

## **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 9**

*Fecha Reunión: 15 de octubre 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. NICOLÁS ORIOL ENCISO, Director Servicios Jurídicos.  
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. JAVIER VIZCAÍNO TOSCANO, Director Empresas Centro.  
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<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. ÁLVARO SÁNCHEZ FERNÁNDEZ, Gerente Contencioso Laboral.  
D. JOSE CARLOS JIMENEZ NAVARRO, Gerente PYC Gastos No Comerciales.  
D. CARLOS SAN PAULINO SÁNCHEZ, Director Operaciones Centro.  
D. RAÚL GUTIÉRREZ BOLÍVAR, Gerente Recursos Humanos Centro.  
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 Convenio.

D<sup>a</sup>. TERESA DOMÍNGUEZ CABEZAS, Jefa Negociación Colectiva.

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

D<sup>a</sup>. MARÍA CORONACIÓN LÓPEZ ALONSO, Directora Servicios al Empleado y Gestión SSGG.

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

### **SECRETARIA**

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

### **REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

D. JOSE RAMÓN SÁNCHEZ MARTÍN	UGT
D <sup>a</sup> . MAGDALENA TRONCOSO PÉREZ	UGT
D <sup>a</sup> . MANUELA RUÍZ ARREBOLA	UGT
D. SANTIAGO MONTEJANO MARTÍN	UGT
D. ALBERTO DOBARCO CARA	UGT
D <sup>a</sup> . CARMEN GONZÁLEZ MINGOT	UGT
D. JOSE V. GUERRERO GIMÉNEZ	CCOO
D. MIGUEL ÁNGEL ESTEVEZ CONDE	CCOO
D. VICTOR MANUEL PASCUAL GARCÍA	CCOO
D. ALBERTO SALAS CABALLERO	CCOO
D <sup>a</sup> . BEATRIZ PONCELA REBOLLO	CCOO
D. CÉSAR GONZÁLEZ RUANO PÉREZ	CCOO

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

D. ENRIQUE GONZÁLEZ ARRANZ	UGT
D. JOSE LUIS PANIAGUA FERNÁNDEZ	UGT
D. JOSE CÁNDIDO VARELA FERRIO	UGT
D <sup>a</sup> . SUSANA ROMERO PEDRAZ	UGT
D. JAVIER RODRÍGUEZ CASASECA	UGT
D. JOSE ANTONIO CEPEDA GARCÍA	UGT
D. FERNANDO A. FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	CCOO
D <sup>a</sup> . ISABEL GUERRERO CASTRO	CCOO
D. JESÚS GONZÁLEZ ALONSO	CCOO
D. JOSE IGNACIO MIÑAMBRES	CCOO
D. LUIS MARÍA GARCÍA RUIPEREZ	CCOO
D. MARÍA JOSÉ DOMÍNGUEZ PÉREZ	CCOO

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

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

A las 11:00 horas del día 15 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 de esta Mesa, por esta parte, se presentó una propuesta en la que, como manifestamos en ese momento, estábamos trabajando con el fin de poder llegar al modelo de adscripción que fuera el más adecuado en términos de equilibrio e idoneidad para todas las partes y en el que, por lo tanto, hemos trabajado para el análisis de las aportaciones y propuestas realizadas por la Parte Social y que nosotros razonablemente hemos ido recogiendo.

Tal y como nos habíamos comprometido, hemos elaborado una nueva propuesta de redactado que procedemos a entregar en esta Mesa, y que se anexa al Acta.

Se trata de nuestra mejor propuesta en relación a este tema, puesto que contempla las premisas que a lo largo de esta negociación hemos venido estableciendo por ambas partes.

Las medidas contempladas en la propuesta del modelo de adscripción suponen un importante esfuerzo, en términos de homogeneización del esquema clasificatorio y a los efectos retributivos asociados al mismo, para el conjunto de las Empresas vinculadas y, a nuestro juicio, es un esfuerzo que los trabajadores y sus Representantes en esta Mesa deberían valorar y tener en cuenta, por lo que, salvo cuestiones puntuales menores o de redacción que pudieran proceder, a falta de debatir sobre ello con la valoración del texto íntegro que nos traslade la RRTT, creemos que procede seguir avanzando abordando otras materias y podríamos considerar cerrado este Capítulo II de Clasificación Profesional, si finalmente se llegase a un acuerdo en el conjunto de la negociación del Convenio, ya que, como hemos venido repitiendo, no hay acuerdos parciales, sino que todo está supeditado a un Acuerdo final.

Como adelanto sobre su contenido, aunque después explicaré con más detalle, anticipo que se ha incorporado un modelo de adscripción también para los trabajadores de TSOL, en los mismos términos, con alguna especialidad por la idiosincrasia de su modelo actual, pero fundamentalmente con las mismas condiciones y efectos, aceptando las reivindicaciones que en este sentido han sido formuladas por los Sindicatos presentes en esta Mesa, y salvando para ello, la dificultad y repercusión en costes que hemos planteado en reuniones anteriores por las diferentes condiciones de este colectivo. Se ha realizado un importante esfuerzo en el modelo, y en concreto, para poder llevar a cabo una aplicación lo más asimilada posible que, por ende, confiamos que se vea reconocido y valorado por la RRTT.

Para no extenderme más allá de lo necesario, puesto que se encuentra con más detalle en el redactado, procedo a resumir **los aspectos más significativos de lo recogido en esta propuesta:**

En relación a la **adscripción al Grupo y Puesto Profesional:**

Mantenemos lo expuesto en reuniones anteriores.

En TME:

- Grupo V: el **96%** se adscribirán al Grupo I Titulados y Técnicos Superiores.
- Grupo IV: el **60%** se adscribirán al Grupo II Titulados y Técnicos Medios, por una parte, y quienes realizan funciones comerciales, un **36%**, el grupo correspondiente es el Grupo V en el Puesto de Asesor Comercial.
- Grupo III: el **70%** se adscribirán al Grupo V de Asesores Comerciales y Administrativos y el resto Grupo IV de Operación.
- Grupo II: se adscribirán al Grupo IV y V, el **96%** al Puesto de administrativo y el **4%** a Soporte Operativo.

En TSOL:

- Grupo III (Puesto Tipo de Consultor Senior) y Grupo II (Puesto Tipo de Consultor) se adscribirán un **100%** al Grupo I Titulados y Técnicos Superiores.
- Grupo II (Puestos de Analista y Técnico), se adscribirán en un **100%** al Grupo II Titulados y Técnicos Medios.
- Grupo I (Técnico Auxiliar), se adscribirán en un **100%** al Grupo V, en el Puesto de Administrativos.

Hemos incluido los porcentajes que se solicitaron por parte de la RRTT en esta Mesa.

Se observa que mayoritariamente hay una correlación en línea con lo que se nos había solicitado, valorando la función que hacen. Hay algunos desajustes pero creemos que son mínimos y que responden a situaciones puntuales.

En relación con la **adscripción al nivel de progresión en el Puesto, el nivel salarial asociado y sus repercusiones a efectos retributivos:**

Se ha contemplado la petición de considerar el Complemento de Consolidación Variable (CCV) de TME, por su carácter fijo y revalorizable, junto al Salario Base a efectos de determinar el nivel correspondiente en el nuevo esquema.

La transposición al nuevo esquema se realiza al nivel igual o inmediato superior a la cantidad resultante de sumar las cuantías percibidas en concepto de salario base+ CCV.

El esquema evita, tal y como se demandó en esta Mesa, la creación de complementos nuevos para la generalidad de la plantilla afectada, creándose únicamente los inevitables en aquellos casos en que la retribución del empleado viene siendo superior al salario base de acuerdo con las tablas salariales para el nivel 9 del Puesto Profesional cuyas actividades realiza y como consecuencia le corresponde su adscripción.

Para la adecuación a un esquema de retribución de 15 pagas se ha considerado determinante la transformación de la retribución variable del empleado en esa 15ª paga, la de febrero. Este es el principio inspirador del sistema.

Una retribución basada en una expectativa, referida a la cantidad que podría llegar a percibir en función de la evaluación del desempeño y del grado de cobertura de los objetivos de negocio e individuales, la estamos sustituyendo por una retribución de

carácter fijo con la adopción de medidas respecto a otros conceptos considerados en su globalidad y que, entre otros, consisten en:

- El devengo de una decimoquinta paga extraordinaria, que si hacemos la adscripción el 1 de enero de 2016, de acuerdo con el modelo de TdE, se devengaría durante el 2016 y sería abonada por primera vez en 2017. Medida que supone el incremento del salario base y de la retribución fija anual.
- El incremento del salario base por una doble vía: por efecto de considerar como tal el CCV para determinar la adscripción al nivel en el nuevo modelo, así como por el efecto que supone la adscripción al nivel inmediato superior.
- El cambio a un nuevo esquema con mayor número de niveles y, en consecuencia, de mayor amplitud en la progresión económica derivada de los saltos automáticos de nivel por el transcurso del tiempo.
- El devengo del complemento de antigüedad basado en la retribución por tiempo.
- Así como el resto de condiciones asociadas al nuevo sistema de clasificación contempladas.

#### **En cuanto al Resto de conceptos retributivos:**

Aquellos empleados que vinieran percibiendo un complemento personal mantendrán el mismo en su cuantía anual, adecuándose al nuevo esquema retributivo mediante su distribución en 15 pagas.

Los complementos funcionales se adecuarán al modelo de Clasificación Profesional de acuerdo con la realización efectiva de las funciones definidas para cada Puesto profesional y el sistema de gratificaciones funcionales de aplicación en el modelo de adscripción.

No obstante lo anterior, podrán establecerse sistemas de retribución variable basada en cumplimiento de objetivos para aquellos profesionales que por la naturaleza de su actividad y las funciones que desempeñen tengan un esquema retributivo que los contemplan.

A este respecto, y a propósito de las cuestiones planteadas por la RRTT respecto a la aplicación de los colectivos de empleados que desempeñan funciones gratificadas, tales como Consultores, Jefes de Proyecto y de Desarrollo de Sistemas, así como Jefes de Producto y Comercialización y los Comerciales de TME, la propuesta finalmente contempla la aplicación del esquema general también para estos profesionales. Como entendemos que debe tenerse en cuenta que estos colectivos poseen una retribución variable superior al 10%, compartimos con esta Mesa que la Empresa considerará y tratará de forma específica el diferencial de su variable, de modo que éste se adecúe a su nueva estructura salarial y a la actividad desempeñada en caso de función gratificada y/o pertenencia a carrera profesional.

Respecto a los desajustes que pudieran existir en los respectivos modelos por las diferentes duraciones de los niveles de progresión por el transcurso del tiempo de servicios efectivos y las expectativas que tuvieran los empleados en relación al próximo salto de nivel en el modelo anterior de TME, tal y como ha sido requerido por la RRTT,

hemos analizado que hay algunas cuestiones que deben tenerse en cuenta en el modelo respecto de las expectativas. Esto sólo aplica a TME ya que en TSOL no hay saltos de nivel:

- Los trabajadores que tengan la expectativa de salto de nivel en el modelo de origen en el primer mes en que tenga efectos la adscripción, serán adscritos al nuevo modelo de clasificación teniendo en cuenta el salario que se les acreditaría en el sistema de origen como consecuencia de dicho salto.
- Los trabajadores que tuvieran la expectativa de su próximo salto de nivel en los dos primeros años de la adscripción, mantendrán su fecha prevista para el salto de nivel en el nuevo modelo de adscripción.

Es decir, un trabajador de TME de nivel 5 al que le falten dos años para pasar al siguiente nivel, el incremento es aproximadamente de 5%, mientras que en el modelo de TdE a los dos años sólo tendría un incremento del 2,4% por el bienio, con lo cual, tendría pérdida. Para evitar esas situaciones, lo que planteamos es considerar esos dos años, y que cuando se adscriba, su fecha de vencimiento sea la misma que tendría en TME.

- Para los trabajadores que no se encuentren en los supuestos anteriores, hemos elaborado una tabla de aplicación de un factor corrector a efectos de determinar la fecha correspondiente para el salto en el nivel de adscripción en función de la proporcionalidad que corresponde, atendiendo a la duración del nivel en que se encuentre el empleado antes de la adscripción y la duración que tuviera el nivel que le corresponde en el nuevo modelo.

Otra de las cuestiones que se plantearon por parte de la RRTT en la última reunión es el tema referente a los empleados que pudieran tener una retribución superior al nivel 9 en el Puesto profesional de transposición. Inevitablemente, se crea como cautela un complemento de adscripción, revalorizable, compensable y absorbible en los términos redactados en la propuesta, y que entendemos que aclara y da seguridad a estos supuestos, tal y como también había sido solicitado.

Por último, y como especialidad que corresponde en TSOL derivada del diferencial de algunos empleados acreditado de su % de RV superior al 10%, se contempla una cláusula específica para el mantenimiento de ese diferencial a partir del 10% como retribución variable, para mantener esas condiciones ad personam que tienen. En el caso de los empleados que tienen un 6% de RV, la Empresa lo asume como coste ya que con ese 6% no es suficiente para hacer la 15ª paga.

Por último, creamos una Comisión de seguimiento para garantizar los principios generales e inspiradores de este sistema.

Nos gustaría escuchar una valoración por parte de la RRTT respecto a este modelo.

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.

Queremos realizar algunas consideraciones sobre el nuevo documento entregado por la empresa sobre el "Sistema de Adscripción al nuevo modelo de Grupos Profesionales en TME y TSOL".

Reconocemos que han sido recogidas las propuestas de mejora del sistema de adscripción en TME, que CCOO expuso en la reunión de la semana pasada.

Se ha mejorado la propuesta de Adecuación en relación a los saltos de nivel, tal como solicitó CCOO, consideraríamos que para aquellos/as trabajadores/as que tuvieran salto de nivel en TME durante 2016 sería más positivo reconocerles dicho nivel salarial a 1 de enero de 2016 para su adscripción al modelo.

Para los trabajadores y trabajadoras que en TME tuvieran salto de nivel en 2017, saltarán al siguiente nivel salarial en el nuevo modelo en la misma fecha en que lo harían en el de origen.

Al resto de trabajadores/as se le aplicará la tabla de proporcionalidad.

Con respecto a los/as trabajadores/as con salarios de adscripción superiores al nivel 9 del Puesto profesional de destino, se acepta que el complemento por el exceso de conceptos salariales fijos que se le reconozca sea revalorizable.

Seguimos solicitando concretar más de lo realizado hoy por la Empresa, la fórmula de adscripción para los colectivos encuadrados en Carreras Profesionales y su convergencia con los modelos existentes en TdE.

Respecto a la adscripción de la plantilla de TSOL, nos congratulamos que por fin la Empresa facilite los datos de su adscripción, asumiendo tácitamente la exigencia de CCOO de que su adscripción al nuevo modelo tiene que ser simultáneo al de la plantilla de TME.

En una primera revisión parece que se cumplen la mayoría de las premisas expuestas por CCOO en anteriores reuniones para el colectivo de TSOL: Asumir la estructura salarial de TdE, lo que supone pasar su modelo de 14 pagas a 15, conformando dicha quinceava paga pasando la retribución variable a fija. Encuadramiento en los Puestos profesionales y niveles de la CP de TdE. Evitar en la medida de lo posible complementos personales.

Se aplica la misma solución de complemento revalorizable para el exceso del salario fijo para quienes se encuentren topados en el 9 del Puesto profesional de destino.

Con respecto al apartado "Adecuación de porcentajes de retribución variable superiores al 10%", donde la Empresa propone dejar el diferencial de variable a partir del 10% como retribución variable, CCOO sigue siendo partidario de pasar a fijas esas retribuciones que, como ella misma manifiesta, se calcularán como decida la Empresa en cada momento.

A este respecto, no se debe olvidar que muchos, si no la mayoría de los variables superiores al 10%, vienen históricamente dados porque en vez de dar una subida salarial o de categoría al empleado, se le ha dado una subida en variable. Por tanto, desde CCOO tenemos claro que no dar el tratamiento adecuado al diferencial de variable a partir del 10% supondría eliminar las promociones en el tiempo de estos empleados, lo cual no es una opción ni lógica ni adecuada.

Manifiestar que la Empresa no debe dejar de lado la titulación ni la experiencia profesional en esta adscripción por varias razones: 1) Se ha exigido para contratar. 2) Se está utilizando por la Empresa para poder acceder a Concursos y Pliegos en los que se exigen titulados. 3) Más aún cuando se junta la terna de "Titulación Superior/Media - Técnico de reciente contratación - Joven con pocos años". El no considerar estos criterios es invitar a estos jóvenes a marcharse a la competencia y desperdiciar la savia nueva, un lujo que ninguna Empresa moderna debería permitirse. Por tanto, desde CCOO creemos que hay que mejorar esta propuesta.

Con respecto a la "Comisión Paritaria Interempresas de Clasificación Profesional", común para TME y TSOL, CCOO echa en falta, y por tanto solicita su inclusión tal y como venimos demandando reunión tras reunión, que una de sus principales atribuciones debe ser estudiar y, en su caso, solucionar todos aquellos casos, individuales o colectivos, que puedan suponer una pérdida económica, con respecto al modelo de origen, en el momento de la adscripción o en el futuro desarrollo profesional de trabajadores y trabajadoras, así como la solución de los topados en los niveles superiores, mayoritariamente comerciales y el estudio en la Comisión Paritaria de la posibilidad de crear un nuevo Puesto profesional en el futuro que de solución a este problema, incluyendo en el mismo a aquellos que se encuentren en una casuística similar tanto en TdE, TME y TSOL.

**Toma la palabra el Representante de UGT, D. José Luis Paniagua Fernández, quien tras saludar a todos los presentes en la Mesa de negociación, comienza con su intervención.**

Respecto al documento presentado sobre la adscripción de los trabajadores de TME y TSOL al esquema funcional y retributivo de TdE, que por supuesto analizaremos desde una perspectiva jurídica antes de nuestro pronunciamiento definitivo, si queremos hacer una valoración positiva, en cuanto que responde a las exigencias previas que desde esta parte habíamos manifestado, valorando y apreciando el esfuerzo realizado por la Empresa, agradeciendo por nuestra parte los datos porcentuales de adscripción facilitados, que servirán sin duda para aclarar la situación resultante a las plantillas implicadas.

Sobre la propuesta, que la Empresa califica como su mejor oferta, de adscripción salarial de TME, reiteramos nuestra conformidad en cuanto que supone un marco global de transposición al modelo de TdE, partiendo de la base de mantener las actuales retribuciones fijas de carácter colectivo, como son el salario base y el complemento de consolidación variable y garantizando que nadie vea mermada su proyección económica futura.

Valoramos la consolidación de una quinceava paga y la introducción y aplicación del mismo complemento de antigüedad que se detenta en TdE, y el hecho de que la adscripción salarial se realice sobre el salario de nivel superior de TdE, sin detraerlo de ningún complemento o bolsa de transposición, lo que conforma un esquema de transposición beneficioso desde un punto de vista general.

Valoramos igualmente la concreción de la regla de proporcionalidad para el tiempo de permanencia de los trabajadores de TME en el primer salto de salario nivel en TdE, reivindicación realizada por nuestra Organización en la reunión precedente, añadiendo a dicha regla una cláusula por la cual se respetan los saltos que se producirían en TME en 2016 y 2017 y que se trasladan al siguiente salario nivel en la clasificación de TdE. De este

modo, y tal y como solicitábamos desde UGT, al conjugar el respeto de tiempo durante estos dos años, más el devengo de los bienios y la citada regla de proporcionalidad, se evitará cercenar las expectativas salariales de los trabajadores implicados en el cambio de un sistema a otro.

Con todo, repetimos, es posible que existan casos particulares en los cuales este sistema pueda suponer una menor expectativa retributiva, vista en su conjunto. Para dichos casos, entendemos que la Comisión de Seguimiento del Convenio de Empresas Vinculadas debe tener suficientes competencias para salvaguardar dichas expectativas y que no exista ninguna posibilidad de pérdida a la hora de efectuar el trasvase.

Para acabar con el apartado referente a TME, entendemos como positivo que la Empresa acepte la reivindicación de UGT para que, en el caso de los trabajadores/as que sobrepasen los niveles 9 de la clasificación de TdE, no se congelen aquellas cantidades que provengan de un actual salario base o complemento de consolidación variable, gracias a la creación del "complemento de adscripción" revalorizable en la misma proporción que el salario base.

Por todo ello, consideramos la adscripción económica de TME a TdE como un apartado convenientemente resuelto, con las posibles salvaguardas indicadas para los casos en los cuales pudiese encontrarse una merma, que se analizaría paritariamente en la Comisión de Seguimiento.



Igualmente valoramos que por fin se haya realizado un planteamiento concreto para los trabajadores y trabajadoras de TSOL, en términos similares a lo demandado por nuestra parte respecto a TME, en el sentido de que igualmente se transponen los actuales salarios fijos de TSOL a los niveles salariales iguales o inmediatamente superiores en TdE, proporcionando a continuación la quinceava paga, convirtiendo, como reivindicábamos desde UGT, el salario variable en un concepto fijo, introduciendo igualmente el mismo concepto de antigüedad.

Valoramos igualmente que se atienda, en el mismo sentido que lo contemplado para TME, la casuística de aquellos trabajadores que, como consecuencia de la adscripción, alcancen el nivel 9 del nuevo Puesto profesional, para que se les mantenga la cantidad que exceda respecto del salario base de las tablas salariales, en concepto de "Complemento de adscripción", revalorizable, así como los casos de los trabajadores que tengan acreditado un porcentaje de Retribución Variable superior al 10%, a los que se les mantendrá ese diferencial, como retribución variable, aunque por coherencia con el modelo creemos desde UGT que sería más lógico y adecuado que pasase a ser un complemento fijo.

Igualmente apreciamos que se contemple el seguimiento de las posibles casuísticas especiales en la Comisión de Seguimiento que se cree al efecto y que, insistimos, deberá tener plenas facultades para tratar los casos concretos que podamos elevar.

En definitiva, tras lo que creemos un sustancial progreso en cuanto a los procedimientos de trasposición de los trabajadores de TME y TSOL al esquema funcional y retributivo de TdE, salvaguardando expectativas laborales y económicas, entendemos que podemos avanzar en el cierre de este Capítulo del Convenio de Empresas Vinculadas, que configura la parte más técnica, por decirlo así, y que atañe en exclusiva a las plantillas de TME y TSOL, para poder centrarnos en los aspectos salariales, laborales y sociales, que interesan a las tres plantillas.

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

**Toma la palabra la Representación Empresarial**, Sra. de la Hoz, que coincide con las dos Organizaciones en que es un Capítulo que nos ha llevado bastante desgaste, tiempo, estudio y trabajo, pero que ya está bastante cerrado y tenemos que seguir avanzando con el Convenio.

Dentro de los capítulos que nos quedaban pendientes, nos gustaría en esta sesión hablar de la parte de Formación y del Teletrabajo.

Para tratar el tema de **Formación**, toma la palabra **D<sup>a</sup> Raquel Fernández León, Directora Desarrollo Selección y Gestión Talento**, que procede a explicar el documento propuesta entregado en la Mesa y que se anexa al Acta.

Me estreno en este foro con un primer borrador de propuesta de formación que espero que entre todos podamos seguir trabajando para poder llegar a una propuesta definitiva.

Voy a estructurar los puntos principales que aborda el documento que se entrega para poder recoger vuestra valoración.

En primer término, lo que se destaca es el planteamiento compartido entre la Empresa y la RRTT de que la formación realmente es un elemento básico clave para el desarrollo de los profesionales. Además, también reflejamos en este documento que la formación tiene un valor estratégico en tanto en cuanto asegure las capacidades necesarias para hacer realidad el proyecto de Compañía.

Aparecen también principios básicos que inspiran esta política y que recogemos de anteriores Convenios. En estos principios básicos estamos destacando que:

- La formación es un medio para la mejor adaptación del profesional y su consiguiente impacto en la competitividad de la Empresa.
- La formación es un proceso permanente y por tanto, entendemos que tiene que tangibilizarse en un modelo de formación continua.
- La formación debe abarcar todos los aspectos de la vida laboral de nuestros profesionales.

Asimismo, en el documento reforzamos otra serie de cuestiones, tales como que nuestro modelo de formación está estrechamente ligado a la estrategia y los retos del negocio. Destacamos también la importancia de que el profesional adquiera un mayor protagonismo dentro del modelo de formación, señalando que vamos a por un modelo de formación continua y entendiendo que tenemos que tener un proceso claro de recogida continua de necesidades.

Todo ello conlleva la responsabilidad de responder en tiempo y forma y con la flexibilidad necesaria.

También introducimos un párrafo adicional que habla del necesario compromiso de todos los agentes que intervenimos dentro del proceso de formación.

Aprovechamos también este documento para actualizar algunas cuestiones que han quedado desfasadas y lo adaptamos a cómo tenemos la formación hoy en día.

Por ejemplo, actualizamos el cómo se estructura el plan de formación y os explicitamos dentro del documento tres ejes. Los planes de formación se estructuran en base a:

- Formación Global, que abarca todas las necesidades estratégicas de Compañía, los temas legales de cumplimiento y culturales.
- Formación de Área, que entendemos que es la más ligada a la función o a la actividad del día a día.
- Formación abierta de libre elección, vinculada al concepto de autodesarrollo, cuya finalidad es dar respuesta a las inquietudes personales de cada profesional.

Abordamos en el documento la necesidad de contar con una mayor flexibilidad en la formación, entendida como duración de la misma, de tal manera que nos permita esa flexibilidad ofrecer las mejores soluciones formativas a las necesidades que se trasladen.

Planteamos otro tema importante que es la necesaria corresponsabilidad de todos con la formación y en concreto, planteamos que adquiera el carácter de obligatoriedad la formación vinculada a la Prevención de Riesgos Laborales, formación relacionada con los compromisos y cumplimientos de nuestra Compañía (principios de actuación, responsabilidad penal, redes sociales, control interno., etc.) así como la formación vinculada a procesos de transformación e internalización de actividad.

El documento, como no puede ser de otra manera, pone en valor la figura del profesor interno, por la que hemos trabajado conjuntamente con la RRTT y tenemos un acuerdo para las tres jurídicas muy potente. Aquí volvemos a reflejar el valor que tiene esa figura para la Empresa y los empleados.

Reflejamos también la importancia de que este colectivo esté continuamente actualizado y, además, reforzamos que esta figura debe continuar evolucionando y lo que proponemos es que sea la Comisión Central de Formación el foro en el que se trabajen las propuestas de evolución de este modelo.

Otra cuestión que planteamos aquí es el tema de las Comisiones. Veréis en distintas partes del documento que ponemos en valor el papel de la Comisión Central de Formación. En este sentido, proponemos la desaparición de las Comisiones Provinciales de Formación, solamente presentes en el ámbito de TdE y no en todas las provincias, ya que entendemos que tenemos que reforzar aún más el papel de la Comisión Central de Formación y que hay un claro solapamiento de actividades entre la Comisión Central y las Provinciales y además así aseguramos un modelo homogéneo, ágil y eficiente en su respuesta.

Por último, recogemos las condiciones de asistencia de los empleados a los cursos de formación fuera de la provincia, tomando como referencia los acuerdos vigentes en el marco de TdE.

En conclusión, estos son los principales puntos que abordamos y serán muy valiosas las aportaciones que hagáis al respecto para conjuntamente trabajar y buscar la mejor propuesta.

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

Como bien ha explicado la Directora, ambas partes consideramos la formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de las tres plantillas que engloban este Convenio.

En el borrador entregado hoy se refleja la importancia del rol del Profesor Interno (Acuerdo marco que tienen las tres Empresas por igual), con la propuesta de avanzar en las mejoras conseguidas en dicho colectivo durante la vigencia de este Convenio, CCOO está dispuesto a mejorar el Acuerdo marco e ir adaptándolo para adecuarlo a las nuevas tecnologías y necesidades de este colectivo y poder formar a las plantillas en un mercado en constante evolución.

Hay parte del redactado que no compartimos y que deberemos analizar con mayor detenimiento, como la petición de la desaparición de las Comisiones Provinciales de Formación que existen en la actualidad en el Convenio de TdE. El modelo Territorial que viene desarrollando la Empresa puede dar que pensar que estas Comisiones Provinciales de Formación debieran tener otras funciones a las que desempeñan en la actualidad. Desde CCOO, estamos en disposición de estudiarlas y analizarlas durante la vigencia de este CEV.

En este borrador falta por reflejar los distintos acuerdos negociados en las diferentes Comisiones Centrales de Formación, que contienen la mejora de las condiciones de los empleados para la asistencia a cursos de formación dentro y fuera de su provincia de residencia.

CCOO una vez que analice con mayor detenimiento este borrador, facilitará las propuestas de mejora y posibles acuerdos para conseguir que la formación en Telefónica sea un referente en las Empresas del sector como lo es en la actualidad.

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

Respecto al texto, por cierto muy bien explicado por la Representante de la Empresa, en materia de formación, queremos expresar que, compartiendo la importancia que este Capítulo reviste para el futuro de los trabajadores y trabajadoras, y otorgándole por nuestra parte, si no más, al menos la misma importancia que la propia Representación Empresarial, tenemos que plantear algunas matizaciones, siempre en aras de mejorar lo propuesto.

Por supuesto, compartimos los principios básicos expresados por la Empresa, así como el protagonismo que se adjudica a la Comisión Central de Formación para que elabore las propuestas necesarias para la evolución de la actividad formativa, siempre y cuando en dicha Comisión esté plenamente integrada la Representación de los Trabajadores, con facultades de información, consulta y participación en el control y seguimiento de la actividad formativa.

Sobre la corresponsabilidad con la formación que se cita en el texto, desde esta parte entendemos en primer lugar, que el grado de dicha corresponsabilidad nunca es equivalente entre los trabajadores y mandos, siendo estos últimos quienes deben dedicar una mayor "atención a los fines de formación y perfeccionamiento del personal a su

cargo, con el fin de desarrollar e intensificar los conocimientos teóricos y prácticos exigidos por el trabajo", tal y como se recoge literalmente en el art 72 de la NL de TdE.

Por otro lado, respecto a la obligatoriedad de determinada formación, que se ha citado, podemos compartir que la que corresponde a ciertas materias, como la relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales o la relacionada con la aparición de nuevas actividades por transformación o internalización de actividad, pudieran revestir un carácter de necesario cumplimiento, entre otras cosas, porque desde esta parte somos precisamente quienes exigimos constantemente una adecuación y mejora de los conocimientos en esas materias, tanto para prevenir accidentes o mejorar la salud laboral, como para garantizar una constante empleabilidad de nuestras tres plantillas.

Pero para ello se hace imprescindible la participación sindical en la elaboración de catálogos de los hipotéticos cursos de obligado cumplimiento, debiendo delimitarse clara y explícitamente la formación obligatoria de la no obligatoria, y por supuesto, garantizando que la formación presuntamente obligatoria nunca interfiriese en la necesaria para el desempeño de la actividad habitual del trabajador o aquella que pudiese contribuir a su progresión y desarrollo profesional.

En cuanto a la necesidad que se cita de establecer un modelo lo suficientemente flexible para compaginar la actividad productiva con la formativa, para lo que se propone poder realizar convocatorias a actividades formativas con una duración que se adecue a cada una de las necesidades, no habría obstáculo por nuestra parte siempre y cuando se definan previamente la duración de los cursos en función de su relevancia y /o tipología, estableciendo, con nuestra participación, unas reglas conocidas por todos que eviten cualquier abuso o arbitrariedad.

Respecto al planteamiento de que desaparezcan las actuales Comisiones Provinciales de Formación, con el argumento de evitar solapamientos de las actividades relacionadas con la formación, desde UGT entendemos que, si bien pudieran no tener sentido la existencia de unas ocho Comisiones Provinciales de formación en TdE, en tanto que la mayoría de las provincias carecen de ellas, y además de la ausencia de dichas Comisiones en las otras dos Empresas, tendría más sentido adaptar las Comisiones Provinciales existentes al modelo territorial implantado en la Compañía que, aun no compartiéndolo por nuestra parte, supone una realidad que debemos atender, por lo que propondríamos abordar a lo largo del Convenio la creación de Comisiones Territoriales de Formación en detrimento de las provinciales, entendiendo efectivamente que sería la Comisión Central la que habría proporcionar la visión global sobre la actividad formativa.

Compartimos el carácter estratégico y fundamental que en la propuesta de la Empresa se otorga a la figura del profesor interno, por lo que precisamente echamos en falta en el texto la inclusión de los acuerdos que hemos sido capaces de alcanzar respecto a esta figura en materia de definición de funciones y compensaciones, etc., además en las tres operadoras, entendiendo que debe formar parte del cuerpo del Convenio, precisamente para poder seguir avanzando en su constante perfeccionamiento y mejora.

Por último, compartiendo la necesidad de mejorar las condiciones de asistencia de los empleados a los cursos de formación fuera de la provincia, creemos que la propuesta de la Empresa no profundiza en las verdaderas necesidades que deberíamos atender en esta materia.

Desde UGT creemos que estamos ante una oportunidad única de solventar mediante este Convenio de Empresas Vinculadas, definitivamente todas las polémicas y dificultades que se nos van sumando en esta materia en su desarrollo, por lo que sería necesario establecer una fórmula común y concluyente, que atienda todas las necesidades, tomando de punto de partida los acuerdos que hemos sido capaces de ir alcanzando en el pasado para determinar un modelo claro de compensación de los viajes y del alojamiento, que a nuestro juicio debe proporcionar la posibilidad de optar entre un mínimo de dos modalidades al trabajador, así como la definición de las compensaciones por el tiempo de desplazamiento y especificación de las diferentes casuísticas de si el viaje se realiza en día laboral o festivo, si el viaje se realiza el mismo día o el anterior a la acción formativa etc... evitando dejar lugar a interpretaciones que sólo conducen a conflictos, aspectos que entendemos están muy poco desarrollados en el texto presentado, por lo que demandamos una mayor concreción de todos estos conceptos.

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

Toma la palabra nuevamente la **Representación Empresarial**, Sra. de la Hoz, quien da las gracias a la RRTT por sus comentarios.

Trabajaremos para intentar plantear otro texto o propuesta que recoja estos aspectos, ya que la formación es un tema por el que todos estamos preocupados y podemos dar un planteamiento en el Convenio y seguir avanzando durante su vigencia.

Por último, quiero traer un tema que ha constituido elemento de discusión, debate, conflicto, conformidad y disconformidad, que es el **teletrabajo**.

En esta Mesa estamos haciendo algo más que un Convenio, estamos haciendo un Convenio para integrar culturas, pero la integración, el tránsito y la transformación de las Organizaciones no son tan rápidos como a todos nos gustaría.

El Convenio Colectivo tiene que contribuir a ese cambio cultural y todos nos reconozcamos como compañeros con el esfuerzo que todos estamos haciendo: la RRTT, de explicar todas las cuestiones a los distintos colectivos que tienen unas y otras pretensiones, expectativas y reivindicaciones, lo que sabemos que es un trabajo muy complicado y que valoramos, ya que sin estas dos Organizaciones no sería posible; y la Empresa, en esforzarnos al máximo para dar el mejor Convenio posible para todos que dé respuesta a las necesidades de la Organización.

En ese cambio cultural en el que todos estamos inmersos, tenemos otro de los retos más importantes en una Compañía moderna y transformadora, que es el tema de cómo se realiza la prestación del servicio en las empresas hoy en día, y una Empresa de Telecomunicaciones, como es Telefónica, tiene que tener dentro las fórmulas más adecuadas para que se garantice que las personas pueden teletrabajar utilizando los mecanismos, las aplicaciones y las conexiones en remoto en beneficio tanto de la Empresa, porque puede mejorar la accesibilidad a todas las cuestiones que se demanden, como de los empleados, porque van a conciliar su vida personal con su vida laboral. Y esto es sobre lo que llevamos apostando en estos últimos años.

Voy a reconocer en esta Mesa que no acabamos de darle el impulso que requiere, pero somos sensibles y conscientes de que es una expectativa que tenemos que impulsar y que resolver en la medida que podamos en este Convenio, pero una cosa son los textos

del Convenio y otra es la aplicación que hacemos de los mismos, y también he de reconocer que no siempre las aplicaciones que hacemos o la información que damos es la más adecuada. Creo que en estos dos últimos años, hemos fallado en impulsar adecuadamente el teletrabajo, mejorando la prestación y la percepción de Empresa y empleado, y en dar una información transparente. Eso es una de las primeras cuestiones que queremos corregir en este Convenio.

Vamos a aportar un nuevo texto, que se anexa al Acta, bastante continuista con el texto de TdE y TME. Diré cuáles son las cuestiones que, tanto a la Empresa como a la Representación Social, por lo que se ha venido trasladando en los últimos años, más nos preocupan y posteriormente, haré una mención a cómo está estructurado en TSOL.

En primer lugar, respecto al tiempo que podemos establecer de teletrabajo, en TdE se estableció con carácter general, que tuviera una duración de entre 2 y 4 días o tiempo equivalente. En TME, entre 1 y 4 días o tiempo equivalente. La práctica nos dice que parece que es adecuado establecer un día ya que no en todas las áreas es conveniente entrar con dos días. Este es uno de los cambios que hemos introducido.

Por otra parte, para que hay una conexión próxima necesaria con el teletrabajador, hemos limitado el tiempo máximo en 3 días y no en 4. Es decir, entre 1 y 3 días.

También hemos observado que en muchas ocasiones el teletrabajo se convierte en una especie de derecho subjetivo para el teletrabajador, sin permitir que otros empleados de la misma unidad puedan solicitarlo y disfrutar de él, ya que todos a la vez no sería posible. Sin embargo, si se estableciera algún tipo de mecanismo todos los trabajadores que tengan una actividad teletrabajable y la capacidad para hacerlo, podrían acceder a él, por lo que sería más favorable para todos que no se perpetúe esta situación.

Creemos que hay otro tema que deberíamos abordar que es el cómo registramos o cómo vemos cuantas personas tienen el deseo de incorporarse al teletrabajo, ya que es una parte que no tenemos adecuadamente resuelta y que nos ha generado fricciones en el pasado.

Respecto a TSOL, el teletrabajo está bastante bien resuelto. Las personas que lo desean lo solicitan y el 1 de enero se incorporan durante un periodo de un año y al finalizar ese año, se ve cómo evoluciona.

Con esa necesidad que espero que todos tengamos de ir abordando estos temas, para perder los miedos de los responsables de las personas que teletrabajan y establecer claramente cómo se mide la actividad, necesitamos establecer mecanismos de control del trabajo, ya que de alguna manera la capacidad de control y dirección tiene que existir.

Por tanto, nos gustaría que el teletrabajo salga del Capítulo de Beneficios Sociales, ya que no contribuye a darle seriedad a lo que es una herramienta muy válida para todos, y lo encuadremos dentro del Capítulo de Ordenación del Tiempo de Trabajo.

Nos gustaría escuchar la valoración que la RRTT tiene al respecto.

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

Nos alegramos que por fin la Empresa manifieste su voluntad, esperemos que con hechos y no solo palabras, de recuperar el Teletrabajo, incluso con control de la productividad ya que está constatado que esta es mayor en teletrabajo que en presencia.

Para CCOO retomar el acuerdo de teletrabajo, tal como llevamos reclamando insistentemente en los últimos años, es imprescindible en una Empresa como Telefónica que pretende y de echo presume de ser la primera Telco digital europea, además tanto en su fase piloto en TdE como en el acuerdo del 2006 y posteriores acuerdos en TME y TSOL, dichos acuerdos obtuvieron buenos resultados en sus niveles de productividad y valoración por parte de los trabajadores/as que han accedido a esta modalidad de trabajo.

Con relación al tiempo mínimo de teletrabajo que se propone en este documento de un día y máximo de tres, nos parece que no mejora lo reflejado en el acuerdo de TdE e instamos a la Empresa a estudiar la posibilidad de aumentar el máximo de días a cuatro, solicitamos que se refleje convenientemente la posibilidad de rotación de los posibles teletrabajadores/as que cumplan los requisitos para serlo, tanto el mayor abanico en los días teletrabajables como la rotatividad deben ser fórmulas para que el porcentaje de posibles teletrabajadores/as aumente.

CCOO analizará con mayor detenimiento esta propuesta y realizara las aportaciones necesarias para intentar llegar a un acuerdo.

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



Sin ánimo de pretender poner en valor el esfuerzo que desde esta parte hemos puesto en materia de Teletrabajo históricamente, efectivamente el texto propuesto sigue incluso el esquema del Acuerdo que alcanzamos en su momento en TdE en el 2006, efectivamente, como ha mencionado la propia Empresa, de forma pionera en nuestro país, a falta de un análisis y lectura en profundidad, que siempre nos reservamos, por supuesto, tenemos que señalar a priori algunas cuestiones:

En materia de vigencia, se hace mención a la regla general de que el teletrabajo tenga una duración de un año, que podría prorrogarse. Igualmente se cita que, la posibilidad de prorrogar o no el año de teletrabajo podría condicionarse por los porcentajes que se establecieran en las unidades y al número de peticiones existentes, para posibilitar el acceso al mismo a otros trabajadores de la misma unidad que hubieran solicitado teletrabajo y no se le hubiera concedido. Nosotros creemos que para que realmente existiera una igualdad de oportunidades y dar verdadera efectividad al acuerdo, debiera avanzarse en un sistema de registro, debiendo procurarse en primer lugar, un listado de unidades susceptibles de teletrabajar, para posteriormente habilitar una aplicación, u otro sistema de registro de las solicitudes, concesiones y denegaciones de teletrabajo, por unidades, que se produjeran, para posibilitar una rotación de los teletrabajadores allí donde la denegación del teletrabajo obedeciese a la existencia de cupos o de porcentajes.

Respecto al tiempo de teletrabajo, debemos expresar que no entendemos la limitación del máximo de tres días a la semana, Ya que el teletrabajo se implantará en las unidades en las que se determine que las actividades que realizan son susceptibles para teletrabajar, entendemos que son dichas unidades las que deberían establecer, atendiendo al número o porcentaje de peticiones existentes, las posibilidades de dicha concesión, entre el

abánico de un día y un máximo de 4, teniendo en cuenta que siempre como mínimo tendrá que haber un día presencial del teletrabajador en su unidad de trabajo.

Estos aspectos pueden recapitularse en una redacción más extensa del Capítulo correspondiente al Procedimiento, que se planea tan exigüamente en el texto y por supuesto estamos en disposición de avanzar en esta materia a la que siempre hemos concedido y concederemos un aspecto fundamental en la relación laboral.

Toma la palabra nuevamente la **Representación Empresarial**, Sra. de la Hoz,

Seguimos trabajando en buscar una fórmula o texto que recoja las aportaciones realizadas, en la medida que sea posible, para tener un marco único de teletrabajo.

Estamos en disposición de entregar un texto completo de Convenio con todas las cuestiones que se han ido formulando en esta Mesa a los diferentes capítulos entregados, así como las cuestiones que tenemos pendientes, y traerlo a la Mesa la próxima semana.

Por último, en relación con las peticiones formuladas desde el inicio de la negociación, e intentando conjugar todos los intereses, por nuestra parte consideramos que la negociación avanza razonablemente, y es previsible que su cierre, si se continua a este ritmo, esté próximo.

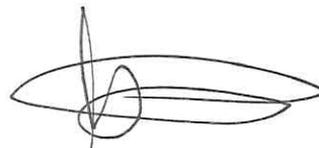
La Empresa estaría en disposición de hacer una valoración positiva del abono de una cantidad de 200 euros, que podría denominar **Plus de Convenio**, que se abonará linealmente a todos los empleados incluidos dentro del ámbito funcional del presente Convenio, que estuvieran de alta a 1 de enero, no consolidable y que no se incorporará a tablas salariales, para abonar en el mes de octubre de 2015. Este plus, y si el Convenio llegara a cerrarse favorablemente, podría mantenerse dentro del esquema de revisión salarial que se fije para 2016.

Toma la palabra el **Presidente**, que accede a la petición realizada por la Representación Empresarial y convoca a las partes para la siguiente reunión, que tendrá lugar el jueves día 22 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.



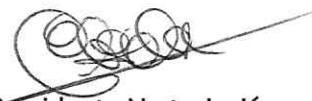
Secretaria Representación Trabajadores  
SUSANA ORENGA COMERAS



Secretaria Representante Dirección  
INMACULADA MUÑOZ ANDRADE



Secretaria Representación Trabajadores  
PALOMA GALLEGO DE LERMA FERNÁNDEZ



Vº Bº Presidente Negociación  
ÁNGEL CALZADA CALVO

