negociación. Evidentemente, el modelo de TME está más desarrollado debido a que los compromisos se adoptaron hace más tiempo, y se ha avanzado bastante en convergencia con las plantillas, tanto en la parte de Fuera de Convenio como de Dentro de Convenio.

También ha habido avances en TSOL, pero no de la misma manera. Con lo cual, lo tendremos en cuenta pero eso será fruto de lo que al final podamos avanzar, analizar o decidir.

Respecto a lo que se ha planteado por parte del Representante de CCOO, solicitando una mayor clarificación y cuantificación en las tablas de adscripción de ambas Empresas, señalar que en la reunión anterior se dijo que, con carácter general, hay una correlación entre los distintos Puestos. En el caso de TSOL está bastante claro mientras que en el caso de TME, donde hay más variedad de Puestos, funciones y actividades, la mayoría del Grupo V pasaría al I, del Grupo IV al Grupo II y del Grupo III al IV y V, y que se haría en función de la tipología y naturaleza de las actividades desarrolladas y el contenido organizativo del Puesto de trabajo teniendo en cuenta la metodología de valoración de Puestos.

El detalle no sé si será posible traerlo a esta Mesa, quizás un porcentaje de cómo quedaría, para un posterior análisis detallado en la Comisión correspondiente.

En cuanto a lo que se ha pedido por la dos Organizaciones de los nuevos complementos, lo que la Empresa ha querido manifestar con el concepto de la retribución global, es que no se puede hacer una comparativa de salario con salario cuando vamos a cambiar al modelo de salario más retribución por tiempo.

En el modelo de TME, los primeros saltos son relevantes, de alrededor de un 10%, pero prácticamente casi toda la plantilla está en los niveles más altos, donde el salto de nivel es cada 5 años y de un 5%.

Eso hay que compararlo con que, en el modelo de TdE, la antigüedad se retribuye de dos maneras: por los pases de nivel y por el complemento de antigüedad o bienios, que supone un 1,2% cada año.

Ese es el primer impacto al convertir el variable en fijo, teniendo en cuenta que además se revalorizaría con las eventuales subidas salariales que haya. Por tanto, se nos antoja muy complicado buscar casos en los que se produzca una pérdida efectiva.

Como venía diciendo, en línea con la ponderación, equilibrio y racionalidad de las cosas, entendemos que esa sería la fórmula más razonable a aplicar. Le daremos una vuelta y por eso, para que nadie pueda ver que sus derechos no son respetados, nos planteábamos que el tiempo que el trabajador lleve en su nivel en su Empresa de origen, se le pueda computar en el de TdE.

En cuanto al caso de los trabajadores que tengan un salario superior al nivel 9 del Grupo destino en el modelo de TdE, habrá que ver, cuando cerremos el modelo, si el trabajador que vaya a un nivel 9 tiene que tener un complemento. En la escala salarial de TdE, donde hay 9 niveles y 44 años de progresión, tiene unas limitaciones.

Habrà que analizar qué casos serían los que tengan un complemento y ver la petición que se nos ha planteado, pero seguimos pensando que su derecho queda perfectamente salvaguardado en el modelo de TdE.

Respecto a los complementos personales, cuando se trata de la adscripción de un esquema a otro distinto, si queremos salvaguardar la garantía de los derechos, no nos queda más remedio que hacerlo así. Con el complemento personal, lo que estamos

haciendo precisamente es dar respuesta a uno de los planteamientos que se ha hecho por la RRTT y es que la gente tenga salvaguardados los derechos actuales y sus expectativas.

En síntesis, creo que es importante valorar:


1. El esfuerzo que se realiza con la conversión del variable en fijo y, por ende, su consolidación y revalorización con las subidas futuras.
2. Que el modelo no es comparable salario vs salario, sino salario más retribución por tiempo vs salario más retribución variable.

Ese es el esquema que nos gustaría que se valorase.

Dicho esto, nos gustaría analizarlo con más detalle e intentaremos dar una respuesta con la que todos estuviéramos conformes y de acuerdo.

Siguiendo con el tema que nos ocupa, se ha hecho entrega de un documento, "Borrador de propuesta de conceptos generales y organización de la Empresa y trabajo", que constituye lo que, a nuestro juicio, tendría que ser la forma del Convenio.

Hemos querido incorporar cláusulas de conceptos generales y de organización del trabajo y la Empresa.

- 
- **Preámbulo**, donde se explica por qué hacemos este Convenio, que está muy relacionado con las comunicaciones hechas a los distintos CI de las Empresas incluidas, y que justificaría la negociación de este Convenio.
  - **Objeto**.
  - **Ámbito funcional**, que son las tres Empresas.
  - **Ámbito personal**, donde se recogen todos los profesionales que estaría dentro y fuera del Convenio, en línea con lo que tenemos ahora en las tres Empresas y con los compromisos de comunicación e información que venimos estableciendo.
  - **Ámbito territorial**.
  - **Vigencia**. Este punto aún no está concretado, como el resto de las condiciones que son parte del fin del Convenio, ya que en función del contenido de los acuerdos que alcancemos, tendremos unas vigencias más o menos largas y la posibilidad o no de prórroga. Hemos establecido la cláusula, típica de los Convenios de TdE y que incorporamos en el último Convenio de TME, de denuncia automática.
  - **Vinculación a la totalidad**. Cuando estamos hablando de integraciones o, en este caso, de homogeneizaciones en un mismo Convenio, el equilibrio de las partes se ve en la Mesa de negociación, donde cada parte tiene que dejar alguno de sus planteamientos para buscar un punto de encuentro y así poder llegar a un Acuerdo. Eso es lo que justifica que haya un Convenio y es injusto que después de firmar un Acuerdo, fruto de distintas resoluciones o demandas judiciales, se rompa el equilibrio necesario.

Hay una cláusula en derecho que se llama "rebus sic stantibus", que significa que se puede resolver la relación contractual cuando hayan desaparecido las circunstancias que la generaron y se hacen especialmente gravosas para una de las dos partes. Pues esto, es más o menos lo que son las cláusulas de vinculación a la totalidad, que la modificación total o parcial de este esquema tendrá que ser nuevamente negociado.

- **Ámbito normativo**
- **Compensación y absorción**
- **Garantía personal**
- **Organización de la Empresa y del trabajo** y los criterios de lo que sería el mando único y la versatilidad para que un trabajador, como hay muchas actividades en las distintas Empresas que son comunes, pueda desarrollar actividades indistintamente en cualquiera de ellas.

Dicho esto, continúo con la parte de movilidad y empleo para establecer la visión que tenemos en esta materia e ir concretando aquello que decíamos en las primeras reuniones de ganar en flexibilidad y hacer un modelo más adecuado a la realidad que todos tenemos.

En la parte de movilidad y empleo, con objeto de seguir avanzando y muy relacionado con lo que hemos comentado de Clasificación Profesional, está el esquema de movilidad, tanto funcional como geográfica.

Pero antes de hablar de movilidad, consideramos muy importante hacer un repaso al capítulo de Empleo.

Si hay una reivindicación claramente manifestada, no solo en esta Mesa, sino de manera constante en los comunicados y asambleas de ambas Organizaciones, es la garantía de empleo. El compromiso de la Empresa con el empleo ha sido claro en los últimos años, manteniendo asociado junto con dicho compromiso, además, el de la estabilidad en la residencia, y otro de gran calado en la parte organizativa, como la no adscripción forzosa de los empleados en caso de externalización de actividad.

Para conseguir mantener estos compromisos con todas las reestructuraciones de empleo que se han realizado desde finales de los años 90 en TdE, hemos tenido que ir adecuando y flexibilizando nuestro modelo de movilidad, hemos cambiado las funciones a los empleados cuando así se ha requerido, hemos suspendido la normativa de los traslados voluntarios, hemos abordado segregaciones de actividades desde la voluntariedad de los cambios, etc., en fin, hemos avanzado mucho conjuntamente con el esfuerzo tanto de la Empresa como de la Representación Social.

Sin embargo, no hemos conseguido desterrar definitivamente algunas regulaciones anacrónicas que tenemos en TdE.

El modelo de movilidad geográfica voluntaria creemos que es un modelo que en su momento tuvo todo el sentido, cuando los ingresos de plantilla eran de miles de personas al año y había muchas posibilidades de movimiento, pero que en los últimos años, para

nada se corresponde con un procedimiento que dé respuesta a las necesidades, ni de la organización ni a las expectativas de los empleados, que ante esta discrepancia en número y necesidades entre la generación de empleo y las solicitudes de los empleados, se genera un permanente desajuste y, muy a nuestro pesar, los deseos de los empleados no se ven realizados, porque no resulta posible atender a sus peticiones.

Los empleados en el modelo actual de TdE pueden formular hasta 20 peticiones de localidades que, en muchas ocasiones, ni siquiera son cabeceras de provincia, y el ajuste y la resolución, cuando es posible, es tremendamente complejo.

Por no hablar de los cambios de acoplamiento voluntarios, cuando nunca se ha definido en esta Empresa el ámbito objetivo del acoplamiento.

Por tanto, en TdE podemos afirmar que conciliar los desajustes provinciales y organizativos es tremendamente difícil, porque tenemos un mapa de recursos que es el resultado de los que los propios trabajadores han decidido en gran parte, puesto que los sucesivos EREs universales, voluntarios y no discriminatorio, nos han llevado a una gran dispersión de recursos, a graves desajustes organizativos, con déficit de empleados en unas áreas y excedentes en otras.

Por tanto, y siendo el modelo de movilidad geográfica voluntaria, a nuestro entender, un modelo algo trasnochado, lo primero que necesitamos es elaborar este mapa de recursos y actividades que la organización requiere. Tarea ardua y delicada al mismo tiempo, que vamos a acometer en la vigencia de este Convenio y que, por supuesto, nos gustaría compartir con ambos Sindicatos.

A la hora de encontrar puntos de intersección en lo que podría ser nuestro futuro modelo de movilidad, tendremos que dar una prioridad a la garantía en el empleo y la adecuación de los perfiles profesionales a los Puestos, porque es lo que nos garantiza la sostenibilidad de la Compañía y de su empleo.

Dicho todo ello y entrando propiamente en la problemática de movilidad, por nuestra parte entendemos que en Clasificación Profesional, el modelo de movilidad funcional acordado en TdE tendría que ser el referente por razones obvias.

Esto significa que los cambios de Puesto dentro de cada Grupo se pueden realizar acorde con los conocimientos y requisitos del Puesto, sin más limitaciones que las titulaciones y la formación, y entre Puestos también con observancia de los requisitos legales. El modelo contempla las funciones de superior e inferior categoría, permitiendo cambiar de Puesto cuando una necesidad coyuntural se convierta en definitiva.

Sin embargo, el modelo no es tan ágil para cambios de Puesto que supongan promoción profesional, por lo que sería bueno avanzar sobre la conveniencia que, en nuestra opinión, supondría mejorar la movilidad funcional ascendente o desarrollo profesional.

Hasta ahora en TdE, la movilidad funcional voluntaria es horizontal, esto significa que los empleados solicitan cambios de Puesto en la misma localidad o en localidad distinta pero al mismo Puesto profesional.



En TME, se contempla mayor apertura, y en el mismo proceso se resuelve la cobertura de las vacantes donde pueden optar empleados con el mismo Puesto o con otros a los que ese cambio les suponga una promoción profesional.

El modelo de TME permite de una manera más sencilla el crecimiento profesional en el propio Puesto de trabajo.

Por tanto, creemos que sería deseable que en el futuro podamos avanzar en este tipo de cuestiones, como mejora del Acuerdo firmado y ofrecer a los empleados más posibilidades de desarrollo profesional.

Volviendo al tema enunciado al principio, y en cuanto a la movilidad voluntaria, me gustaría traer aquí algunas consideraciones.

Independientemente del matiz geográfico, la determinación de un modelo de cobertura de vacantes con un procedimiento ágil y flexible velando por la adecuación del perfil del candidato al Puesto, y favoreciendo el compromiso y las expectativas de promoción, creo que debe ser un objetivo también compartido.

Por nuestra parte, entendemos que el modelo de movilidad funcional dentro de la localidad permite una adecuación de los candidatos al perfil y podríamos afirmar que el modelo de TdE recoge estas premisas, y sin llegar a ser como el modelo de TME, está dando una respuesta adecuada a las necesidades de la organización.

Mientras no tengamos un mapa de actividades y recursos, y bien valoradas las posibilidades de deslocalización y dimensionado organizativo, se hace difícil extender un modelo que tantas ineficiencias produce.

Por tanto, hay algunas cuestiones, como vemos, que podríamos mantenerlas, incluso mejorarlas, y hay otras que no responden al momento de Compañía que tenemos, de mínimo crecimiento de empleo. Creo que nos encontramos en un momento de tránsito, donde si el modelo de TdE no es adecuado, a nuestro juicio, para la propia TdE, menos lo sería para TME o para TSOL, donde la concentración más alta de sus plantillas se encuentra en Madrid y su dispersión territorial es muy baja, existiendo localidades donde no contamos con centros de trabajo.

En nuestro planteamiento entendemos que un esquema de movilidad que pueda aplicarse a las tres Empresas, debe pasar por hacer desaparecer conceptos como el cambio de acoplamiento, o modificar el procedimiento de los traslados voluntarios. Creemos que el modelo debe pivotar sobre la adecuación de los perfiles profesionales a los Puestos, más allá de que, con carácter subsidiario, podamos atender las peticiones de traslados voluntarios, e intentar que estos puedan concederse siempre que coincidan con las necesidades de la Empresa.

Desde esta perspectiva, nos gustaría escuchar los planteamientos de la RRTT para conocer si es posible evolucionar hacia sistemas nuevos que respondan de otra manera a nuestras necesidades, las de todos, empleados y Empresa, teniendo presente que para nosotros, la flexibilidad en la movilidad está muy ligada a la garantía de empleo, garantía de no movilidad geográfica interprovincial y a la de no adscripción forzosa en caso de segregación de actividad, ya que hay que valorarlo en su conjunto.

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

Después de escuchar atentamente la intervención de la Representante de la Empresa, en la que ha tocado de manera sutil unas veces y otras no tanto, cuestiones que son de gran importancia en la negociación colectiva para CCOO y resto de Representantes de los Trabajadores, no podemos menos que resaltarlas:

Nos ha dicho que el compromiso de la Empresa con el empleo y la estabilidad del trabajador en la residencia ha sido claro, le reconocemos dicho compromiso y, dado que no lo pone en cuestión, entendemos que va a continuar durante la vigencia de este Convenio, de lo que nos alegramos ya que mejorará la confianza de las plantillas sobre las intenciones de nuestras Empresas.

Otro compromiso que ha resaltado ha sido el de no segregación forzosa de empleados, que también ha supuesto una tranquilidad en diversos departamentos y esperamos que siga proporcionándonosela.

Por último, ha expuesto los planteamientos de la Empresa en materia de movilidad geográfica voluntaria, siendo ese el modelo que propone adecuar, por lo que suponemos que estamos en condiciones de acordar nuevamente la No movilidad geográfica forzosa. Es importante reseñar que, existiendo en los anteriores Convenio Colectivo de TdE estas tres garantías que hoy se han mencionado, siempre se han consensuado cauces y llegado a acuerdo que posibilitaran que todas las actividades de la Empresa fueran óptimamente realizadas y como usted bien dice "hemos avanzado mucho".

Entrando en materia de movilidad, en primer lugar con respecto a la movilidad funcional, estamos de acuerdo que el modelo a aplicar es el recientemente acordado en TdE, ya que está adaptado a la legalidad y contempla la casuística más amplia.

CCOO no está de acuerdo en que los actuales sistemas de movilidad, tanto Traslados como Cambios de Acoplamiento, sean anacrónicos o estén trasnochados. Consideramos que debe prevalecer el derecho del trabajador/a de intentar tener su lugar o puesto de trabajo en la localidad que desee, dentro de aquellas en que existan centros de trabajo, evidentemente. Para necesidades excepcionales de la Empresa ya existen mecanismos como los CET's (concursos especiales de traslados, con participación de la Parte Social) y los CACE's (cambios de acoplamiento con conocimientos específicos, sin participación de la Parte Social).

Que el sistema o aplicación que recoge las solicitudes de traslado voluntario de los trabajadores permita inscribirse como candidato a traslado a localidades donde no existen ya o nunca existieron trabajadores/as, no ha sido una petición ni exigencia de la Parte Social. A la Empresa corresponde realizar esa depuración y además no nos parece un argumento de peso.

Lo que si consideramos importante es que durante el pasado año más de cien compañeros/as consiguieron el traslado voluntario por el mecanismo actual. Nos hubiera gustado que fueran muchos más pero no debemos menospreciar esta cifra, y nuevamente exhortaremos a la Empresa para que continúe realizando el máximo esfuerzo en la concesión de traslados voluntarios.

Compartimos la utilidad que tendría para todos la elaboración de un mapa de recursos y actividades por provincia, que establezca las posibilidades reales de deslocalización de las


mismas para asumirlas mejorando la empleabilidad en la residencia laboral del trabajador/a.

Para terminar, la propuesta de CCOO es no modificar los actuales sistemas voluntarios de traslados y cambios de acoplamiento de TdE, extendiéndolos a TME y TSOL. Asimismo, acordar la participación de la Parte Social en los procesos de Cambios de Acoplamiento con Conocimientos Específicos (CACE's) para dotarlos de mayor transparencia que la que tienen actualmente.

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

En cuanto a los planteamientos que la Parte Empresarial ha realizado sobre el esquema de movilidad, tanto funcional como geográfica, siendo el mantenimiento del volumen de empleo y la estabilidad en la residencia y la no externalización de actividades aspectos fundamentales de nuestra acción sindical, reivindicamos la oportunidad y acierto de los acuerdos que en ésta materia hemos sido capaces de alcanzar a lo largo de los distintos Convenios.

Entendemos que una vez formalizada la homogeneización funcional y salarial de los trabajadores y trabajadoras de las tres Compañías, debemos establecer un modelo de movilidad funcional y geográfica igualmente uniforme para los tres colectivos, siendo lógicamente el de Telefónica de España el que proponemos y defendemos desde esta parte, considerando que con los recientes acuerdos de clasificación en Telefónica de España hemos resuelto suficientemente la movilidad funcional.



Si bien podemos compartir que el modelo de movilidad geográfica voluntaria vigente en Telefónica de España se diseñó en una época en la que la dimensión de la plantilla facilitaba la movilidad, y si bien es cierto que la reducción del número de empleados, siempre mediante mecanismos negociados y voluntarios, así como la disminución de determinadas actividades en las provincias y la centralización de otras, ha limitado sensiblemente el número de movimientos voluntarios, respecto a los que había en el pasado, entendemos que dentro del modelo de TdE se recogen distintas fórmulas de movilidad, como los Concursos Especiales de Traslados (CET) o los Cambios de Acoplamiento con Conocimientos Específicos (CACE), que han venido posibilitando la movilidad para la Empresa y que reivindicamos para los tres colectivos.

De hecho, desde esta parte aprovechamos la ocasión para reivindicar nuestra participación, hasta ahora normativamente vetada, en los CACE, como fórmula de transparencia en dichos procesos.

En definitiva, desde nuestro punto de vista, el modelo de traslados y de cambios de acoplamiento vigente en TdE debe extenderse a los otros dos colectivos, una vez homogeneizados, sin perjuicio de que en un futuro pudiéramos aceptar abordar la mejora de la fórmula existente, en cuanto a reducir el número de peticiones por empleado o limitar las peticiones a las cabeceras de provincia, facilitando así la gestión del sistema y haciendo más manejable el modelo. Pero en todo caso mantenemos la plena vigencia de dicho modelo en Telefónica de España y la necesidad de su extensión para las plantillas de las tres Compañías.

En cuanto a la elaboración de un mapa de recursos y actividades a la que la Empresa ha hecho referencia en su intervención, desde esta parte querríamos incidir en que venimos

demandando algo similar desde hace años, a fin de establecer con claridad las actividades en las provincias, y facilitar con ello los cambios de acoplamiento en las localidades y los traslados hacia las mismas en función de esas necesidades claramente definidas, por lo que, de concretarse dicho mapa, sería especialmente valorado por esta parte.

**Toma nuevamente la palabra la Representante Empresarial**, Sra. de la Hoz, quien manifiesta que es importante que este bloque también lo abordemos en la Mesa y, como se ha planteado por las dos Organizaciones, lo que más nos va ayudar a avanzar es que vayamos concretando en textos, por lo que vamos a hacer un esfuerzo para ello y que sirva para ir limando nuestros posicionamientos.

Podemos hacer un texto que recoja todos los temas que tengamos que abordar, como la ordenación del tiempo de trabajo, Comisiones, PRL, permisos, etc., salvo el referente a los aspectos económicos que será la parte final, y así tener un texto estructurado que nos permita hacer una valoración global del Convenio.

Solicitamos a la Mesa un margen de 15 días ya que supone un gran esfuerzo e intentaremos traer a la Mesa el texto o la mayor parte de él, si no hay inconveniente por las partes.

**Toma la palabra el Representante de CCOO**, D. Miguel Ángel Estévez Conde, quien manifiesta que por su parte han demandado que se entregue y se trabaje sobre texto ya que lo consideran oportuno, por lo que si lo que se necesita es tiempo, no habrá impedimento.

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

Ante la propuesta de la Parte Empresarial de que la semana que viene no hubiera reunión para poder elaborar un documento más completo que diera respuesta al conjunto de reivindicaciones de la Parte Social, por nuestra parte no hay ningún problema, toda vez que precisamente íbamos a solicitar que además de los pasos que se están dando en la búsqueda de un modelo de homogeneización de las tres plantillas, se nos diese respuesta por escrito al contenido de la Plataforma Unitaria y a las cuestiones expresadas por UGT a lo largo de las reuniones, tanto en materia de las necesarias garantías de empleo, no moviidades geográfica o funcional forzosas y no segregaciones, como a las cuestiones sociales como la actualización y mejora de la póliza de Antares, de los días adicionales la homogeneización de un sistema de vacaciones que incluya nuevos periodos de disfrute, la homogeneización de los permisos retribuidos y de la dotación presupuestaria de fondos sociales adaptada a la nueva dimensión de la plantilla global...etc..

Finalmente, desde UGT queremos trasladar una petición a la Secretaría de esta Mesa, en relación con las Actas de las reuniones ya firmadas.

Dado que desde distintas opciones sindicales se están haciendo continuas e infundadas acusaciones sobre la presunta opacidad de esta negociación, algo que se contradice precisamente viendo la proliferación de los comunicados de esas mismas Organizaciones donde se desglosa punto por punto el contenido de esta negociación, a fin de zanjar esa inútil polémica solicitamos a las Secretarías de Actas que, a sabiendas de que no es un requisito formalmente exigible, remitan sin embargo copia de las Actas firmadas a los CI de las tres compañías.

Toma la palabra el **Presidente**, quien tras agradecer a la Representación Empresarial su intervención, accede a remitir las copias de las Actas a los CI y convoca a las partes para la siguiente reunión, que tendrá lugar el miércoles día 30 de septiembre en el mismo lugar a las 11:00 horas.

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



Secretaria Representación Trabajadores  
SUSANA ORENGA COMERAS



Secretaria Representante Dirección  
INMACULADA MUÑOZ ANDRADE



Secretaria Representación Trabajadores  
PALOMA GALLEGO DE LERMA FERNÁNDEZ



Vº Bº Presidente Negociación  
ÁNGEL CALZADA CALVO

