

**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 7**

*Fecha Reunión: 30 de septiembre de 2015*

---

**ASISTENTES:**

---

**PRESIDENTE**

**REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN**

**ASESORES REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN**

**SECRETARIA**

**REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

**ASESORES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

**SECRETARIOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

A las 11:00 horas del día 30 de septiembre de 2015, bajo la presidencia de D. \_\_\_\_\_ 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** \_\_\_\_\_ saluda a los asistentes y da por iniciada la sesión.

**Toma la palabra la Representación Empresarial,** \_\_\_\_\_ quién saluda al Presidente y a los asistentes y solicita a la Secretaria que proceda a repartir el documento "Borrador de propuesta texto Convenio Colectivo", que se anexa al Acta, y sobre el que va a tratar esta sesión.

Dicho documento, enviado ayer a la RRTT, constituye el primer texto sobre el que poder trabajar, debiendo tener en cuenta que hay algunos temas que están más abiertos que otros, pero que en ningún caso hay nada cerrado ya que todo está condicionado al Acuerdo final.

El documento comienza con un **Preámbulo**, en el que se recogen las razones que nos llevan a hacer un Convenio para las tres Empresas vinculadas por razones organizativas, productivas, tecnológicas y regulatorias, que ya se han comentado en esta Mesa y que se comunicaron formalmente, en su momento, a los distintos Comités Intercentros.

En el Capítulo I, **Conceptos Generales**, se recogen los siguientes puntos:

- Objeto, en el que se concreta la legitimación que tienen las partes en esta Mesa para negociar.

- Ámbitos del Convenio:

- o Funcional: las Empresas aquí representadas.
- o Personal: los trabajadores que están dentro del Convenio y aquellos que por el cargo o función que desempeñan se encuentran en situación de Fuera del Convenio.

Tradicionalmente, se han recogido en los tres Convenios este tipo de delimitaciones.

En esta línea, el compromiso debe ser el de no aumentar el número de empleados en esta situación. Nos gustaría que se valorase que en una Empresa con mucho personal operativo hay un porcentaje inferior de personal FC, que en Empresas, como TME y TSOL, en las que no hay este dimensionamiento en personal operativo.

Con lo cual, tendremos que analizarlo y ver cómo concretamos este aspecto, pero consideramos que el compromiso de que no se incremente el número de empleados en esta situación es el más adecuado.

- o Territorial: el Estado español.

- Vigencia: aún por determinar.

Vinculación a la totalidad. Como ya comentamos, en la negociación de un Convenio las partes deben ir dejando alguna de sus pretensiones, ya que de otra manera sería imposible llegar a un acuerdo, y eso es lo que condiciona que la otra parte acepte. Por tanto, si se modifica dicho acuerdo, habrá que renegociarlo.

- Ámbito normativo. El Convenio es ley y, por tanto, todo lo demás queda afectado por el mismo, derivado del principio de derecho laboral de modernidad de los Convenios.
- Compensación y absorción. Es una de las garantías habituales derivadas de ese principio de modernidad del Convenio.

En cuanto al Capítulo II, **Organización de la Empresa y del trabajo**, hay que tener en cuenta que estamos haciendo este Convenio porque tenemos una situación en la que los trabajadores confluyen en algunas actividades, algunas de las cuales tienen un perfil poco claro y difuso, lo que nos obliga a que podamos compartir algunas actividades.

Por eso, tenemos estos principios informadores del Convenio Colectivo tales como la dirección, polivalencia organizativa y funcional, existencia de responsables únicos en la organización para mejorar la eficiencia, etc. Y todo ello, es lo que nos lleva a tener una mejora y estabilidad en el empleo más amplia que la que tendríamos Empresa por Empresa.

Esto es lo que la Empresa necesita y justifica que hagamos este Convenio y esta integración en muchos aspectos de la relación laboral.

Respecto al Capítulo III, **Clasificación Profesional**, no me voy a detener porque estamos analizando la clasificación de TdE, que es el modelo que se ha solicitado de referencia, donde se recogen todas las misiones y funciones de los Puestos y Grupos Profesionales.

Como ya dijimos en anteriores reuniones, no todas las funciones de las tres Empresas están recogidas en dicho modelo, ya que es una clasificación hecha para TdE. Cuando cerremos el esquema de adscripción, tendremos la cláusula adecuada para recoger la inquietud de la Representación Social de no incrementar los Puestos ni los Grupos Profesionales, sin perjuicio de que en un futuro, y según la evolución de las Empresas o las funciones o actividades que tenga la Compañía, seamos ágiles para recoger lo que se requiera con la negociación colectiva.

En cuanto al sistema de adscripción, presentamos en esta Mesa en la pasada reunión una propuesta que se fundaba, entre otros, en el principio de neutralidad en costes, ya que en Telefónica España hay un problema en materia de costes laborales y deberíamos velar por tener algún tipo de contención para que no se haga inviable el futuro de las Compañías.

Por ello, en el modelo de adscripción, basándonos en que nadie modifica sus funciones más allá de lo estrictamente necesario para la adecuación a los niveles a TdE, seguimos analizando alternativas que pudiéramos presentar en esta Mesa, pero insistimos en que el esquema de TdE es un esquema que a corto y medio plazo compensa con creces todas las expectativas que los empleados pudieran tener y, de hecho, el cambio en sí es una ganancia clara en materia salarial, tanto por la consolidación del variable como porque en el término que lo tenemos definido salvaguarda los derechos actuales de todos los trabajadores, e incluso mejoran.

---

Por tanto, los cambios se nos hacen complicados desde el punto de vista del equilibrio y balance de costes, ya que desgraciadamente los recursos son finitos.

Cuando tengamos el análisis terminado y las alternativas más claras lo traeremos a esta Mesa para su discusión.

En materia de **creación de empleo y selección**, ambas partes, tanto la RRTT como la Empresa, hace unos años hicimos una apuesta decidida por la mejora y creación de empleo para algunos colectivos especialmente desfavorecidos por la situación de crisis en España, como los jóvenes, o también algunas contrataciones de otros colectivos que se han incorporado por la internalización de actividades, que también han aportado mucho valor a la Empresa y han venido a completar estos compromisos.

Por ello, ambas partes seguimos apostando por dinamizar el mercado laboral de estos jóvenes y por perfiles que la Compañía necesita y que nos ayuden a convertirnos en una Compañía digital.

En cuanto a los requisitos de ingreso y normas de selección, hemos hecho un esfuerzo para conjugar todas las normas que teníamos en TdE, algunas obsoletas o no acordes con la situación actual del mercado laboral, con las que tenemos en TME y TSOL.

Fruto de ese esfuerzo e intención de hacer un esquema común para todos, es lo que hemos articulado en el documento entregado.

Recordar, como hemos dicho en anteriores sesiones, que hemos pasado de una Compañía que en los años 80, donde estábamos con un crecimiento permanente, el número de trabajadores que se incorporaban eran de miles y había convocatorias y reclutamiento de personal masivo y los mecanismos para hacerlo respondían a esa situación.

Ahora no estamos en esa dinámica y sabemos que la situación de empleo y desempleo en este país es preocupante para todos, incluso para Telefónica. Por ello, apostamos por la Startup para la promoción de nuevas iniciativas y emprendedores, y por la incorporación de gente joven, ya que son nativos digitales, y de perfiles que en el mercado laboral son escasos, relacionados con la seguridad de las redes o con el mundo Digital y que exige una búsqueda en el mercado de esos perfiles.

Ese esquema es el que tendríamos que recoger para que realmente pudiéramos conjugar la participación de los trabajadores, que velan por la transparencia y equidad en los procesos de selección, con las necesidades de la Compañía, que en algunos momentos son inmediatas y perentorias, ya que cuando tenemos un contrato firmado con nuestros clientes tenemos que ser muy ágiles para poder cerrar esos contratos y prestar el servicio, para lo que en muchas ocasiones tenemos que buscar perfiles específicos.

Todo ello es lo que hemos intentado recoger, sin olvidar que este mundo cambia y manteniendo en el documento la esencia que inspiraba la NL.

En cuanto al periodo de prueba, se mantiene en la forma habitual: 6 meses, 3 meses y 15 días en función del Grupo Profesional.

Respecto a la **Promoción Profesional**, hemos incorporado el esquema acordado en Clasificación Profesional en TdE, donde muchas veces, por efecto de los artículos de la NL que contemplaban la promoción, pase de Grupo y ascensos, determinaba que a algunos

trabajadores no les interesara promocionar porque podrían perder en los años sucesivos parte salarial.

Eso ha quedado resuelto en el Acuerdo de movilidad. Cuando un trabajador promociona se adscribe al nivel igual o superior y siempre se mantiene o bien el tiempo que lleva en el nivel o bien se le pone un incremento de nivel en función del porcentaje del 5% que salvaguardamos para que no ocurran estas situaciones y que con el tiempo el empleado no resulte perjudicado.

En cuanto al capítulo relativo a la **Ordenación del Tiempo de Trabajo**, también hemos querido conjugar la situación que tenemos en las tres Empresas.

Se ha recogido en un mismo texto la diversidad de jornadas que tenemos en Telefónica, haciendo una especial mención a aquellas áreas en las que ya las teníamos específicamente establecidas.

En TME y TSOL, donde no hay tanta actividad operativa, principalmente tienen un horario propio de las oficinas con jornada partida.

En TSOL, hay una jornada un poco superior y entendemos y respondemos a la petición que se ha manifestado en esta Mesa de homogeneización de las jornadas, por lo que les va a suponer de inicio una reducción de la jornada a los empleados de TSOL.

Esta es una reivindicación de la Representación Social y mostraríamos, si el Convenio finalmente llega a firmarse, nuestra conformidad para dar este paso que supone claramente un coste para la Empresa, ya que la reducción de jornada es un menor tiempo que el trabajador está en su puesto y es cuantificable. Por tanto, creemos que debe valorarse.

Los empleados de TSOL verán reducida su jornada a partir del 2016, ya que este año, dado que la jornada es anual, se nos antoja complicado y aún no sabemos cuándo se va a firmar el Convenio.

En TdE, hay una multiplicidad de horarios, turnos, distribución de la jornada, etc., fruto de la NL y de los sucesivos Convenios Colectivos, esencialmente de los de 1999 y 2001, que supusieron un cambio relevante con respecto a lo que teníamos anteriormente.

Podemos decir que lo que aparece en la NL no se corresponde exactamente con la realidad de la Compañía. En la actualidad, hay muchos empleados de TdE que se encuentran en oficinas, todos los colectivos de Telefónica Data, expertos, profesionales que se han incorporado a la jornada partida, etc., y la idea inicial que todos pudiéramos tener de que en TdE con carácter general la jornada es continuada, las cifras no demuestran que no.

Por tanto, proponemos que todos los trabajadores continúen con la jornada que tienen en la actualidad y con la RRTT valoraremos, en función de las necesidades de las Empresas, cuando requiramos cambios en aquellas unidades en las que confluyan trabajadores de los tres colectivos, cuál es la jornada que mejor se ajusta, y entre todos llegar a un consenso.

El resto de las unidades, se recoge lo establecido en la NL y Convenios Colectivos posteriores.

La jornada con carácter general es de 37 horas 30 minutos. Hay que tener en cuenta que es un cómputo semanal y no hay que olvidar que tenemos una mejora sustancial en permisos y vacaciones que hace que seamos una de las Empresas con un carácter más social y más sensible a este planteamiento, tan reclamado sobre todo por las Organizaciones Sindicales mayoritarias, de ir reduciendo la jornada laboral.

En el caso de la jornada partida, el esquema que tenemos tanto en TME como en TdE en los edificios singulares, es de 38 horas semanales en invierno y 35 en verano. Esto no aplica a las jornadas partidas que están en el régimen de trabajo a turnos, donde su jornada sigue siendo de 37 horas y 30 minutos semanales.

Cualquier modificación tendrá que establecerse dialogando con la RRTT y teniendo en cuenta que no se puede simplificar la realidad y decir que en TdE todo el mundo trabaja con jornada continuada, ya que es inexacto.

En las áreas comerciales y de atención al cliente, los empleados que se dedican a la venta presencial tienen un horario flexible, que está establecido en los Convenio y que aquí reproducimos, que fluctúa entre las 8:00 y las 22:00 de lunes a viernes y los sábados cuando así lo requieran los compromisos con los clientes, respetando siempre el cómputo de las 37 horas y 30 minutos.

En todas las actividades de Telemarketing, se pueden establecer turnos para garantizar la prestación del servicio durante 24 horas diarias los 365 días del año.

La concreción de los turnos se ha venido realizando en la Comisión de Comercial, tanto para los centros de PYMES como para los de Residencial y me enorgullece poder decir que todas las modificaciones de estos turnos se han realizado siempre con consenso y acuerdo con la RRTT.

Intentamos recoger respecto a nuestros planteamientos iniciales la sensibilidad que los Sindicatos mayoritarios nos han trasladado, que son el eco de los trabajadores, para adecuarlos. Por su parte, la RRTT también ha tenido la flexibilidad de entender cuáles han sido nuestras necesidades y por ello, quiero agradecer expresamente esta voluntad negociadora y de consenso.

En cuanto a los empleados dedicados a la tramitación, reclamaciones y apoyo técnico a ventas, se establecen turnos rotativos cada 4 semanas en horario de mañana, tarde y partido en función de la demanda del servicio.

En el resto de las áreas, cuando sea preciso, también se establecen turnos rotativos.

En Operaciones y Red, se recoge lo establecido en la NL respecto a los empleados que presten sus servicios en instalaciones alejadas de núcleos de población y que albergan servicios especiales, como Estaciones de Comunicaciones por Satélites y como las prolongaciones de jornada.

Podemos resumir que tanto en Operaciones y Red como en DSS, por el modo de prestación del servicio y la actividad que tienen, la cobertura del servicio se hace con turnos de mañana, tarde, noche y partido y con guardias los fines de semana.

Se recogen las limitaciones de los trabajos en cámaras de registro de 6 horas, del trabajo nocturno, así como lo que siempre ha establecido la NL de que todos los trabajadores

~~tienen que hacer, sea cual sea su Grupo o Puesto, el trabajo de la unidad en donde se encuentre. Es decir, si hay Administrativos en Operaciones, tienen que hacer los turnos que hagan los operativos si eso fuese necesario. Que no lo hagan no significa que no lo tengan que hacer, si se requiere.~~

También se recoge lo que establece la NL respecto a la negociación de turnos y horarios, descanso intermedio durante la jornada de 15 minutos, que también se aplicaría en TSOL donde ahora no se contempla, las normas para el inicio y fin de jornada, normas para la confección de turnos, descanso semanal y los trabajos en domingos y festivos, etc.

Se contempla que las obligaciones derivadas tanto por nuestro carácter de prestadores del servicio universal de telecomunicaciones, como las contraídas con las Administraciones Públicas, Organismos Públicos y con nuestros principales clientes, determinan la necesidad de cobertura del servicio durante todos los días del año, por lo que durante los sábados, domingos y festivos el personal que se requiera, deberá realizar todas las funciones de su Puesto Profesional necesarias para la adecuada prestación de las comunicaciones.

También hemos establecido las guardias centralizadas y ruedas de turnos ~~multi~~provinciales, que nos ayudan a mejorar la eficiencia de nuestros recursos y mantener el empleo en las provincias.

En materia de disponibilidades, se ha incorporado el Acuerdo de Disponibilidades de TdE que, aunque haya que hacer alguna puntualización, se aplicará con carácter general para todos los colectivos y para todas las áreas de la Compañía en los mismos términos.

Respecto a las vacaciones, hemos dejado a criterio de la RRTT la forma de disfrute y la preferencia. Estamos abiertos a que se nos haga un planteamiento. En nuestra opinión, al analizar distintas Empresas, consideramos que lo más acertado es que las vacaciones sean rotativas.

En cuanto a las suspensiones y permisos con y sin sueldo, hemos incorporado el modelo de TdE. Sabemos que no exactamente igual que las otras dos Empresas y en algunos casos será superior y en otros inferior.

Es una cuestión objetiva el hecho de que tenemos un Convenio con amplio contenido social y de alto compromiso con la conciliación e la vida laboral y personal.

En materia de **movilidad geográfica y funcional**, seguimos insistiendo en el esquema que expusimos en la reunión anterior. Hay que tener en cuenta los desajustes que se producirían con un esquema de NL, ya que las normas se hacen para las situaciones de las Compañías en un momento determinado, y esas situaciones han cambiado sustancialmente por lo que es muy difícil extrapolarlo.

Con lo cual, manifestamos que necesitamos ordenar los recursos y que este aspecto es muy importante para dar respuesta a esos compromisos incluidos en las reivindicaciones de la RRTT, y esto requiere una mayor flexibilidad de la que hasta ahora teníamos.

Se mantiene el esquema de los traslados en TdE, aunque consideramos que habría que modificarlos y buscar otras fórmulas de preferencias, las permutas y las comisiones de servicio.



Mantenemos la movilidad geográfica voluntaria en TME y TSOL tal y como está regulada en sus Convenios.

Incorporamos un capítulo de movilidad geográfica a iniciativa de la Empresa. Creemos que aunque fuera de una manera muy residual, necesitamos incorporar en el Convenio que cuando fuésemos incapaces de resolver las situaciones puntuales de empleo de una provincia, bien porque no somos capaces de adaptar el perfil del trabajador o porque no hay trabajo real y eficiente para él, como última alternativa nos planteásemos, con información y participación de la RRTT, algún tipo de traslado para resolver estos temas puntuales.

Nos gustaría que en aquellos casos puntales se discuta y valore con la RRTT, y deberíamos guardarnos esta posibilidad para los casos en que no tengamos una solución clara para la dispersión de actividades que tenemos en las provincias.

Por ello, decíamos que había algunas cuestiones en el modelo de movilidad y de la ordenación del tiempo de trabajo que podrían ayudarnos en este sentido, como el tema de las guardias multiprovinciales.

Se recoge también el resto de temas relacionados con los traslados, cargas familiares y preferencias.

En materia de movilidad funcional, se recoge el Acuerdo de movilidad de TdE y todas las normas comunes que se declararon vigentes de los artículos 24 y siguientes de la NL.

Se contempla, para TdE, el esquema de cambio de acoplamiento, aunque consideramos que no tiene sentido en el mundo actual de Telefónica, ya que todos sabemos que apenas se producen cambios de acoplamiento voluntarios pero que incluimos por intentar mantener la referencia al esquema de TdE.

Asimismo, se incluye el tema del acoplamiento transitorio de las trabajadoras embarazadas y las situaciones de cambios de puesto provisionales.

Por último, se encuentra el Capítulo de **Prevención de Riesgos Laborales**, que es bastante continuista.

Quedarían pendientes temas relevantes, tales como:

- Compensaciones económicas. Debemos hacer un esfuerzo de comprensión de que todos los costes no pueden crecer porque dinamitaríamos el sistema, y tenemos que ser conscientes y consecuentes.
- Modelo de adscripción, que está pendiente de análisis.
- Régimen disciplinario. Consideramos que son necesarios algunos cambios, bien porque han aparecido nuevas leyes de responsabilidad de los trabajadores y de la Compañía, o porque algunas quedan anacrónicas, aunque sea por la terminología.
- Utilización de las herramientas informáticas.
- Acoso laboral y sexual.

---

## Plan de Igualdad.

- Beneficios Sociales.
- Comisiones Paritarias y Representación Interempresas.

Nos gustaría escuchar la opinión de la RRTT respecto de estos planteamientos iniciales.

El **Presidente** agradece la intervención de la Representación Empresarial y cede la palabra a la Representación Social.

**Toma la palabra el Representante de CCOO,** I quién en  
primer lugar, da los buenos días a todos y a todas.

Después de estos quince días de arduo trabajo, ya tenemos un primer borrador con formato de Convenio elaborado con textos que ya han sido avanzados en esta Mesa, así como otros nuevos, cuyos contenidos y redactados nos toca ahora debatir e intentar consensuar para ir llegando a acuerdos en todas las materias que conformarán este CEV.

Una vez recibido el texto borrador en el día de ayer, y unido a las aportaciones realizadas por la Representante de la Empresa en su intervención, desde CCOO queremos comunicar que, además del normal proceso negociador, iremos pasando los redactados a nuestro Gabinete Jurídico, y consideraremos aquellas cuestiones que nos pudieran aconsejar, poniéndolo en conocimiento de esta Mesa Negociadora.

Ahora procederemos a desglosar algunos de los aspectos que se tratan en este texto borrador. Es evidente que nuestra intervención no puede ser exhaustiva ni completa, dado la cantidad de temas, y sus correspondientes redactados, que se desarrollan en el documento, así como el poco tiempo que hemos tenido para su estudio en profundidad. Por ello, CCOO hará llegar a la Representación de la Empresa sus acuerdos, desacuerdos y propuestas concretas, bien durante esta semana o en la propia reunión de esta Comisión Negociadora.

Cuestiones a considerar:

Con respecto al **ámbito personal** el texto dice que *"Las Direcciones de las tres Empresas vinculadas se comprometen a no aumentar, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, el número de empleados en situación de Fuera de Convenio."* CCOO considera que no se debe referir al número sino al porcentaje de personal Fuera de Convenio. Solicitamos la información de número y porcentaje de dicho personal en las tres Empresas en la actualidad.

En el artículo 11, **Estructura Organizativa Funcional** se dice que *"Los trabajadores de las Empresas podrán ser destinados a prestar servicios en cualquiera de las otras Empresas."* Proponemos retirar del texto, es suficiente con lo recogido en el siguiente párrafo referente a la realización de actividades en las tres Empresas. Y puede dar lugar a equívoco, ya que no aceptaríamos que se cambiaran trabajadores/as de jurídica por razones organizativas.

Una vez más nos congratulamos que se mantenga la **clasificación profesional** de TdE (capítulo III) como referencia y esperamos que después del análisis, que manifiesta la parte empresarial que están realizando sobre el modelo de adscripción al mismo de TME y TSOL, se recojan las cuestiones planteadas por CCOO en anteriores reuniones, que mejorarían el encuadramiento económico de los/as trabajadores/as. Insistimos en la necesidad de una cláusula que garantice la resolución de cualquier caso que suponga una merma económica en su adscripción o en su futura progresión.

En el capítulo IV referido al **empleo**, compartimos desde hace años la apuesta por incorporar a Telefónica a los mejores profesionales y talentos graduados en las universidades de nuestro país. Por ello, solicitamos que la Representación de los/as Trabajadores/as participe en la gestión de los procesos de becas, al igual que en el resto de los procesos de selección.

En el apartado "**requisitos de ingreso**" Solicitamos que, al igual que en TdE donde se acordó en su Comisión de Igualdad, se reserve el 5% de plazas para personas con discapacidad en TME y TSOL, cumplimiento y mejorando lo establecido en la Ley de Integración Social de las personas con discapacidad (que establece un 2%).

En el apartado sobre el **periodo de prueba**, en el artículo que dice: "*Con carácter general, el empleado una vez superado el periodo de prueba y adscrito a un Grupo/Puesto Profesional mantendrá su adscripción al puesto, salvo promoción o extinción de la relación de trabajo o causas organizativas.*" Retirar las causas organizativas ya que no estaban en NL de TdE y además estaría regulado por el Acuerdo de Movilidad.

En el capítulo V, **Promoción Profesional**. Se deben mantener los artículos 64 y 65 de la NL de TdE, donde se recogen las preferencias por estar casado/a o tener pareja de hecho, así como los incrementos de la compensación económica según sus familiares a cargo. Cuestiones que no se recogen en el redactado entregado.

Con respecto al capítulo sobre **Tiempo de Trabajo**, CCOO está de acuerdo en que cada trabajador/a continúe realizando su actual jornada en las tres Empresas en aquellos departamentos convergentes, llevando las propuestas argumentadas de cambio en dichas jornada a la Comisión de Trabajo correspondiente para su valoración y, si corresponde, acuerdo sobre las mismas.

CCOO quiere manifestar su intención de defender aquellas medidas que favorezcan una mejor conciliación de la vida personal y laboral, intentando reducir y/o flexibilizar los tiempos de trabajo así como los horarios de entradas y salidas, así como apostando y potenciando el teletrabajo. En primer lugar, solicitamos que se recoja en el texto que las flexibilidades horarias de entrada/salida son siempre a criterio del trabajador/a, para evitar interpretaciones erróneas. Pedimos que se incremente la flexibilidad de las entradas/salidas tanto en la jornada continuada como en la partida, reflejada en el documento, de la siguiente manera:

**Jornada Continuada:** flexibilidad diaria de 1h (en lugar de 30m). Entrada de 7.30 a 8.30h, salida de 15.00 a 16.00h.

**Jornada Partida:** Lunes a Jueves en invierno, flexibilidad a la entrada de 2h (en lugar de 1h30'). Entrada de 7.30 a 9.30h, salida de 17.00h a 18.30h. Viernes en invierno y Jornada de verano, flexibilidad entrada/salida de 1h30' (en lugar de 1h). Entrada de 7.30 a 9.00h, salida de 13.30 a 15.00h.

Desde CCOO, proponemos incrementar el precio de los vales comida a 11€, así como unificar la precepción económica actual de la jornada partida a 11€ (ahora en unas provincias se cobran 9€ y otras 11€). Estos conceptos llevan mucho tiempo congelados y consideramos que deben ser incrementados.

Falta incluir la reducción de jornada de 10 horas en la **semana de fiesta local** (conocida como semana grande).

También solicitamos que se incluya el **acuerdo de compensación económica de fiestas autonómicas y locales** existente en TdE, y su extensión a aquellos departamentos de TME y TSOL que tengan la misma casuística.

En el artículo en que se refiere al **descanso intermedio durante la jornada**, solicitamos que se pase de los 15m actuales a 30m. Esta petición está incluida en nuestra Plataforma, entra además en nuestra reivindicación de reducción del tiempo de trabajo. Y tiene sentido también por la concentración de personal en pocos y grandes centros de trabajo que imposibilita un adecuado ejercicio de este descanso.

En aquellos redactados en que se hable de funciones y/o actividades poner solo Puesto Profesional, no Grupo. Dado que las mismas corresponden efectivamente al Puesto, existiendo Grupos que contienen más de un único Puesto profesional.

Asimismo, cuando se hable de funciones y/o actividades se debe reflejar que se realizarán siempre y cuando se cuente con la formación y capacitación necesaria.

En el artículo titulado "**guardias centralizadas y ruedas de turnos multiprovinciales**", Rechazamos el último párrafo donde se generaliza la posibilidad de establecer turnos multiprovinciales, "*Asimismo, en aquellas unidades que requieran atención permanente los 7 días de la semana podrán establecerse ruedas de turnos multiprovinciales; la procedencia de las mismas y la concreción de los centros, unidades y provincias afectadas se concretará en la Comisión de Operaciones.*" Este tema se deberá tratar puntualmente con los Comités de Empresa afectados y la Comisión Estatal correspondiente. CCOO considera que solo en circunstancias muy determinadas y con acuerdo podrá ser llevado a efecto.

**Disponibilidades:** El término correcto para el acuerdo de disponibilidades es de "disponibilidades necesarias" y así se debe recoger en el documento.

Los modelos de disponibilidades en las tres Empresas son muy dispares, mientras en el modelo de TdE tienen mayor retribución los conceptos derivados de las actuaciones, en TME y TSOL se paga mejor la localización. En aras de buscar el mejor modelo convergente proponemos aumentar a 30€ el plus de localización del tramo de 8 horas en el modelo de referencia (TdE) y resto de tramos proporcionalmente. También proponemos eliminar la palabra "preferente" referida al tramo de actuación de menos de 2 horas, que tantos conflictos ha creado desde la aplicación de este acuerdo "*Tramo aplicable*

*preferentemente a los empleados adscritos a las unidades de Centros Técnicos, Supervisión y Operación de Red y Empresas. Retirar preferentemente.* Asimismo, se debe incluir que los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, aquellos/as trabajadores/as que estén disponibles, cobrarán el plus de Navidad/Año Nuevo, Noche Buena/Noche Vieja correspondiente.

**Jornadas Reducidas.** Hacer un estudio más pormenorizado para que la regulación convergente no sea en ningún caso inferior a lo existente en alguna de las tres Empresas. En una primera aproximación consideramos que lo recogido en el convenio de TSOL parece más avanzado y garantista. Habría que incluir también su aplicación a víctimas de violencia de género y madres/padres/adoptantes/de acogida/ de menores con enfermedades graves, hospitalizados o que requieran cuidado permanente. Incluir también las reducciones de viernes/lunes del Plan Uno para darle carácter normativo y no graciable como lo utilizan algunos mandos actualmente.

**Vacaciones.** En este apartado CCOO realizará una propuesta de Vacaciones Rotativas, tal y como recoge la Plataforma de la Representación Social. Asimismo, solicitamos que se recoja la posibilidad, además de las ya existentes de 30 días, 20+10 días y 15+15 días, de añadir el fraccionamiento en periodos de 10+10+10 días.

Solicitamos la consideración de No laborables de los sábados coincidentes con vacaciones. Incluir el 24 y 31 de diciembre como No laborables.

El artículo "días adicionales de descanso" debe encuadrarse en el capítulo de Permisos Retribuidos y no en el de vacaciones (tal y como estaban en NL), dado que el disfrute de dichos días no son proporcionales al tiempo de trabajo, como se recoge en el texto. Solicitamos que se fijen en 4 los días de Asuntos Propios.

**Permisos.** Este es un capítulo muy extenso en el conjunto de las tres Empresas, por lo cual requiere de un mayor estudio. En un principio, echamos en falta permisos recogidos tanto en TdE (8 horas antes para asistencia a exámenes oficiales y pruebas de selección de la empresa, etc.), como en TME y TSOL (Tiempo para acudir a consulta médica justificada, etc.). Una vez más, la intención de CCOO será no perjudicar las actuales condiciones de ninguna de las tres plantillas y propondremos en ese sentido nuevo redactado que recoja los permisos existentes en cada Empresa.

Con respecto a la **Movilidad Geográfica Voluntaria**, la Empresa presenta un modelo más o menos continuista para TdE, dejando fuera de su aplicación a las plantillas de TME y TSOL. CCOO no está de acuerdo. Consideramos que no debe suponer ningún problema extender el modelo de TdE (único existente).

Hablando del modelo expuesto faltan por recoger las compensaciones económicas, dietas etc., contempladas en NL de TdE, tanto para el traslado como para la posible retención del trabajador/a más allá del límite establecido. Limitar a tres localidades las peticiones, cuando en la actualidad son 20, nos parece excesivo. Las localidades que se deben incluir como susceptibles de pedir traslado se deben decidir en la comisión correspondiente con acuerdo con la Representación Social.

Incorporar los derechos de preferencias en temas como la movilidad para víctimas por violencia de género o terrorismo.

En el apartado de **Permutas** tampoco están recogidas las compensaciones económicas de la NL.

En las **Comisiones de Servicio** no estamos de acuerdo en la inclusión de perfiles profesionales. Solicitamos retomar los artículos de la NL.

El artículo "**Movilidad geográfica a iniciativa de las Empresas**" CCOO lo rechaza de plano y no va a entrar en su discusión. Lo ahí reflejado tiene una clara regulación en el actual Acuerdo de Movilidad de TdE. Lo que solicitamos a la Empresa es que redacte ya la cláusula de garantía de No movilidad geográfica forzosa.

**Cambios de Acoplamiento.** Solicitamos que se transcriba lo recogido en NL, añadiendo la participación de los Representantes de los/as Trabajadores/as en los CACE.

En el capítulo de "**Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral**" detectamos que, con respecto al anterior Convenio de TdE, se eliminan todas las concreciones relativas a los aspectos que deben recoger la Planificación de la Acción Preventiva, así como el desglose de la información que se debe facilitar sobre las Empresas colaboradoras. Por tanto, CCOO solicita que en este capítulo mantenga lo recogido en el anterior Convenio de TdE.

Como hemos dicho al inicio de nuestra intervención, estas cuestiones son el primer acercamiento a lo planteado en este texto borrador. Consideramos que trabajar con borradores escritos va a facilitar y agilizar la negociación. Haremos llegar nuestras propuestas a la Empresa lo antes posible y abrir vías de diálogo que acerquen las posturas en aquellos temas que puedan generar discrepancias.

Muchas gracias por su atención.

**Toma la palabra el Representante de UGT,** quien en primer lugar saluda a los presentes, a la hora de retomar esta negociación del Convenio de Empresas Vinculadas, tras el paréntesis establecido a fin de que la Empresa diese respuesta a las demandas planteadas desde la parte social en anteriores reuniones.

Pedimos disculpas de antemano si en nuestra exposición reiteramos temas que se hubieran ya planteado en la intervención que nos ha precedido. Intentaremos evitar repeticiones o alargarnos demasiado.

Debemos decir, tras la lectura del borrador del documento que se nos hizo llegar ayer que, aun reconociendo el indudable esfuerzo de redacción realizado, el texto entregado resulta escaso respecto a algunas de las cuestiones planteadas por UGT, aunque esclarecedor respecto a otras.

La escasez viene marcada por la ausencia de temas que la propia Empresa ha citado en su intervención previa, unos relevantes para la negociación, como es el esquema de adscripción al nuevo modelo de Grupos Profesionales en TME y TSOL, que nos impide visualizar el final de la incorporación de estos compañeros al esquema de Clasificación Profesional de TdE, toda vez que éste si se recoge íntegro en el borrador propuesto,

atendiendo así a nuestra exigencia de que el modelo acordado en TdE fuera la base para TSOL y TME, y temas que igualmente son necesarios para completar el diseño del Convenio y que, a nuestro juicio, no deberían suponer una especial dificultad para abordarlos, por lo que sorprende su ausencia.

Nos referimos en concreto al capítulo de la Formación, especialmente sensible por su relevancia a la hora de garantizar un desarrollo profesional homogéneo y sobre el que en los últimos Convenios hemos venido realizando muchos avances, en materia de compensaciones o desarrollo de la figura de profesor interno, y que entendemos factible extrapolar en un único texto al CEV.

Igualmente nos llama la atención la falta de referencia al Teletrabajo, cuestión que desde UGT hemos venido defendiendo con especial contundencia, o a un régimen normativo común en materia de premios y sanciones, que, sin perjuicio de las modificaciones legales recientes, en materia de acoso laboral, por ejemplo, podría basarse en el de Telefónica, que entendemos es conceptualmente garantista para los trabajadores/as.

Dicho lo anterior, en aras de dar una respuesta al borrador de la Empresa, desde UGT entendemos que en los artículos referidos al **preámbulo, ámbito, conceptos generales, vinculación, etc...** podríamos estar de acuerdo con el redactado propuesto, sin perjuicio de que, de una lectura más atenta, dada la premura con que se nos ha entregado el documento, podamos plantear alguna puntualización semántica o que, una vez analizado el documento por nuestra Asesoría Jurídica, surja alguna cuestión legal o cuestiones técnicas respecto a su redactado, extremo que comunicaremos de inmediato a esta mesa, a fin de subsanarlo.

En todo caso, nos gustaría señalar que el compromiso expresado por la Empresa respecto a no aumentar el número de trabajadores Fuera de Convenio, debiera especificarse más claramente, con límites porcentuales.

Respecto a la **vigencia**, conscientes de que es una cuestión supeditada al contenido final del Acuerdo, seguimos apostando por que sea lo más larga posible, incluso contemplando mecanismos pactados para su prórroga.

Abordando temas concretos sobre el texto, detectamos cuestiones como, por ejemplo, en cuanto a la **estructura organizativa funcional**, entendiendo que la figura del mando único ya posibilita las actividades en convergencia, no compartimos el redactado excesivamente amplio que la Empresa propone, y que establece que se puedan encomendar indistintamente tareas de una u otra Empresa a los trabajadores de todas ellas, por lo que creemos que el redactado propuesto debe reformularse o retirarse.

Respecto al capítulo III, de **Clasificación Profesional**, lo entendemos válido en cuanto que es la transcripción el modelo acordado en su día para TdE, reservándonos no obstante una lectura comparativa que certifique efectivamente esa coincidencia en el texto. Destacamos de nuevo el hecho positivo de que la Representación de la Empresa acepte la adopción de nuestro modelo como referencia para las otras dos Empresas.

En cuanto al capítulo de **creación de empleo y selección**, debemos matizar que no sólo Telefónica apuesta por el talento joven como "motor de la transformación de la Compañía". También desde la Parte Social, o al menos en la parte que corresponde a UGT, apostamos por la innovación y la creación de empleo en las tres Compañías y, dado que la Empresa reivindica los procesos de becarios como parte importante de esa innovación, desde UGT, demandamos nuestra participación efectiva en los procesos que pudieran

realizarse, del mismo modo que debemos participar en los procesos de cobertura de vacantes, mediante convocatorias o concurso de méritos.

El redactado facilitado respecto a las normas para regular la participación de los candidatos en los procesos de selección, examen de salud, periodo de prueba, etc., coincide en lo recogido en la N.L. de TdE, por lo que no habría problema en su aceptación, más allá, perdón por la insistencia, de cuestiones de redacción que pudieran surgir.

Hacemos notar que en los procesos de selección, en cumplimiento de la Ley de Integración Social y Laboral de Minusválidos (LISMI), hoy denominada Ley General de Discapacidad (LGD), deben reservarse un porcentaje de plazas para personas con discapacidad, demandando por nuestra parte que dicho porcentaje exceda el 2% que marca dicha ley y se extienda hasta un mínimo del 5%.

Igualmente entendemos que el redactado del capítulo V, respecto a la **promoción profesional**, no recoge aspectos que si están en la NL en cuanto a las preferencias y compensaciones previstas en el antiguo artículo 64, por lo que buscaríamos una propuesta de redactado que pueda asumirse para las 3 Empresas.

Creemos por otra parte positivo que se recoja que en las tres Empresas se mantiene la actual distribución de la **jornada** hasta la firma del CC, siendo el 1 de enero de 2016 el momento en que la jornada de TSOL se verá reducida, para que todos los empleados adscritos al CEV tengan la misma jornada laboral.

Compartimos que a lo largo de la vigencia del CC se avance en la homogeneización de los horarios en las distintas unidades donde coincidan empleados en tareas "convergentes", siempre que dichos avances se hagan desde la negociación, participación de la Representación de los Trabajadores y primando la voluntariedad de los empleados en la elección de los horarios que pudieran definirse. Otro modelo entendemos que no sería viable. Mientras tanto, se deben mantener las jornadas actuales en cada Empresa.

En cuanto a los horarios propuestos en el texto, desde UGT incidimos en que se debe flexibilizar la entrada de la jornada partida y de la continuada en la misma proporción, aumentando la flexibilidad en la entrada, y en consecuencia en la salida, hasta una hora tanto en la jornada continuada como en la partida, de forma que en la primera, la flexibilidad fuera desde las 7:30 a las 8:30 en la entrada, finalizando la jornada de 15:00 a 16:00, y en la segunda, la flexibilidad en la entrada fuera entre las 7:30 y 9:30, y la salida entre las 17:00 y 18:30, siempre a elección del trabajador.

Respecto a la **compensación por la jornada partida**, podemos asumir que, en tanto no se acuerde un único modelo global de retribución de la misma, con un mismo importe para todos los trabajadores/as, se mantengan las compensaciones en la modalidad que actualmente se estuvieran proporcionando, bien en vale comida o en retribución, valorando que aquellos trabajadores que la percibieran dinerariamente puedan optar voluntariamente por solicitar su pase a la retribución de vale comida, debido a su mejor consideración fiscal.

Entendemos que el redactado de los horarios de Áreas Comerciales y Operaciones y Red incluidas en el texto, salvo error u omisión, se atienen al redactado de los Convenios anteriores, por lo que podríamos asumirlo salvo alguna revisión que justificase una modificación.

Tenemos que expresar nuestro posicionamiento respecto a las **disponibilidades**, toda vez que la Empresa plantea su extensión a todas las áreas. Si el redactado para regularlas



es el acordado en el último CC en TdE, y por tanto asumible por nuestra parte, debemos matizar que las compensaciones establecidas deben adaptarse al hecho que dicha regulación se extienda a otras empresas, toda vez que en éstas, el plus de localización es superior al de actuación.

Si bien es cierto que, para los trabajadores de dichas Empresas, serían las compensaciones por actuación las que subsanarían de algún modo la retribución global a percibir en materia de disponibilidades, al ser su remuneración en TdE sensiblemente superior al que en dichas Empresas se proporciona, no es menos cierto que la Empresa debe realizar un esfuerzo al alza en la actual compensación por localización en las retribuciones que están establecidas en TdE, a la hora de extenderlas a las tres Empresas.

Además, queremos resolver la controversia sobre las disponibilidades que coinciden con las festividades de Nochebuena, Navidad, Nochevieja y Año Nuevo, que entendemos deben tener una retribución distinta, concretamente la de los pluses establecidos al efecto en TdE, precisamente por la especificidad de esas fechas.

Echamos en falta una mención en cuanto a la jornada de verano de los comerciales presenciales, de forma similar a la establecida en el último Convenio de TdE, por lo que propondremos a esta Mesa una redacción para su consideración, desde nuestro convencimiento de que ese tipo de jornada ha funcionado correctamente en el área de Comercial en los últimos tres años, sin menoscabo del servicio y la atención a los clientes y contribuyendo notablemente a la disminución de la carga mental de los comerciales en dicho periodo estival.

Por último, y a falta de profundizar en la lectura del documento, echamos en falta una referencia a las **guardias centralizadas en las festividades locales y autonómicas**, recogidas en anteriores convenios de TdE y que venían a resolver esa cuestión en los centros que realizan turnos de 24h/365 días al año a nivel nacional, considerando las citadas festividades para evitar que en las localidades en las que coincidiesen, el personal estuviera de guardia, así como notamos la ausencia de una referencia a la reducción de jornada laboral de dos horas en las fiestas locales, por lo que solicitamos que se tenga en cuenta para una nueva redacción.

En materia de **jornada reducida**, consideramos que se debería flexibilizar el regulado existente en TdE para las mismas, para acercarlo al que se viene concediendo en las otras dos Empresas, independientemente de que a los trabajadores de las mismas se les mantenga a título personal la que vinieran disfrutando.

En concreto, desde UGT creemos que el límite de 1/8 pudiera fraccionarse también, según las necesidades de los trabajadores/as, para posibilitar una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.

Respecto a las **vacaciones**, somos conscientes de que debemos a esta Mesa un planteamiento concreto respecto a un sistema de rotatividad que nos sirva a todos. Esperamos poder plantearlo y solventarlo en breve.

Independientemente de ello, quisiéramos insistir en que dentro de la posibilidad de fraccionamiento que se contempla en el borrador (25 + 10 días ó 15 + 15 días) se incluya una nueva posibilidad, de 10 + 10 + 10, como ya hemos solicitado en esta Mesa en anteriores intervenciones.

Igualmente, insistimos en que los dos días adicionales de descanso contemplados en el borrador, deben ampliarse en dos más, además de contemplar la posibilidad de fraccionar

el disfrute de alguno de ellos o de todos, así como la consideración como no laborables los días 24 y 31 de diciembre, a fin de contribuir a una mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Queremos resaltar que desde UGT, hemos expresado varias veces nuestra aspiración de que se aumenten los **permisos con sueldo** en aquellos aspectos que entendemos razonables, por su relevancia para el trabajador/a, como por ejemplo aumentar a cinco días el permiso por nacimiento o adopción de un hijo, cifrado actualmente en cuatro días, o elevar a diez días el permiso por fallecimiento del cónyuge o un hijo, actualmente establecido en cuatro días, o conceder un día de permiso en caso de matrimonio de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad del empleado, situaciones todas ellas excepcionales y poco frecuentes y por tanto escasamente onerosas para la Compañía, y que sin embargo otorgarían un marcado social a la misma.

En materia de **movilidad geográfica y funcional**, debemos manifestar que no compartimos el planteamiento del texto en materia de flexibilidad, tan carente de limitaciones que desde esta parte no podemos compartir y que la empresa debe reformular.

Si bien es cierto que debemos afrontar entre todos el reto de ordenar un modelo de **movilidad** para las tres Empresas, no es menos cierto que desde la Parte Social ya hemos establecido que la referencia para ello debe ser siempre el modelo actualmente vigente en TdE.

Sin embargo, dada la enorme diferencia de las tres plantillas en cuanto a su distribución geográfica, podemos compartir que, en tanto no diseñemos un modelo común, se mantengan las especificidades de cada Compañía en este aspecto, como se refleja en el borrador propuesto. Por otra parte, debemos matizar que la propuesta de la Empresa plantea una modificación a nuestro juicio excesivamente drástica del modelo de TdE, quizá interpretando erróneamente la buena disposición para modificar ese modelo que desde la Parte Social hemos mostrado en anteriores reuniones.

Por ejemplo, de una rápida lectura detectamos olvidos como las compensaciones previstas en la NL de TdE por familiares a cargo o la ausencia de la compensación con dietas interprovinciales en el caso de que un empleado fuera retenido más de 30 días una vez concedido su traslado a otra localidad, como recoge nuestra Normativa Laboral, a excepción de los comerciales adscritos a carrera comercial, o surgen cuestiones un tanto excesivas, como el que hace la Empresa al limitar drásticamente y unilateralmente el número de posibles peticiones, proponiendo pasar de las actuales 20 a la mínima expresión de tres peticiones.

Desde UGT, debemos aclarar que si bien es cierto que entendemos justificable abordar el actual esquema de traslados, para adaptarlo a la realidad actual, creemos que debe hacerse desde el consenso, y no con planteamientos maximalistas. Para nosotros, es necesario habilitar primero un listado de posibles localidades de destino, para evitar que el libro de traslados se convierta en un brindis al sol, plagado de localidades en las que hace decenios que no existe un trabajador de la Empresa, y sólo después establecer un número máximo de peticiones razonable para cada trabajador, que por supuesto no pueden limitarse a las tres que la Empresa plantea en su redactado.

Independientemente de lo anterior, desde UGT seguimos reivindicando la necesidad de acometer un concurso de traslados lo suficientemente amplio como para corregir las disfunciones de determinados puestos en las provincias.

Igualmente, detectamos un planteamiento que llama la atención, como el que hace la Empresa al pretender distinguir, en materia de comisiones de servicio, entre dieta provincial e interprovincial en función de si existen o no 90 Km de distancia entre el lugar de origen y el de destino de la comisión de servicio, situación no contemplada en la Normativa laboral de TdE.

Al margen de lo anterior, debemos manifestar nuestro más rotundo rechazo al planteamiento que hace la Empresa en cuanto a movilidad geográfica a iniciativa de las Empresas. Esta cuestión supone una modificación de todo nuestro esquema de movilidad, por lo que su tratamiento supondría prácticamente una renegociación del mismo, extremo que entendemos excede el marco de esta negociación colectiva y sólo contribuiría a enquistarla. La excepcionalidad de los casos planteados justifica a nuestro juicio su retirada del texto.

En cuanto al planteamiento sobre la movilidad funcional, desde esta parte la podríamos asumir en tanto que, salvo errata de transcripción, es la que se negoció paralelamente a la Clasificación Profesional en TdE y como respuesta a la agresión de la reforma laboral, por lo que entendemos que se ajusta a la legislación de forma garantista y protectora para los trabajadores de las tres Empresas.

Por último, en materia de **Salud Laboral y Prevención** aparentemente no se plantea nada que discrepe con los planteamientos de anteriores convenios de TdE, aunque el texto es algo genérico y falto de concreción por lo que entendemos que debería retomarse el redactado.

Estas son las matizaciones que desde UGT queríamos hacer inicialmente al documento propuesto, reservándonos que tras una lectura más analítica incluyéramos alguna nueva modificación, emplazando a la empresa para que atienda las demandas que hemos expuesto y nos dé pronta respuesta de cara a poder continuar avanzando en esta negociación.

A continuación, el **Presidente** agradece a las intervenciones precedentes y cede la palabra a la Representación Social.

Toma la palabra la **Representante Empresarial**, quien agradece el esfuerzo que han realizado las dos Organizaciones y pide disculpas por la poca antelación con la que se les ha hecho entrega del documento.

El texto, como decía, no es más que una propuesta o documento de trabajo sobre el que tendremos que seguir avanzando.

Hay que tener presente, que en una negociación colectiva no se puede hacer uso del "espiguelo" e ir cogiendo todos los aspectos más favorables de cada una de las Empresas e incluirlas en un mismo texto. Por ello, llamamos a la sensatez de la RRTT y entendemos que habrá cuestiones que puedan mejorar su redacción, otras que son redundantes, etc.

Consideramos que todo lo relacionado con mejorar el contenido social del Convenio es positivo y tenemos esa sensibilidad al respecto. Sin embargo, hay otras cuestiones en las

que habrá que dar un giro, ya sea por arcaicas o por que no se corresponden con las necesidades de la Empresa y nos cierran puertas.

Me alegro de que haya algún capítulo en el que coincidamos ya eso significa que vamos por el buen camino.

Intentaremos completar el texto con los aspectos pendientes, o la mayor parte de ellos, que he mencionado anteriormente y traerlos a la Mesa en la próxima sesión, para que podamos ir avanzando.

Toma la palabra el **Presidente**, convocando a las partes para la siguiente reunión, que tendrá lugar el miércoles día 7 de octubre en el mismo lugar a las 11:00 horas.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 12:25 horas en el lugar expresado en el encabezamiento.

Secretaria Representación Trabajadores

Secretaria Representante Dirección

Secretaria Representación Trabajadores

V<sup>o</sup> B<sup>o</sup> Presidente Negociación