

**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 8

Fecha Reunión: 7 de octubre de 2015

ASISTENTES:

PRESIDENTE

D. ÁNGEL CALZADA CALVO

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

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

D. CARLOS SAN PAULINO SÁNCHEZ, Director Operaciones Centro.

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

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

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

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

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

D. JAVIER VIZCAÍNO TOSCANO, Director Empresas Centro.

D. LUIS FELIPE COCO PÉREZ, Director Supervisión y Gestión de Servicios TI.

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

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

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

ASESORES REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

D^a RUTH SOTO MADRID, Gerente Condiciones de Trabajo

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

D. RICARDO DEL CURA AYUSO, Jefe Recursos Humanos.

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

D. ARTURO SÁNCHEZ CABELLO, Gerente Nómina y Previsión Social.

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

D. JOSE FRANCISCO RODRÍGUEZ GARCÍA, Gerente Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

D^a. PAZ REMIREZ SANTAMARÍA, Jefa Desarrollo Convenio.


SECRETARIA

D^a. INMACULADA MUÑOZ ANDRADE

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

D. JOSE RAMÓN SÁNCHEZ MARTÍN	UGT
D. JESÚS NIZA MARTÍNEZ	UGT
D. TOMÁS BLANCO RUBIO	UGT
D ^a . MANUELA RUÍZ ARREBOLA	UGT
D. ALBERTO DOBARCO CARA	UGT
D ^a . CARMEN GONZÁLEZ MINGOT	UGT
D. ANTONIO AMIL CORREDERA	CCOO
D. MIGUEL ÁNGEL ESTEVEZ CONDE	CCOO
D. VICTOR MANUEL PASCUAL GARCÍA	CCOO
D. ALBERTO SALAS CABALLERO	CCOO
D ^a . RAMONA PINEROS LÓPEZ	CCOO
D. CÉSAR GONZÁLEZ RUANO PÉREZ	CCOO

ASESORES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES



D. JOSE CÁNDIDO VARELA FERRIO	UGT
D. FRANCISCO JOSE LUCAS GARCÍA	UGT
D. JOSE LUIS PANIAGUA FERNÁNDEZ	UGT
D. JESÚS ÁNGEL VILLAR DE BLAS	UGT
D ^a . ELENA RODRÍGUEZ GONZÁLEZ	UGT
D. JOSE ANTONIO CEPEDA GARCÍA	UGT
D. FERNANDO A. FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	CCOO
D ^a . RAQUEL DÍAZ SILVA	CCOO
D. JESÚS GONZÁLEZ ALONSO	CCOO
D. J. CARLOS CARBAJO CORNEJO	CCOO
D. SEBASTIA PONS LLADO	CCOO
D. GABRIEL MONDEJAR NAVARRO	CCOO

SECRETARIOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

D ^a . SUSANA ORENGA COMERAS	UGT
D ^a . PALOMA GALLEGU DE LERMA FDEZ.	CCOO

A las 11:00 horas del día 7 de octubre 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 la reunión anterior, presentamos un primer texto en el que faltaban algunos elementos en los que seguimos trabajando, así como algunas cuestiones que tenemos que entrar a debatir en la Mesa. No pudimos presentar aquí un nuevo planteamiento o dar respuesta a las consideraciones que había realizado la Parte Social respecto a la Clasificación Profesional.

En este sentido, estamos elaborando un texto, no exento de dificultad, analizando no sólo las cuestiones globales, sino cómo esas reglas generales que pudiéramos contemplar de cara a una adscripción influyen y cómo quedarían posicionados los trabajadores, que tan pronto como lo tengamos finalizado, traeremos a la Mesa.

Respecto a TME, la Empresa presentó un modelo que contemplaba la existencia de una Bolsa de Transposición, compuesta por la retribución variable, el complemento de consolidación de variable y el complemento personal, en su caso, y esa bolsa se utilizaba para hacer la adscripción en el esquema de TdE.

La Parte Social manifestó varias cuestiones al respecto.

En primer lugar, plantearon que esa fórmula de transposición genera muchos complementos personales, lo cual es cierto y nos exige debatir sobre el régimen o comportamiento de los complementos que, a nuestro entender, son no revalorizables y absorbibles por futuras subidas o promociones.

Independientemente de entrar a debatir sobre ese aspecto, lo que se pidió por la RRTT fue, fundamentalmente, que no tuviéramos un esquema en el que el modelo genere los complementos, sino que si tiene que haber algún complemento, ya que la tabla de TdE no tiene un abanico salarial que englobe todos los salarios de TME, se contemple de otra manera y no se generen más complementos que los estrictamente necesarios.

Nuestro planteamiento de adscripción, siguiendo las normas que aplican en TdE tradicionalmente, era que si una persona lleva dos años en un nivel de TME y pasa a un nivel de TdE, se le compute el tiempo de estancia en el nivel de procedencia. La RRTT, consideró que lo que habría que tener en cuenta es el tiempo que le resta para saltar.

Este es un debate interesante sobre el tenemos que trabajar y ver cómo es el comportamiento de los distintos supuestos que puedan darse.

Por otro lado, se pidió que el variable se consolidara como salario fijo, así como que a la hora de considerar el salario de referencia, no se incluyera sólo el salario base, sino el salario base más el complemento de consolidación de variable. También se pidió que se resolviera el modelo de Carreras Profesionales.

Quiero hacer hincapié en el esfuerzo que hemos hecho en la parte de TME en materia de adscripción. Hemos realizado una correlación Puesto/Grupo de origen en TME y Puesto/Grupo de destino en TdE.

Como ya dije en anteriores reuniones, la mayor parte de los empleados de TME que actualmente están el Grupo V, se adscribirían al Grupo I de TdE, Puesto de Titulados Superiores; los empleados del Grupo IV, que no desarrollan funciones comerciales (que

irán Grupo V al puesto de Asesor Comercial como ocurre en Telefónica de España) se adscribirán al Grupo II, al puesto de Titulados Medios; y los empleados actuales del Grupo III de Telefónica Móviles se adscribirían en su mayoría los Grupos IV y V.


Por tanto, lo relevante es que hemos realizado una adscripción en la que no sólo se contemplan las titulaciones, sino también las funciones y puesto de trabajo, y este esfuerzo es un primer paso muy relevante y que tiene un gran impacto retributivo.

Dicho esto, en cuanto a cómo hacemos la adscripción, hemos buscado la sencillez que parte de lo que se nos ha trasladado en esta Mesa.

Ahora mismo, el trabajador de TME tiene 14 pagas, es decir, un salario anual dividido entre 14 pagas, una por cada mes y las otras en junio y diciembre. En cambio, en el modelo de TdE hay 15 pagas, una por cada mes, otra en julio, que se devenga los seis primeros meses del año, otra en diciembre, que se devenga los seis últimos meses, y la paga de beneficios en febrero, que se devenga el año anterior.

Pues, con este esquema retributivo tenemos que tomar una decisión sobre si 14 o 15 pagas y, entendiendo que la referencia es el modelo de TdE y que lo aquí se ha pedido es ir a un modelo de 15 pagas, nos mantenemos en esta línea.

Con lo cual, sumaríamos el salario base más el CCV del empleado y lo multiplicamos por 15, obteniendo así la paga adicional de TdE. Es decir, hacemos una conversión de la retribución variable en la 15ª paga.



Este modelo encaja bastante bien en los porcentajes que ahora mismo hay en TME de expectativa de variable con el esquema que tenemos en TdE. Evidentemente, tomando como referencia el salario mensual SB+CCV, buscaríamos el igual o inmediatamente superior del Puesto que corresponda para tener unas tablas comunes, y completaríamos esa diferencia porque no tenemos salarios internivel, lo que supone un coste para la Empresa, pero creemos que sería un esquema sobre el que podríamos trabajar y sobre el que podemos buscar un acuerdo en materia de adscripción.

Veamos un ejemplo:

Un empleado de TME con un salario base mensual de 2.400 euros y un CCV de 100 euros, supone un total de 2.500 euros mensuales.

Para su adscripción, se tendría en cuenta ese salario mensual, los 2.500 euros, y lo adscribiríamos al modelo de referencia en TdE en el salario mensual igual o inmediatamente superior y, adicionalmente, le daríamos la 15ª paga. Es decir, se le incrementa en una paga su salario, por lo que no hay merma mensual.

Puede ocurrir que el salario de procedencia, salario base más CCV, sea superior a los niveles máximos que hay en el modelo de TdE, que son los niveles 9. En ese caso, se les acreditaría un complemento.

Tendríamos que manejar conceptos como:

- Retribución mensual de origen: salario base más CCV.

- Retribución mensual de origen por 15 pagas, que será la retribución anual de referencia, que tendremos que utilizar para buscar el salario igual o inmediatamente superior en las tablas de TdE.


Este modelo se le podría aplicar con carácter general a todos los empleados, estén o no en Carreras Profesionales, con algunos matices que tendríamos que contemplar.

Respecto al cómputo del tiempo en cada uno de los niveles de origen hay un pequeño desajuste.

Cuando un trabajador de TME está en un nivel que tiene de recorrido 3 años y va a uno de TdE en el que también se necesitan para saltar de nivel 3 años, no hay problema. Pero no todos los casos son tan sencillos.

El problema surge en un grupo bastante importante de empleados que quedarían en niveles de TdE en los que se necesitan 8 años para saltar al siguiente nivel, mientras que en su modelo actual necesitarían solo 5 años.

Creemos que, efectivamente, hay que contemplar las expectativas que los empleados de TME tienen en su propio sistema y por ello, apostamos por buscar una fórmula de proporcionalidad, con la que se haga una equivalencia ficticia de años de estancia en los niveles de los distintos modelos.



El modelo, como ya dijimos, es un modelo en el que la compensación a X años vista es positiva siempre. Es decir, un trabajador que esté topado en TME no tiene más recorrido que su revisión salarial. En cambio, en el modelo de TdE, aunque estuviera topado, cada dos años va a percibir un 2,4% de su bienio.

Esa primera diferencia es sustancial, no sólo por la cuestión de los costes, sino porque es relevante que hagamos un sistema equilibrado y que tengamos unas peticiones razonables, ya que lo que no es equilibrado desajusta en extremo el modelo y hay que tener presente que estamos haciendo un Convenio para las tres Empresas.

Es importante también destacar que la consolidación de la retribución variable tiene determinadas consecuencias. Es decir, si lo que haces es convertir la retribución variable en una paga, tienes una actualización real y hay una subida salarial clara. El salario fijo sobre el que estás actualizando es mayor, la base más alta, el bienio más caro...etc.

En una Mesa de negociación, si esperamos que se firme un acuerdo, entendemos que esto es suficientemente compensatorio de todas las expectativas y de todas las cuestiones que pudieran tener en el modelo actual los trabajadores de TME.

Si ello no fuera así, tendremos que hacer un seguimiento e ir viendo cuáles son las situaciones que se dan.

Hay que tener presente que si vamos a cambiar al modelo de TdE, no podemos pensar en lo que hubiese pasado dentro de 10 años si aún perviviese el modelo de TME. Hay que hacer borrón y cuenta nueva.

No obstante, entendemos que sí que habría que contemplar en un corto plazo algún tipo de expectativa que no queden salvaguardadas con el modelo, pero hay que tener en cuenta que, por ejemplo, un trabajador de TME que lleve un año en un nivel de 5 años de recorrido y pasa a TdE a un nivel en el que necesita 8, los dos primeros años que esté en TdE va a cobrar un 2,4% más por el bienio, los dos siguientes otro 2,4% más y así sucesivamente con una base más alta. En TME no sucedería eso.

Todo ello hay que tenerlo en cuenta para hacer una valoración global.

En cuanto a TSOL, hay que tener en cuenta que es una Empresa donde el colectivo es más heterogéneo y estamos analizando distintas fórmulas para ver cómo podemos hacer la adscripción. Hay un conglomerado de empleados que provienen de otras Empresas, incorporándose en algunos casos al Convenio Colectivo y en otros, manteniendo a título particular algunas condiciones. Con lo cual, nos encontramos con un grado de dispersión del variable muy elevado: del 6%, 10%, 12% e incluso más.

Estamos analizando qué modelo sería más razonable, también de coste, para hacer sostenible el modelo global de todos, donde no pierda nadie pero que las ganancias sean razonables para todos, ya que se trata de un Convenio para un colectivo de más de 20.000 empleados.

Más de la mitad de la plantilla tiene un modelo sin condiciones particulares, con lo cual, creemos que podemos utilizar un modelo análogo, teniendo en cuenta que en TSOL no hay saltos de nivel, ni antigüedad, etc. y es un modelo totalmente distinto que tendremos que valorar.

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.

Entre todas las partes de esta Mesa Negociadora continuamos buscando el modelo de adscripción que mejor conjugue los intereses de la Empresa con los derechos laborales y salariales de los/as trabajadores/as. En este sentido, consideramos un avance hacia el posible acuerdo que la Empresa haya tenido en cuenta alguna de las cuestiones manifestadas por CCOO en la reunión del pasado 16 de septiembre.

Aparte de las cuestiones compartidas, ya reflejadas en anteriores reuniones, de establecer el modelo de TdE como referencia, mantenimiento de la estructura salarial de TdE, paso del variable a fijo y devengo de la retribución por tiempo en TME y TSOL, hoy la Representante de la Empresa ha expuesto un nuevo modelo de adscripción que se acerca más a lo demandado desde CCOO.

Este modelo descrito hoy, evita en la gran mayoría de los casos la inclusión de nuevos complementos que, como CCOO decíamos, pudieran derivar en conflictos por su congelación, absorción, etc.

Se constituye la décimo quinta paga con la retribución variable, pasando este concepto cuyo cobro está sujeto a criterios, variables y variantes, difícilmente controlables por el/a trabajador/a, a salario base, concepto no solamente fijo, con el beneficio y seguridad en el

cobro que esto supone, sino que además sirve de base para calcular otros devengos (aportación plan de pensiones, incremento de los bienes a cobrar, futura pensión, mejores prestaciones en un supuesto ERE, etc.).

La propuesta de considerar la permanencia en el nivel de adscripción en el modelo convergente de Clasificación Profesional de manera proporcional, al número de años de permanencia en el nivel de origen de TME, para CCOO es una mejora a la propuesta inicial de la Empresa de computar únicamente el tiempo transcurrido en el nivel, negativo cuando un/a trabajador/a pasaba entre niveles de diferente recorrido (por ejemplo, pasar de niveles de 5 años en TME a los de 8 de TdE).

Aun así, para CCOO la mejora es insuficiente. Para quienes tuvieran un salto de nivel en los próximos dos años, a pesar de la proporcionalidad, les supondría una pérdida económica por la cercanía de su salto de nivel en TME. CCOO sigue considerando que respetar el tiempo que falte para el pase de nivel en TME, para realizar el primero que corresponda en el modelo de TdE, evitaría cualquier posible pérdida. Se deben corregir estos posibles desajustes.

Continúa sin clarificarse convenientemente 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 asigne debe ser revalorizable, dado que todo o parte del mismo corresponde a salario fijo.

Se debe clarificar igualmente la fórmula de adscripción para los colectivos encuadrados en Carreras Profesionales y su convergencia con los modelos existentes en TdE. La casuística de Consultores, Jefes de Producto Comercialización o Jefe de Producto de Servicios es muy diferente a las de los RV3 (algunos ya encuadrados en Carrera Comercial) o a la del personal de Canal Presencial Indirecto. Se deben regir por los mismos criterios que el resto de la plantilla pero atendiendo a sus aspectos particulares para evitar desajustes negativos.


CCOO considera indispensable avanzar sin demora en la adscripción del personal de TSOL, ya que el acuerdo debe ser coincidente para todos los colectivos. También debe perseguir los mismos objetivos de TME, evitar complementos, conceptos variables a fijos consolidando la 15ª paga, garantizar la no pérdida económica, etc. Para CCOO, la mayor parte de la plantilla de TSOL se puede adscribir sin problemas al modelo de TdE y aquellos casos que puedan ser más complejos se deben tratar en base a sus circunstancias específicas.

Manteniendo lo dicho en anteriores reuniones por CCOO, con respecto a las garantías salariales presentes y futuras, como regla general, todos aquellos casos en que cualquier trabajador/a considere que el nuevo modelo le suponga una pérdida en sus condiciones económicas, serán tratadas en la Comisión de Seguimiento que se cree al efecto y, si procede, buscar las soluciones pertinentes.

Solicitamos una mayor clarificación y cuantificación en las tablas de adscripción de ambas Empresas, con número de trabajadores/as en los diferentes escenarios que se producen y ejemplos concretos en los diferentes Grupos y su afectación en la adscripción al nuevo modelo.

Toma la palabra el Representante de UGT, D. José Luis Paniagua Fernández, quien tras dar los buenos días al Sr. Presidente, Secretarías de la Mesa, Representantes de la Empresa y resto de compañeros y compañeras presentes en esta reunión, procede con su intervención.

En primer lugar, debemos comenzar nuestra intervención manifestando nuestra conformidad al apartado de adscripción funcional básica de los trabajadores de TME a TdE, planteado por la Empresa, puesto que está en línea con la realidad organizativa del trabajo en las dos Compañías. Con el esquema propuesto, desde nuestro punto de vista, se eliminan las dudas sobre la equiparación funcional de los Puestos entre TME y TdE, entendiendo que los Puestos de Titulado/Técnico Superior y Titulado/Técnico Medio, que aglutinan al 66% de la plantilla de TME, son puestos análogos entre ambas Empresas, por lo que es lógica una transposición lineal desde los Grupos V y IV de TME a los Grupos I y II de TdE, respectivamente. Lo mismo podemos señalar sobre el resto de Puestos, ubicados en Puestos análogos en TdE. En conclusión, se eliminan las sospechas infundadas de hipotéticas bajadas generalizadas de Grupo, sin menoscabo que desde esta parte asumamos el compromiso de estudiar aquellas situaciones particulares, específicas, y seguramente muy localizadas, en donde se pudiesen producir disfunciones, que deberán acometerse paritariamente en la Comisión que creemos al efecto, y siempre bajo la premisa de que nadie pierda derechos y teniendo como referencia esencial los antecedentes de los anteriores pases de categorías a Grupos efectuados en nuestras Empresas, donde nadie perdió trayectoria salarial ni derechos.



En segundo lugar, queremos resaltar que desde UGT somos conscientes, y por tanto valoramos positivamente, el acercamiento global que ha realizado la Empresa hacia nuestros planteamientos, respecto a la trasposición de las condiciones, en este caso económicas, de los trabajadores y trabajadoras de TME, a las condiciones de los trabajadores de TdE, y que expresamos el pasado Septiembre, que se ha traducido en una apreciable reformulación de su primera propuesta, aviniéndose a varias de nuestras reivindicaciones.

Por ello, entendemos como positivo que se plantee un modelo de transposición donde, tal y como solicitamos, partiendo del propósito de mantener las actuales retribuciones fijas de carácter colectivo, como son el salario base y el complemento de consolidación variable que perciben los trabajadores/as de TME, nadie vea mermados sus derechos económicos o de desarrollo profesional. Desde este premisa de mantenimiento de la retribución fija, debemos entender igualmente como positivo la consolidación del variable en una quinceava paga, análoga a la suma de los citados conceptos (salario base y complemento de consolidación variable) que supone la equiparación al modelo de 15 pagas de TdE, además de considerar el abono del complemento de antigüedad para los compañeros y compañeras de TME en su futuro esquema retributivo, en los mismos términos que tiene en TdE.


Desde UGT, queremos resaltar que el pase de la retribución variable de TME a una quinceava paga supone no sólo un obvio aumento del salario fijo, sino que además supone el definitivo destierro de la incertidumbre inherente a cualquier retribución variable, sobre si efectivamente se logrará, o en último término, en qué cantidad se

devengará, cuestiones ambas que no siempre están sujetas al desempeño individual del trabajador/a.

Igualmente, entendemos como positiva la aceptación por parte de la Empresa a la solicitud realizada por nuestra parte de evitar la generalización de los complementos personales, retirando así el concepto de "bolsa de transposición", dejando estos complementos personales únicamente para casos específicos y muy localizados.

Del mismo modo, también consideramos como provechoso para los trabajadores/as de TME que la Empresa, a la hora de realizar la adscripción salarial, lo realice siempre en el salario de nivel superior, sin detraerlo de ningún complemento o bolsa, lo que conforma un esquema de transposición beneficioso desde un punto de vista general.

Por último, queremos igualmente reseñar nuestra lógica conformidad con el hecho de que queden fuera del esquema de transposición, y por tanto se mantengan en su totalidad, los actuales complementos personales, ya sean aquellos cuyo origen sea por provenir de otras Empresas del Grupo, por la antigüedad del III Convenio o por adecuación, ya que su tratamiento entraña condiciones ad personam, siendo muchos de ellos contractualizados individualmente.



Una vez destacados los aspectos que a nuestro entender suponen un acercamiento de posturas de la Representación Empresarial a nuestras demandas, que debemos poner en valor y cuya aplicación es sin duda globalmente positiva para la plantilla de TME, tenemos, no obstante, que señalar algunas cuestiones sobre las que aún debemos incidir, para su mejora, en pos de un posible acuerdo final de transposición.

Así, aunque la propuesta de la Empresa de crear una regla de proporcionalidad, para el tiempo de permanencia de los trabajadores de TME en el primer salto de salario nivel en TdE, es algo reivindicado por nuestra Organización, existen casos en los cuales la inmediatez del salto nivel en el Grupo de TME es tal, que generaría una pérdida de expectativa que no podemos admitir. Por ello, solicitamos a la Empresa que tenga en cuenta estas casuísticas y asuma un modelo en el que, si al trabajador/a le quedan dos años o menos para alcanzar su salto de salario nivel en TME, se respete dicho salto en el salario nivel destino en TdE. Dicho de otra forma, solicitamos que los saltos en TME que se produzcan en 2016 y 2017 se efectúen en el mismo mes en el salario nivel de destino en la clasificación de TdE. De este modo, al conjugar el respeto de tiempo durante estos dos años, más el devengo de los bienios y la citada regla de proporcionalidad, se evitaría prácticamente cercenar las expectativas salariales de los trabajadores en esa situación, en el cambio de un sistema a otro.

Con todo, es posible que existan casos particulares en los cuales este sistema suponga una menor expectativa retributiva, vista en su conjunto. Para dichos casos, entendemos que la Comisión de Seguimiento que se cree a tal efecto deberá dotarse de suficientes competencias para salvaguardar en todo caso dichas expectativas y que no exista ninguna posibilidad de pérdida a la hora de efectuar el trasvase.

Por otra parte, y siguiendo la misma línea argumental, si todas las cuestiones anteriores se resolviesen de la forma expresada, es inevitable que nos encontraremos con un cierto

número de casos en los que algunos trabajadores/as sobrepasen los niveles 9 de la clasificación de TdE, por lo que será inevitable acudir a complementos personales para acomodar estas situaciones, aunque deberemos distinguir la razón que cause este desborde de las tablas. Así, si el origen salarial de dicho desborde es como consecuencia de una mayor retribución fija, léase salario base o complemento de consolidación variable, no sería aceptable por nuestra Organización que ese nuevo complemento se congelase, ya que, si hablamos de una retribución fija, como tal debemos tratarla, por lo que en ese caso dicho complemento de adscripción salarial debe revalorizarse. Por ello, en los citados casos, solicitamos distinguir esas cantidades y actualizarlas conforme a su consideración de retribución fija.

De otro lado, echamos de menos en el planteamiento de la Empresa, el tratamiento que tendrían las actuales carreras profesionales (Consultores, Jefes de Proyecto y Jefes de Desarrollo de Sistemas) y las comerciales de TME. Aun entendiendo que la fórmula básica deba ser igual para todos, debemos tener en cuenta que estos colectivos poseen una retribución variable superior al 10%, por lo que hay que considerar y tratar de forma específica el diferencial de su variable dentro de sus respectivas carreras.

Otro tanto podemos decir del personal de fuera de convenio en la actualidad. Si bien hasta ahora existe una referencia al puesto dentro de convenio para este colectivo, la conformación de una transposición debería llevar aparejado un ejercicio similar para los fuera de convenio, de tal forma y manera que cualquier trabajador/a que se encuentre fuera de convenio conozca a nivel individual cuál es su referencia dentro de convenio en la nueva clasificación profesional.

Finalmente, en el modelo de transposición de TME a TdE, a la espera de que la representación empresaria atienda estas reivindicaciones, nuestra valoración final dependerá de un análisis más exhaustivo y detallado de las cifras globales por salarios, grupos y puestos, así como del compromiso de la empresa para solventar cualquier caso que se salga de la norma y que trastorne las expectativas del trabajador.

Entrando en el apartado de TSOL, somos conscientes de las dificultades que entraña el hecho de que los salarios y las retribuciones variables en esa Empresa se muevan en un abanico de considerable amplitud, dificultando sobremanera una homologación y una equiparación salarial. Somos igualmente conscientes de que no es factible aplicar un esquema de transposición idéntico al que nos parece viable en TME, al ser las condiciones entre ambas Empresas tan dispares. Sin embargo, desde UGT entendemos que, aunque ambas Empresas poseen esquemas retributivos distintos, con salarios fijos, retribuciones variables y condiciones individuales muy diferentes, no sólo entre las tres Compañías, sino dentro de la propia TSOL, debemos buscar un encaje satisfactorio para todos que permita a esta plantilla crecer laboral y salarialmente, partiendo del ejemplo que ya estamos desarrollando para TME.

Seguimos reafirmando nuestra convicción en que el mejor modelo es aquel que se dota de garantías de que nadie pierda en el cambio, sobre una retribución fija repartida en quince pagas que consolide el variable en fijo y, evitando en la medida de lo posible, complementos personales de carácter generalizado. Bajo estas premisas fundamentales y el precedente de entendimiento que tenemos sobre TME, con las excepciones

antedichas, desde UGT entendemos factible buscar una fórmula específica que nos permita realizar una transposición desde la estructura de TSOL a la TdE, aunando las salvaguardas legales del personal con cláusulas ad personam con el modelo de 15 pagas, el pase de variable a fijo, el complemento por antigüedad de TdE y un encaje el salario nivel superior en el Grupo de destino.

Queremos concluir poniendo en valor el considerable avance realizado al solventar la adscripción de los compañeros y compañeras de TME en el esquema de TdE, y reiterar nuestro apremio para que encontremos una solución similar para los compañeros de TSOL, para que así podamos avanzar definitivamente en la negociación de un Convenio común para las tres plantillas.

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

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

No voy a entrar ahora a valorar las cuestiones que se han trasladado, pero sí decir que entendemos que todo o casi todo es bastante razonable, e intentaremos hacer un redactado y hacerlo llegar cuanto antes a la RRTT para que lo podamos debatir en la siguiente reunión.

Por otro lado, vamos a seguir avanzando en el análisis que estamos realizando de TSOL para si fuera posible, viendo cuáles son los posicionamientos de las partes, trasladar nuestra propuesta más asimilada a lo que hemos expresado aquí para TME, en la medida que sea posible.

En cuanto a todas las cuestiones que se plantearon por parte de la Representación Social al borrador del texto entregado en la pasada reunión, estamos haciendo un análisis de todas ellas y preparando un nuevo redactado con la valoración que nosotros podríamos asumir y nuestra mejor propuesta, si finalmente se llegase a un acuerdo.

Por último, la Sra. de la Hoz solicita a la secretaria que proceda al reparto del documento Borrador propuesta Régimen Disciplinario y Uso Herramientas Informáticas, que se anexa al Acta.

Esperamos a que la RRTT haga una valoración del mismo de cara a que podamos incorporarlo al texto que estamos preparando, y le agradecemos que nos haya hecho llegar, después de su estudio más pormenorizado, algunas cuestiones más que estamos valorando para el nuevo texto.

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

Sobre el documento entregado hoy por la Empresa, CCOO observa que propone cambios en el régimen disciplinario actual de TdE, donde dichos cambios son prácticamente todos o bien redundantes (como el tema de las herramientas informáticas) o para aumentar la tipificación de las faltas o para incluir otras nuevas.

Curiosamente, elimina el redactado que recoge que *"la sanción de despido se aplicará únicamente en los casos de reincidencia o reiteración en faltas muy graves..."*, eliminando, por tanto, la necesidad de la reincidencia o reiteración para despedir.

CCOO no puede aceptar este documento que recorta garantías de defensa del trabajador/a, máxime cuando siempre ha incluido en sus reivindicaciones que en caso de despido improcedente debería ser el trabajador, y no el empresario, quien eligiera el reingreso o la indemnización.

Por tanto, solicitamos mantener el régimen disciplinario de la Normativa Laboral recogiendo únicamente aquellos cambios a los que nos vemos obligados por la aplicación de las actuales leyes.


Respecto a la utilización del correo electrónico e internet, el Acuerdo actualmente en vigor se alcanzó en el Convenio Colectivo de TdE 2003-2005.

De nuevo se incorporan cuestiones restrictivas en el nuevo redactado, incluyendo por ejemplo, la simple sospecha (no dice de quién) de irregularidad como motivo para controlar sus equipos informáticos.

CCOO opina que el actual documento del convenio 2003-2005 es suficiente para regular la utilización del correo electrónico e internet. Por tanto, somos contrarios a su modificación.

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

Respecto a la propuesta de modificación del régimen disciplinario que la Empresa nos ha presentado, a priori debemos realizar alguna consideración.



Observamos que se han introducido algunos supuestos no contemplados con anterioridad en el redactado de la Normativa Laboral, concretamente los epígrafes k) y l) de las faltas muy graves, que desde esta parte entendemos innecesarios y, en el caso concreto del epígrafe k) sobre facilitar a los clientes información falsa o "incompleta" sobre tarifas, precios, etc...a nuestro juicio supone, en esa redacción, penalizar lo que pudiera ser un simple error, por lo que entendemos que debe retirarse.

Igualmente observamos el añadido de los epígrafes d) de las faltas leves, o) de las faltas graves y j) de las faltas muy graves, que se refieren a la utilización de las herramientas informáticas, que tienen además un tratamiento específico en un anexo titulado REGULACION DEL USO DE HERRAMIENTAS INFORMATICAS, desarrollado en cuatro puntos, Principios Generales, Normas de Uso, Uso abusivo y Procedimiento para el Control de equipos informáticos. En esta materia, desde UGT manifestamos que, aunque entendemos lógico que se plantee regular el uso y posible abuso de las herramientas informáticas, entendemos que es un tema suficientemente recogido en anteriores negociaciones colectivas, por lo que proponemos retrotraernos a lo ya acordado en la cláusula 12-5 del Convenio Colectivo 2003-2007 de TdE, por entender que allí ya se recogía cuanta reglamentación al respecto pueda ser necesaria, incluida la regulación de la utilización de los medios informáticos para la actividad sindical, y la de los trabajadores con los sindicatos, que en el redactado presentado no aparece.

En cuanto a los casos de expedientes incoados por las causas de acoso del art. 54. 2 g) del Estatuto de los Trabajadores, compartimos que el empleado, si así lo desea, pueda mantener el anonimato, no obstante, de la causa y resolución del expediente ha de tener conocimiento la Representación de los Trabajadores.

Toma la palabra la Representante Empresarial, Sra. de la Hoz para manifestar que lo único que se ha pretendido con el documento entregado es modernizar la terminología y el lenguaje, el tema del acoso, y cuestiones que son necesarias por imperativo de algunas modificaciones del Código Penal, como la responsabilidad de las personas jurídicas.

No obstante, estamos en disposición de hacer un nuevo redactado, tras escuchar los planteamientos que se han hecho en la Mesa, y seguir una línea continuista con lo establecido en la NL, incorporando algunas cuestiones que creemos necesarias para intentar modernizarlo pero buscaremos una fórmula de consenso.

En cuanto al uso de herramientas informáticas, efectivamente está ya recogido en un Convenio pero consideramos que lo establecido en el borrador entregado no lo modifica sustancialmente, sino que lo actualiza, pero también le daremos una vuelta.

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

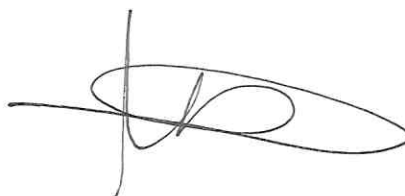
Para finalizar, solicitamos que para la próxima reunión se presente en esta Comisión Negociadora un documento lo más completo posible, que abarque todos los aspectos del futuro Convenio de Empresas Vinculadas, incluyendo los avances producidos en la negociación de las cuestiones tratadas y la presentación de los no tratados hasta ahora, de forma que tengamos ya todos y todas una visión global de lo que nos acerca y nos separa en el camino hacia el acuerdo definitivo.

Toma la palabra el **Presidente**, quien tras agradecer a las partes sus intervenciones, convoca a las partes para la siguiente reunión, que tendrá lugar el jueves día 15 de octubre en el mismo lugar a las 11:00 horas.

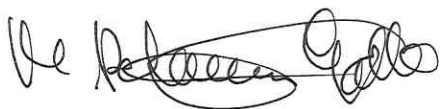
Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 12:00 horas en el lugar expresado en el encabezamiento.



Secretaría Representación Trabajadores
SUSANA ORENGA COMERAS



Secretaría Representante Dirección
INMACULADA MUÑOZ ANDRADE



Secretaría Representación Trabajadores
PALOMA GALLEGO DE LERMA FERNÁNDEZ



Vº Bº Presidente Negociación
ÁNGEL CALZADA CALVO