



**COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II 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 4

Fecha Reunión: 3 de julio de 2019

ASISTENTES:

PRESIDENTA

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

ASESORES REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

SECRETARIA

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

UGT
UGT
UGT
UGT
UGT
UGT
UGT
CCOO
CCOO
CCOO
CCOO
CCOO
CCOO
CCOO

ASESORES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

UGT
UGT
UGT
UGT
UGT
UGT
UGT
CCOO
CCOO
CCOO
CCOO
CCOO
CCOO

SECRETARIOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

UGT
CCOO

A las 10:30 horas del día 3 de julio de 2019, bajo la presidencia de Dña.
, 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.

La Presidenta, Dña. , saluda a los asistentes y da por iniciada la sesión, cediendo la palabra a la Representación Empresarial.

Toma la palabra la Representación Empresarial, D.

Buenos días;

Antes de empezar, quisiera hacer mención a la triste noticia del fallecimiento de una persona de la casa, gran compañero y amigo, , y me gustaría recordar aquí su papel. Mi más sentido pésame a la familia, y que descanse en paz.

Dicho lo cual, quiero dar las gracias a las Organizaciones Sindicales aquí presentes, por su amplia exposición sobre lo que esperan de esta mesa de negociación y de sus aspiraciones globales en las principales materias del CEV, y que en esta sesión procedemos a dar contestación.

Con el primer Convenio de Empresas Vinculadas, se inició un proyecto absolutamente renovador, tendente a la homogeneización de los diferentes marcos de Relaciones Laborales, que ahora nos corresponde evolucionar y avanzar, compromiso que en diversas materias quedó recogido en su articulado.

Quiero reiterar la puesta en valor del Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas que hice en la intervención de la segunda sesión de esta negociación, porque como Empresa, consideramos que nos ha permitido durante su vigencia lograr importantes avances en las principales materias.

Ahora bien, la negociación colectiva, así como los acuerdos que de ella emanen, se caracterizan por su dinamismo. No podemos pretender que los acuerdos, por muy beneficiosos que hayan sido en un momento determinado, permanezcan estáticos en el tiempo, más aún, teniendo en cuenta los vertiginosos cambios que se están produciendo en nuestro entorno.

Es por ello, por lo que debemos seguir trabajando en el desarrollo de nuestro marco normativo, para así adecuarlo a las necesidades de la Empresa en constante evolución, siempre mediante el acuerdo y la concertación.

La **Clasificación Profesional** consideramos que es una de las principales herramientas de organización de la Empresa, en cuanto que fija los términos de la relación laboral y define tanto la empleabilidad como la flexibilidad dentro de la Empresa.

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

Históricamente, la negociación colectiva ha venido evolucionando y adaptando la clasificación profesional de la Compañía, elaborando y desarrollando nuevos modelos más simples y abiertos, que dieran respuesta a los cambios funcionales, tecnológicos y organizativos de nuestra actividad.

Con la Negociación del Primer Convenio de Empresas Vinculadas, la Clasificación Profesional tuvo gran protagonismo, pues cada una de las tres empresas tenían sus propios modelos de clasificación profesional.

Finalmente, atendiendo a que el sistema de clasificación profesional de Telefónica de España se mostraba en aquel momento como el adecuado para el desarrollo de nuestra actividad, y puesto que teníamos como objetivo principal el establecimiento de un marco clasificatorio único, se optó por mantenerlo y adecuar los sistemas de TME y TSOL al mismo.

Adecuación que, como es sabido por todos, se llevó a cabo con las máximas garantías para los trabajadores, de tal manera que se articularon mecanismos recogidos en el propio convenio para garantizar la no pérdida económica.

En la propia negociación ya se reflejaba que este modelo de Clasificación Profesional era un modelo vivo, que tenía que ir evolucionando para adaptar nuestros grupos y puestos a la actividad empresarial.

Resulta indudable que la realización de actividades en la empresa ha cambiado de forma considerable, dejando atrás modelos más tradicionales para encarar nuevas formas de trabajo que requieren, también, nuevas formas de organización. Este cambio en la actividad de la Empresa requiere, en nuestra opinión, que sigamos trabajando en el modelo de clasificación profesional para que se vuelva a adecuar a la realidad organizacional de la empresa, que garantice el empleo y que facilite el crecimiento del mismo.

Debemos seguir avanzando hasta alcanzar un modelo que facilite y prepare a la organización para abordar con éxito los cambios y avances que se están produciendo, que incida favorablemente en los intereses estratégicos de las compañías y potencie, a la vez, el desarrollo profesional y laboral de los empleados.

Es necesario que se favorezca la flexibilidad y se facilite la adaptación a la nueva realidad tecnológica. Necesitamos hacer un esfuerzo de descripción y análisis de tareas, funciones y puestos de trabajo, que son muy diferentes de los tradicionales, y debemos abarcar otros indicadores que puedan caracterizar el perfil profesional de los empleados.

Para tener éxito en esta estrategia de transformación tecnológica, **es necesario contar en nuestra plantilla con los mejores profesionales, que nos permitan prestar con criterios de eficiencia y garantía los servicios a nuestros clientes.**

Nuestra premisa inicial es mantener la apuesta por la empleabilidad y el desarrollo de nuestros profesionales, que en muchos casos cuentan con perfiles que requieren de un importante proceso de adaptación, que como empresa estamos dispuestos a proporcionar.

Pero esta apuesta requiere también que podamos flexibilizar las posibilidades de movimientos internos cuando la empresa tenga una necesidad, para que nuestros profesionales puedan orientar su carrera profesional en aquellas áreas de mayor interés para ellos, y donde mayor valor puedan aportar a la compañía.

Tenemos una oportunidad importante con esta negociación para revisar nuestros procesos de selección, para adaptarlos a una nueva realidad con candidatos con prioridades personales y profesionales nuevas, diferentes de las que había en momentos anteriores; que permitan a la Empresa, cuando así lo considere, acudir al mercado de manera ágil y eficaz, sin más limitaciones que las derivadas de la dificultad de incorporar a los mejores profesionales.

Por supuesto, no podemos dejar de lado la apuesta por el empleo joven, fomentando los programas específicos de incorporación de becas, para favorecer, a partir de la formación

práctica, la integración en el mercado laboral de jóvenes recién titulados, previa superación con éxito de un periodo de aprendizaje.

Íntimamente relacionado con el compromiso de empleo, está la regulación de la **movilidad tanto geográfica como funcional** y, por tanto, de los mecanismos que tenga la empresa para garantizar la empleabilidad de la plantilla.

Consideramos que el modelo de **movilidad funcional** acordado en el CEV permite que los cambios de Puesto dentro de cada Grupo se puedan realizar acorde con los conocimientos y requisitos del Puesto, sin más limitaciones que las titulaciones y la formación, y entre Puestos también, con observancia de los requisitos legales.

Especial mención merece la regulación de los cambios de acoplamiento, concepto previsto en exclusiva para Telefónica de España, que regula los cambios dentro del mismo puesto profesional.

Somos partidarios de trabajar para buscar modelos de movilidad en los que los propios empleados desarrollen sus funciones según sus inquietudes, dentro de los espacios organizativos definidos en la compañía. Por ello, es importante la realización de una gestión compartida donde la empresa conozca las peticiones de los empleados de movilidad dentro de su puesto profesional.

Es más, en las empresas del sector este concepto no existe, lo que les da una mayor capacidad y rapidez de respuesta para adaptarse a cambios de funciones de escaso calado y trascendencia para el empleado.

Sin embargo, también somos conscientes de que tenemos una historia casi centenaria, motivo por el que invitamos a las organizaciones sindicales a la reformulación de este concepto y actualización de su contenido, utilizando otros elementos.

En cuanto a la **movilidad geográfica**, su regulación es muy heterogénea en TdE respecto a TME y TSOL.

Mantener el empleo en el ámbito provincial, exige dotar de ocupación efectiva a los empleados, y cuando por las particularidades de los perfiles o de las actividades no sea posible, es necesario dotarnos de herramientas que resuelvan o bien la adecuación de los perfiles o bien otras alternativas que entre todos hemos de buscar.

Pedimos a las organizaciones aquí presentes que acepten trabajar hacia una flexibilización de esta movilidad para evitar disfunciones irracionales en determinadas circunstancias.

En conclusión, entendemos que nos corresponde analizar la regulación actual de la movilidad geográfica, funcional y cambios de acoplamiento en aras a facilitar el desarrollo de nuestros empleados.

Con el I CEV se logró la homogeneización de la **jornada laboral** en las tres jurídicas, posibilitando así que los equipos pudieran trabajar conjuntamente y sin distinciones entre unos y otros, todo ello sin perder de vista el objetivo de dar respuesta eficaz e inmediata a las necesidades del negocio y la actividad, e ir acompasados con la franja horaria con la que operan nuestros competidores, para así poder mantener nuestra posición competitiva.

Compartimos la necesidad de seguir trabajando en ese sentido, en analizar aquellas áreas que quedaron pendientes o volver a revisar otras que hayan sido objeto de análisis, pero que, por cualquier circunstancia, sus necesidades objetivas hayan cambiado.

Todo ello, insistimos, con foco en la actividad y necesidades del negocio, ya que no podemos obviar que hay que atender al eje central de nuestra actividad, el cliente.

Quiero destacar y poner en valor los **días de vacaciones y asuntos propios** que tienen los empleados del CEV, pues están muy por encima de los del resto de empresas del sector y del Estatuto de los Trabajadores.

Los **permisos retribuidos**, como todos sabemos, contamos con un catálogo que supera lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y del que debemos sentirnos muy orgullosos, pero también nos comprometemos a analizar la adaptación de los mismos, tanto a los nuevos requisitos legales como a las necesidades de los empleados, equilibrando de manera eficiente ambos.

Sobre las **medidas de conciliación**, es un interés compartido, prueba de ello son las numerosas medidas existentes, el que todos los empleados puedan contar con un equilibrio en la conciliación de su vida laboral, personal y profesional, y estamos convencidos de que vamos en buen camino, si bien es cierto, que habrá cosas que se puedan mejorar y trabajaremos. En el seno de la negociación colectiva se buscará el equilibrio oportuno para que los empleados puedan conciliar de manera adecuada su derecho de reducción de jornada por cuidado de menor, junto con el derecho a la adaptación de la jornada.

Nuestro actual **Plan de Igualdad**, fue un plan tremendamente ambicioso y que, pese a los grandes retos que contemplaba, el porcentaje de consecución ha sido muy elevado.

No obstante, compartimos la necesidad de actualizarlo y avanzar en la materia, con el objetivo fundamental de garantizar la igualdad real de oportunidades, mejorar la productividad y mejorar la calidad de vida de los empleados.

Por ello, nos comprometemos al estudio de un nuevo Plan que nos ayude impulsar la igualdad en las tres empresas, ajustando su contenido a las nuevas exigencias legales, pendientes aún de desarrollo reglamentario.

En relación con **la seguridad y salud** en el trabajo, Telefónica tiene una larga tradición en el ámbito de las tres empresas, caracterizada, por un lado, por la sensibilidad de Empresa en esta materia, y por el alto grado de implicación y participación de la Representación Social.

Es por eso, que compartimos la inquietud en esta materia en el sentido de que, desde la Dirección de la Empresa, entendemos que la Prevención de Riesgos Laborales y la Salud Laboral, es un tema con el que todos tenemos que comprometernos y debemos seguir profundizando en la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en todos los niveles jerárquicos de la Empresa.

Somos los primeros, los más interesados y máximos defensores en liderar y desarrollar, más allá del estricto cumplimiento normativo, políticas y directrices que protejan la salud y seguridad de nuestros empleados.

Las acciones en materia de prevención deben contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo y a una mejora en la productividad, tanto en materia de accidentes como de enfermedad común, además de una contribución al bienestar en el trabajo, para lo que es

imprescindible la implicación y compromiso tanto de la RRTT, como de la Empresa y de los empleados.

Por otro lado, respecto a las **ofertas comerciales**, la voluntad de la Empresa en los últimos años, ha sido, y sigue siendo, hacer partícipes a los trabajadores de la continua evolución de la oferta de productos y servicios de la Compañía, a través de los diferentes paquetes que se comercializan, siempre poniendo al alcance de los trabajadores el mejor y más completo producto del mercado, a un precio altamente atractivo que supone un descuento muy relevante sobre el precio estándar de venta al público.

En los últimos años, Fusión ha sido elemento central en la comercialización al público en general y nosotros, como empleados, tenemos que ser embajadores de nuestros productos más representativos.

Para finalizar, coincidimos con los Representantes de los Trabajadores en la especial importancia que adquiere la **formación** en nuestra actividad.

Implicar a todos los miembros de la compañía en el proceso de adaptación tecnológica, transmitiéndoles los conocimientos necesarios acerca de las nuevas tecnologías y tendencias de mercado, es el único camino hacia el éxito.

Somos un referente en formación y creo que debemos poner en valor nuestras mejores prácticas.

Cedo la palabra a la Presidenta.

La Presidenta cede la palabra al Representante Empresarial, D. _____, _____, para tratar sobre la formación en Telefónica España.

La formación es un valor estratégico que permite la adaptación de la empresa y de los trabajadores a los nuevos contextos, a las nuevas tecnologías y a las necesidades del mercado.

Como se recoge en nuestro Convenio de Empresas Vinculadas (CEV), los principios básicos que inspiran esta política son:

- **La formación no es un fin si no un medio** para lograr la mejor adaptación profesional y el más óptimo aprovechamiento de los recursos que nos permita mantener, y si cabe aumentar, la competitividad de la empresa.
- **La formación no se concibe como una acción aislada sino como un proceso permanente**, que desde Telefónica se ha impulsado a través de la formación continua.
- **La formación debe abarcar todos los aspectos de la vida laboral** de nuestros profesionales, tanto formación en el ingreso, como para el desarrollo profesional en el aprendizaje de nuevas habilidades y formación para el reciclaje que permita la mayor y más rápida adaptación de los empleados a los requerimientos de las nuevas funcionalidades o avances tecnológicos.

Telefónica España siempre ha tenido una apuesta clara por la formación de nuestros profesionales para que desempeñen su actividad laboral con garantías de éxito y desarrollen su empleabilidad. Año tras año, se pone foco en la actividad de formación (detección de

necesidades, diseño de soluciones formativas, impartición y evaluación), un ejemplo de ello es la evolución en la actividad formativa en los últimos años, cuyos principales indicadores han evolucionado positivamente.

INDICADORES	2016	2017	2018
Horas/empleado	29	34,7	36,1
Actividad Formación	676.573	774.432	760.607
Calidad Total Acciones Formativas	7,91	7,9	8,05
% Empleados Formados	80%	92%	97%
% Empleados con horas 0	20%	8%	3%
Alumnos	71.119	104.879	130.314

Adicionalmente a lo anterior, es importante tener en cuenta que:

- La actividad formativa cumple con todos los requisitos necesarios para la obtención de bonificación por parte de la fundación estatal para la formación en el empleo.
- El proceso formativo se encuentra regulado y auditado por diferentes aspectos:
 - Mantenimiento del sello de cumplimiento ISO
 - Bonificación derivada de las acciones formativas presenciales
 - Regulación legal, Convenio colectivo y relación con la representación social.

PROYECTOS DE FORMACIÓN

La actividad de formación siempre está al servicio de las necesidades de las áreas de negocio y todos los profesionales de la compañía. Destacamos algunos de los proyectos desplegados en estos últimos años en los cuatro **principales ejes que se estructura la actividad formativa**: Formación Estratégica, Desarrollo de capacidades clave, asociada a la función y formación Compliance/PRL.

Estos proyectos representan un ejemplo de la apuesta clara que la compañía realiza por la formación y desarrollo de todos sus profesionales.

Entramos al detalle de cada uno de ellos:

1) FORMACIÓN ESTRATÉGICA

Formación asociada a las iniciativas estratégicas del programa de Compañía.

Big Data:

Formación presencial abierta a todos los empleados de Telefónica España sobre Big Data: Contenidos relacionados con la 4ª Plataforma, Aura, Luca, Seguridad de la Información, etc. a todos los interesados de manera sencilla y con ejemplos de casos de uso reales.

Realizadas más de **45.000 horas de formación** presencial con una calidad media de **8,3**.

Office 365 y TEAMS:

Se ha desplegado una muy relevante formación presencial abierta a todos los profesionales de Telefónica España sobre el uso de las herramientas corporativas de Office365 (Teams y Sharepoint), fomentando nuevas formas de relación en las unidades, orientadas hacia un trabajo más colaborativo y en red.

Realizadas más de **150.000 horas de formación** presencial con una calidad media de **8,4**.

Agile

Con el objetivo de impulsar nuevas formas de trabajo más ágiles y flexibles en los equipos ofreciendo soluciones más efectivas y de mayor valor al cliente, se ha impulsado la formación sobre cultura y metodologías Agile con:

- ✓ Talleres sensibilización directores, gerentes y otros colectivos.
- ✓ Formación de Formadores.
- ✓ Jornadas de formación especializada de Scrum Master y Product Owner.
- ✓ Sesiones On Boarding Squads.
- ✓ Agile Ways of Working (Curso online para toda la compañía).

Han pasado más de **3.300 alumnos** con una calidad superior a **8**.

Telefónica Exponencial

Programa de formación que impulsa los comportamientos y valores del nuevo programa de compañía Telefonica Way.

Han pasado más de **890 alumnos** (jefes y coordinadores) con una calidad superior a **8,8**. Próximo despliegue para toda la compañía en el segundo semestre de 2019.

Impulso a la diversidad

En materia de Diversidad, nuestro principal objetivo ha sido crear y fomentar una **cultura de Inclusión** en la que la igualdad, la equidad y la heterogeneidad son nuestros principales pilares y forman parte de nuestro día a día.

- Curso online “Elegimos Diversidad” para concienciar y comprometer a todos nuestros profesionales con la diversidad en su sentido más amplio (género, estilos de trabajo, generacional, etc.). **Más de 13.000 profesionales** han completado la formación.
- Curso online “Elegimos Diversidad y Liderazgo Inclusivo”, dirigido a gestores de equipos, poniendo foco en las habilidades del líder inclusivo. **Más de 1.500 profesionales** han completado la formación, lo que supone casi el 70% de los gestores de equipo.

- Formación en sesgos inconscientes de los equipos directivos. Presidente, Comité de Dirección, Directores y Gerentes. **Más de 800 Directores y Gerentes** han completado esta formación.

2) DESARROLLO DE CAPACIDADES CLAVE

Escuelas de Excelencia: Comercial, Técnica y Técnica Online

El objetivo de las Escuelas de Excelencia es impulsar el desarrollo de nuestros profesionales, potenciando el talento a través de programas de formación de vanguardia totalmente alineados con los objetivos estratégicos de la compañía, asegurando las capacidades clave para la transformación.

En los últimos años hemos conseguido unos resultados excelentes en términos de actividad, calidad y alumnos. Por las Escuelas de Excelencia han pasado **más de 1.541 alumnos** con una calidad media de **9,6**.

Programa Desarrollo Jóvenes Profesionales

El objetivo es desarrollar a jóvenes profesionales para impulsar su rol de agentes del cambio, y crear una nueva cultura en Telefónica, de cara a aumentar su contribución en el proceso de transformación en Telefónica España.

Han pasado **más de 1.035 jóvenes profesionales** con una calidad media de **8,6**.

Talenta

Apostando por el talento femenino. Programa de liderazgo femenino cuyo objetivo es generar en nuestra organización una cultura de compromiso con la diversidad e impulso del talento femenino.

Han pasado **más de 100 jefas y coordinadoras** con una calidad media de **9**.

Nuevos Líderes

Programa de desarrollo para nuevos nombramientos a nivel de jefe y coordinador con el objetivo de facilitarles herramientas para la gestión de equipos y desarrollar su estilo de liderazgo.

Han pasado **más de 450 jefes y coordinadores** con una calidad media de **8,8**

3) FORMACIÓN ASOCIADA A LA FUNCIÓN

Formación asociada a la función del día a día y que garantiza la actividad operativa, por destacar algunos ejemplos:

Proyecto PATCOM

Impulso de la evolución de la red de ventas como palanca clave para la consecución de los objetivos de negocio, promoviendo el conocimiento de nuevas técnicas de venta, la estrategia de la compañía y la excelencia en la ejecución.

Han pasado más de **2.318 alumnos** con una calidad superior a **8,3**.

Proyecto PALCO

Programa Avanzado de Liderazgo comercial con el objetivo desarrollar las capacidades de gestión de equipos para jefes de venta, coordinadores y KAM.

Han pasado más de **432 alumnos** con una calidad superior a **9**.

Formación B2B (Campus TI)

Proyecto con el objetivo de incrementar el conocimiento en el entorno TI para ayudar a toda la red de ventas de Empresas (desde el segmento de mediana hasta sectores) a dinamizar los ingresos en esta línea de negocio. Se diseñó de manera personalizada por territorio-segmento, y cada área priorizó sus contenidos, metodologías y despliegue en función de sus necesidades.

Dentro de este proyecto, destacamos además el programa #Lider IT rol de Venta Especialista, formando a un colectivo de **comerciales de Mediana**, en conocimientos y herramientas para la transformación de roles y perfiles que permitan impulsar la comercialización de nuestros productos TI en los Clientes. Supuso más de 2.000 h de formación.

Formación para el área de Gran Público en el producto televisión, e iniciativas B2C:

Programa de formación OnLine, con contenidos de formación y capacitación en Productos y Servicios, Operativas y Herramientas, y en Capacidades y Habilidades comerciales con el objetivo de fomentar la cultura de aprendizaje continuo y actualizado, para facilitar la acción comercial con el Cliente de Gran Público. Han pasado **818 alumnos** con unos niveles de calidad de **7,9**.

Proyecto Nuevo Modelo de Operaciones Empresas

Redefinición y transformación las figuras de Jefes de Proyecto, Gestores de Cliente y Gestores de Servicio, para racionalizar las actividades a realizar por cada una de ellas. Se formaron a **813 alumnos**, distribuidos en 51 eventos de formación, lo que supone un total de 17.889 horas de formación impartidas, con una calidad media del **7,7**.

Se contó con más de **65 profesores internos**, con los que se diseñó un plan formativo a la medida, personalizada y estructurado en 6 itinerarios diferentes en función de los perfiles.

Proyecto CORE

Proyecto de impulso al aprendizaje online que tiene como objetivo evolucionar el perfil de capacidades y conocimientos de los profesionales de ORTI. Se han identificado áreas de conocimiento CORE para desarrollar las tecnologías del futuro: Cloud, 5G/IoT, Seguridad, Video, All IP + Fibra e Ingeniería del Software.

Se han unido a la comunidad **1.238 profesionales** con más de 7.000 visualizaciones de contenidos.

Escuela Técnica Online

Este proyecto tiene como objetivo difundir los contenidos de la Escuela de Excelencia Técnica a todos los profesionales de la organización que requieran de un mayor conocimiento técnico, con el fin de impulsar la transformación de la Compañía.

Más de **1.000 alumnos**. Calidad **8**.

4) FORMACIÓN COMPLIANCE Y PRL

Formación necesaria para el cumplimiento legal y normativo de la actividad de la compañía. Incluye:

Formación Compliance.

Tiene el objetivo de extender los principios morales de la compañía y normativa a cumplir a todos los empleados. Se ha impulsado esta formación que resulta clave para la compañía con acciones como “Principios de Negocio Responsable”, “Concienciación de la privacidad” y “Seguridad Digital” que han sido realizadas por más de **45.000 alumnos**. El curso PNR ha alcanzado un grado de realización del 91% de la plantilla. En estos últimos años se han formado a más de **160.000 alumnos** en materia de Compliance.

Formación en Prevención: Delegados y Técnicas de Prevención

Es una formación crítica para la compañía ya que hablamos de salud. Tenemos el propósito claro de formar todos nuestros profesionales (y delegados de prevención) en las normas de prevención, precauciones y riesgos a tener en cuenta en su puesto de trabajo. **Más de 29.000 alumnos.**

Formación en Seguridad

Sensibilización y formación en políticas de Seguridad y protección de datos personales y críticos de la compañía con el objetivo de concienciar y dar a conocer a los trabajadores las normas de seguridad digital y protección de datos. **Más de 36.000 alumnos.**

Todos y cada uno de estos proyectos son un ejemplo de talento interno a disposición de la compañía. Un modelo de éxito basado en la coordinación y trabajo conjunto entre las áreas de negocio, RRHH y la representación sindical.

OTROS ASPECTOS RELEVANTES EN LA GESTIÓN DE FORMACIÓN

CENTROS DE FORMACIÓN: Inversión y actualización

La capilaridad que tenemos con nuestros centros de formación resulta muy diferencial con respecto a otras empresas del IBEX 35, con el objetivo de facilitar los desplazamientos por formación y fomentar la conciliación personal y profesional de nuestros profesionales. Cada año invertimos, con altos niveles de eficiencia, en el mantenimiento y dotación de recursos de las aulas para asegurar los niveles de calidad a nuestros alumnos en nuestras más de 180 aulas disponibles en 42 localidades.

PROFESOR INTERNO: Figura clave

El profesor interno es una de las figuras clave sobre la que se construye el modelo de formación de Telefónica España. Contamos con más de 1.000 profesores internos, el 75% de

la actividad presencial es realizada por profesores internos, con una valoración media superior a 8. Cualquier empleado tiene la posibilidad de formar parte de este colectivo. La identificación, capacitación, desarrollo y adaptación de la función de profesor interno a las nuevas metodologías y modalidades de formación es una de las prioridades en la gestión de la formación.

En un contexto de continua transformación es fundamental que nuestros profesionales dispongan de las capacidades, conocimientos y habilidades para alcanzar los retos de futuro que tenemos como compañía.

Queremos seguir impulsando y garantizando la mejor formación y continuar trabajando en diseños y metodologías formativas que garanticen la **empleabilidad** de todos nuestros profesionales para dar respuesta con garantías de éxito a las necesidades de la transformación de nuestro negocio.

Muchas gracias en nombre de todo el equipo de Aprendizaje y Talento.

La Presidenta cede la palabra a la Representación Social

Toma la palabra la Representante de CCOO, D^a.

Buenos días Sra. presidenta, representantes de la empresa, compañeras y compañeros.

Ante la noticia del fallecimiento de un trabajador del que ha informado la empresa, desde **CCOO** no podemos sino lamentar el hecho y mostrar nuestras condolencias a sus familiares y compañeros/as.

De la intervención 1^a de la empresa, desde **CCOO**, vamos a valorar en dos bloques completamente contrapuestos la exposición realizada:

En primer lugar, agradecer el esfuerzo que la empresa confirma estar realizando, para analizar todos los asuntos expuestos en anteriores reuniones por la representación de las trabajadoras y trabajadores, en materia de jornada laboral, vacaciones, permisos, homogenización de los planes de empleo (léase concursos de traslados, concursos especiales de traslado, cambios de acoplamiento, los mismos en formato de conocimientos específicos, los concursos de mérito, las coberturas de vacantes, etc.), conciliación de la vida personal y laboral, asuntos relativos a las áreas de juventud, comercial y operaciones, sobre temas relacionados con la salud laboral, la igualdad, y tantos otros.

Es muy reseñable y nos congratulamos de que la empresa haya tenido en cuenta la reivindicación relativa al estudio de la extensión de jornadas continuadas, al compartir la necesidad de seguir trabajando en ese sentido, analizando aquellas áreas que quedaron pendientes o volviendo a revisar aquellas que hayan cambiado por sus necesidades.

Así como el compromiso de estudio de un nuevo Plan que nos ayude impulsar la Igualdad, el deseo de mejorar la conciliación y la adaptación a ley de casuísticas relativas a jornadas, permisos, etc.

Coincidir en materia de salud laboral es obligación, mantener el gran trabajo realizado en esta área por todas las partes implicadas, desarrollar nuevos ámbitos de protección de la salud tanto física como psicológica exige también el reflejo de algún aspecto de mejora sobre lo actual.

Sinceramente esperamos que sus análisis no se hagan esperar y que podamos bajar a tierra propuestas concretas, de las expuestas por las fuerzas sindicales aquí presentes, pudiendo alcanzar un alto porcentaje de cumplimiento sobre las expectativas de las plantillas.

Por otro lado, y no sin disgusto, nos toca de nuevo recordar como ya hicimos en la reunión del pasado 25 de junio, que para **CCOO** algunos de los planteamientos, nuevamente expuestos hoy por parte de la empresa, confrontan con nuestros posicionamientos y la reiteración de los mismos nos inquieta.

Con respecto al actual modelo de clasificación, decir que recoge de manera satisfactoria las necesidades de organización y reconocimiento de funciones, capacidades y niveles con las que ambas partes nos dotamos hace 4 años. No hay obsolescencia en sus planteamientos, en todo caso recorrido de mejora para asuntos puntuales, que como ya expusimos en la anterior reunión están, por ejemplo, en el ámbito de abordar la situación del personal topado en el nivel 9, el reconocer la parte del complemento de adscripción de TME y Tsol, cuya naturaleza de origen era salario base, para aplicar bienios, la posible eliminación de los dos niveles de entrada o la creación de un nuevo puesto.

Efectivamente coincidimos con ustedes, no es una cuestión de permanecer estáticos, es una cuestión de evolucionar lo conocido y aún no desarrollado o implementado, para hacerlo más versátil.

Utilicemos todas nuestras Comisiones paritarias de trabajo, prioritariamente la denominada Interempresas de Clasificación Profesional, para abordar los desafíos que se planteen, y desarrollemos acuerdos que resuelvan las necesidades que puedan surgir.

No insistan en hacer una edificación nueva, cuando la casa tiene fuertes cimientos. Aquí de lo que en todo caso tendremos que hablar es de actualizar la estética y funcionalidad de algunas estancias, para actualizarlas a los nuevos tiempos. Y el material para ello, insistimos, ya lo tienen.

Cuando hablan de flexibilizar la movilidad interna, nosotros hablamos de pasarelas entre Grupos, de concursos de méritos abiertos, de rotaciones voluntarias para el colectivo de jóvenes, de mayor utilización de los cambios de acoplamiento con conocimientos específicos, de una formación que posibilite las más altas cotas de empleabilidad, y todo esto entronca con una movilidad funcional.

En definitiva, podemos encontrar caminos que, sobre el todavía fértil I Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas, den salida a nuevas realidades, salvaguardando la estabilidad de nuestros pilares básicos.

La movilidad geográfica forzosa es otra de las garantías históricas de esta empresa y, por lo tanto, no entra en nuestra hoja de ruta abordar la misma en esta negociación. Las nuevas tecnologías permiten o permitirán, seguro que, en un breve espacio de tiempo, realizar la mayoría de nuestras tareas independientemente de la ubicación geográfica en la que nos encontremos.

También está a disposición de esta necesidad los concursos de traslados y es por ello que salvaguardar este derecho, es prioritario.

Por lo tanto, sería deseable que estas cuestiones de confrontación queden apartadas cuanto antes del trabajo pendiente de desarrollar, para poner en valor otras cuestiones que acerquen intereses de ambas partes.

Además del desarrollo de muchas cuestiones no abordadas todavía, esperamos respuesta para asuntos de calado tales como la garantía de empleo, la no segregación forzosa o la mejora del poder adquisitivo vía revisiones salariales o actualizaciones de los distintos conceptos enumerados en detalle en anteriores reuniones.

Entrando ahora en el tema elegido por la empresa a desarrollar en la mesa negociadora del día de hoy, la formación, **CCOO** comparte con la empresa que es un elemento básico en el desarrollo profesional y personal de las tres plantillas que engloban este convenio y, por lo tanto, cuidar y potenciar todas las herramientas que nos dotan del potente modelo de formación que emana de Telefónica, es uno de nuestros objetivos compartidos. Y antes de continuar, agradecer al Sr. Cacciatore su extensa e ilustrativa intervención.

Más allá de los datos ya conocidos, a través del seguimiento que conjuntamente realiza la empresa y la representación social a través de Comisión Interempresas de Formación, los cuales rozan cotas altísimas tanto en cantidad como en calidad formativa, nuestro foco está más encaminado a considerar a futuro la formación como un valor estratégico que permitirá la adaptación de la empresa y del personal a las nuevas tecnologías y a las necesidades del mercado y, por lo tanto, a su empleabilidad.

Convencidos de que la empresa ya habrá tenido oportunidad de valorar los planteamientos expuestos en materia de formación la semana pasada, agradeceríamos bajar al detalle y recibir feedback por su parte varios asuntos:

- ¿Cuál es el plan estratégico de formación con el que la empresa va a encarar la transformación necesaria de cara a la adaptación al mercado y las nuevas tecnologías, y cuáles serán las herramientas que marcarán la consecución de los objetivos marcados?
- ¿Cómo podremos abordar las trabajadoras y trabajadores, el esfuerzo de continuo reciclaje que previsiblemente marcará el futuro a medio plazo, en cuestión de recursos horarios que plantea el desafío formativo constante?
- Echamos en falta su respuesta respecto de la necesidad de reformulación del marco de condiciones para las profesoras y profesores internos, que mejore el actual, tal y como le solicitamos.
- Esperamos conocer también su consideración con respecto a la petición de homogenización en las tres jurídicas de las condiciones de asistencia a cursos de formación, en sus distintas variables como desplazamientos, alojamientos, compensaciones en tiempo, etc.

Toma la palabra el Representante de UGT, D.

Saludos a la presidenta de la Comisión Negociadora, secretario y secretarías, a la representación empresarial de las tres jurídicas y a los compañeros y compañeras de la representación social. Desde UGT queremos trasladar nuestras condolencias por la pérdida del compañero.

De nuevo desde UGT **compartimos con la representación empresarial la valoración positiva del primer CEV**, que efectivamente ha supuesto la homogeneización de los diferentes marcos laborales de las tres jurídicas, que **procede consolidar para poder seguir avanzando**,

conscientes de las necesidades de evolución para adaptarnos a los nuevos procesos tecnológicos.

En ese sentido de avanzar, nos congratulamos que la empresa, a tenor de lo manifestado en su intervención, muestre su disposición a seguir profundizando en materia de **jornada laboral, permisos retribuidos, medidas de conciliación, ofertas comerciales, integración de la Prevención de Riesgos Laborales** en todos los niveles jerárquicos de la Empresa y **actualización y renovación del Plan de Igualdad**.

Nos congratula igualmente que la empresa reconozca **la validez y utilidad del marco de negociación y concertación** del que hemos sido capaces de dotarnos entre todos, y que es el que nos ha permitido evolucionar y desarrollarnos con éxito a través de los cambios sociales, económicos, tecnológicos, y legislativos de toda índole.

Precisamente por ello, **compartiendo la necesidad de evolucionar para mantener la capacidad de respuesta de la empresa a su entorno y la empleabilidad futura**, desde UGT estamos más que dispuestos, y así lo hemos demostrado hasta la saciedad, de **seguir trabajando en la búsqueda de acuerdos** que nos sirvan para afrontar futuros acontecimientos.

Es ese sentido, la mención expresa que se hace desde la parte empresarial sobre la necesidad de evolucionar en **nuestra clasificación profesional, va a suponer un obstáculo en esta negociación**, aún si la empresa atiende **las premisas establecidas en esta materia** en anteriores negociaciones y que pasan por una adecuada **compensación económica** de cualquier movimiento, la **clara estipulación de los procesos de movilidad**, teniendo siempre como referencia **el marco regulatorio y normativo de TdE**, además de que dicho proceso de clasificación tenga **una finalidad de mejora de la capacitación de nuestros profesionales**.

En consecuencia, mantenemos **nuestra discrepancia sobre cualquier proceso de clasificación que meramente busque la flexibilidad funcional**, para facilitar *“las posibilidades de movimientos internos cuando la empresa tenga una necesidad”*, que es en realidad lo que se deduce del planteamiento empresarial que **cuestiona la eficacia de los actuales procesos de selección, cambios de acoplamiento etc.**, máxime cuando **lo que se plantea es la exclusión de cualquier participación y control sindical**.

Finalmente, y en respuesta a la parte final de la intervención empresarial, para UGT la **formación** es la repuesta imprescindible para evitar que el impacto de la tecnología incida negativamente sobre el empleo, por ello, fue parte principal de nuestro programa electoral, y es la base sobre la que pretendemos **asegurar la empleabilidad y residencia**.

Desde UGT creemos en la **necesidad urgente de cambiar el rumbo actual en materia formativa**. Por un lado, actualmente la plantilla entiende que sus expectativas de desarrollo profesional y movilidad interna en el ámbito del CEV son limitadas y, por otra parte, la formación, ni en contenidos ni en oferta **está en línea con los nuevos tiempos, ni con las necesidades de una empresa que se autodenomina tecnológica**.

Las **deficiencias formativas** en ambas cuestiones están afectando negativamente tanto al desarrollo laboral de los trabajadores como a la competitividad de la compañía. Una plantilla que no tiene alicientes ni posibilidades de evolucionar, de cambiar de puesto, de

subir por la escalera de la promoción profesional y laboral, es una plantilla desmotivada. Una formación deficiente, sin proyección real y directa sobre el trabajo y las posibilidades de mejorar profesionalmente, es un obstáculo para la competitividad y un severo lastre para la productividad.

Pero, y aún más importante, es **un riesgo para la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras de Telefónica**. En un ecosistema laboral como el actual, tan sumamente cambiante y acelerado, las competencias y habilidades adquiridas, pasan a la obsolescencia cada vez más rápidamente. Por ello, es fundamental instaurar **un plan formativo continuo e individualizado** para cada empleado, engranado con la estrategia de la empresa y ligado al desarrollo profesional del trabajador, **con participación en su elaboración de la representación de los trabajadores** y la **potenciación de la Comisión Interempresas de Formación**, para analizar las necesidades formativas y plantear propuestas de solución.

Todos debemos entender que **la formación forma parte del tejido productivo de la empresa, es una inversión y no un coste**; que estamos ante una oportunidad y no frente un problema; se trata de una necesidad laboral y empresarial que se debe acometer si Telefónica quiere innovar, competir y mantener el liderazgo en el sector.

Creemos necesario **profundizar en las necesidades y preferencias formativas de la plantilla** para adaptarnos tanto a sus carencias como a sus demandas, ya que, según datos de [LinkedIn learning](#), el 68% de los trabajadores y trabajadoras prefieren aprender en su puesto de trabajo y el 58% querrían un ritmo adaptado a su jornada laboral, así como distinguir entre la **formación necesaria para la adaptación del puesto de trabajo**, la necesaria **para la transformación digital**, y aquella que el trabajador o trabajadora quiere **para su promoción o desarrollo personal y profesional**, debiendo configurar un plan formativo en el que **todas ellas tengan cabida**.

UGT propone poner en el centro de la estrategia de la empresa, las personas, en concreto, en su **desarrollo profesional a través de la formación** bajo la confección de un **itinerario formativo de carácter individual** que permita saber a cada trabajador qué formación tiene que recibir tanto para su adecuación profesional como para poder optar a nuevos puestos de trabajo, ya sean de Grupos Profesionales superiores (promoción) o en otras unidades (movilidad funcional horizontal).

La formación no debe limitarse a la simple obtención de conocimientos, sino que debe orientarse a la **empleabilidad**, garantizando las habilidades necesarias para los desafíos futuros, **y motivación** a través del desarrollo profesional y la promoción, aplicando los conocimientos alcanzados.

Ambas partes, empresa y sindicatos, debemos enviar **un mensaje nítido** para que se asuma la formación como **la mejor respuesta a los riesgos de la robotización y automatización** de procesos inherente a la digitalización, que supera el modelo formativo clásico de adquisición de conocimientos para un desempeño laboral a largo plazo. Hoy, las competencias y habilidades son cada vez más efímeras, por tanto, la empleabilidad y la posibilidad de desarrollo profesional pasa por estar en continuo proceso de adquisición de conocimientos.

Pero la formación **no debe limitarse únicamente a la adquisición de conocimientos técnicos**. La digitalización no solo trata de nuevas tecnologías, sino también de nuevos métodos de trabajo, cada vez más enfocados a la gestión de personas y a la inteligencia emocional. Por tanto, aunque resulte evidente que las nuevas tecnologías son un aspecto clave a la hora de recibir conocimientos actualizados, también es preciso, a la vez y con la misma intensidad, poner el foco en habilidades como la **comunicación, la empatía, la creatividad, la innovación, el liderazgo de equipos, el trabajo en grupo, la negociación y la resolución de problemas**.

Para UGT, el acuerdo que establezcamos debe contemplar **tanto la formación estratégica de la empresa como la formación de carácter individual** y personal. La primera sería la recomendada y promovida por la empresa por ser necesaria para responder profesionalmente a las necesidades laborales y técnicas del puesto de trabajo, relacionadas con nuestra actividad sectorial, como I+D+i, contenidos digitales, 5G, etc., o con el contexto competitivo y de negocio de la empresa, como Ciberseguridad, Inteligencia Artificial, cloud computing, domótica, robótica, etc., y la segunda, abarcaría los intereses personales del trabajador, ligados al desempeño laboral.

Por ello, resulta indispensable acordar y poner en marcha **un exhaustivo plan de formación** en nuevas tecnologías e innovación para todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras de Telefónica, dotándolo de **una adecuada reserva de horas para formarse**, articuladas como un derecho individual para garantizar el pleno éxito de la acción formativa a largo plazo, no sólo para los intereses de la compañía sino también para los de los trabajadores y trabajadoras que realizan el esfuerzo.

Para ello, y para garantizar el éxito de y la contribución de la formación para empresa y trabajadores, como UGT, apostamos por una reserva de horas, semanales, mensuales o anuales, para cada trabajador y tipificadas en Convenio como un derecho, destinadas tanto a la formación estratégica como la individual.

Los trabajadores y trabajadoras de Telefónica han demostrado suficientemente **su capacidad para la adaptación** que permanentemente exige la continuación de Telefónica en **un sector en constante cambio**. La empresa, mediante **una adecuada inversión, tanto en fondos como en horas**, debe garantizar que la plantilla pueda **afrentar las futuras exigencias del mercado**, técnicas y sociales, con **las mejores expectativas de empleabilidad, permanencia en la residencia laboral, de promoción y desarrollo profesional**, para lo que resulta imprescindible partir de un análisis tanto de **las tendencias y perfiles necesarios en el mercado**, para **detectar las futuras necesidades y diseñar planes formativos adecuados** para cubrirlas, como también de **las preferencias de los trabajadores y trabajadoras**, para los que hay que **diseñar no sólo los bloques de conocimientos** precisos, **sino los ritmos y fórmulas de aprendizaje** que se adapten a cada situación y tarea.

Desde UGT insistimos en que la formación debe estimular no sólo la productividad de la empresa sino también **el desarrollo profesional y personal del propio trabajador o trabajadora**. Somos conscientes de que la administración actualmente no apuesta por la formación ocupacional, y que las antiguas ayudas remuneradas para poder cursar estudios PIF son actualmente inviables por las trabas normativas impuestas. Según datos de Hay

Flash de 2018, una de las acciones que están llevando a cabo las empresas de nuestro entorno, para retener al personal joven, es **subvencionar estudios**. Por ello, y siendo muy concededores del déficit que tenemos actualmente, demandamos que la empresa **asuma la ampliación del crédito horario** para posibilitar la realización de **estudios en el ámbito TIC** a aquellos trabajadores y trabajadoras interesados, posibilitando, mediante, bolsas **de horas individuales** el ajuste de su jornada laboral a la realización de dichos estudios, preparación y asistencia a exámenes etc.

Ante la digitalización y la introducción de nuevas tecnologías, para UGT es prioritario que **la formación se convierta en un valor garantista de estabilidad en la residencia**, de empleabilidad y de futuro laboral, mediante una enseñanza actualizada y completa, que se reciba **con antelación al inicio de cualquier nueva actividad** que se designe, y que esté **consensuada entre la representación sindical y la empresa**, para garantizar que no solo se atienden las necesidades empresariales, sino también las de la plantilla. No podemos estar hablando de un cambio en el modelo de negocio sin preparar a los trabajadores y trabajadoras para afrontar ese futuro. Así, **la formación adquiere la máxima importancia para poder abordar con éxito la necesaria transformación** hacia el mundo digital, **potenciando y aprovechando las habilidades y conocimientos de nuestros profesionales**, de forma que podamos acudir y **agotar nuestros recursos internos de forma previa a la contratación externa**.

Aunque somos conscientes de que la empresa ha realizado un gran esfuerzo poniendo en práctica **proyectos ambiciosos** como la escuela de excelencia, la escuela técnica, la comunidad CORE o DigitalWay, desde UGT creemos que aún deben articularse mecanismos **que extiendan estos proyectos a la globalidad de todos los trabajadores/as** adaptándolos a sus necesidades reales, convirtiendo la formación en el eje de la transformación y adaptación a las nuevas tecnologías (IoT, Cloud, IA, Blockchain, 5G, Big Data, automatización, robotización etc.)

Y finalmente, en la idea de culminar el esfuerzo en el que nuestra empresa ha sido pionera, como es **la figura del profesor interno**, desde UGT planteamos la necesidad de seguir avanzando en este CEV y actualizar definitivamente los acuerdos en materia de formación, **unificando las condiciones de los profesores en las tres jurídicas**, posibilitando y **ampliando el acceso a ser profesor** a más compañeros y compañeras, **actualizando la dotación económica por la impartición** de cursos, incluido la modalidad online, que data del año 2012, y **actualizando las compensaciones económicas por gastos de desplazamiento** en materia formativa.

Para UGT el profesor interno es **una figura esencial en la planificación de futuro** de nuestras empresas, para ello, debemos de adelantarnos a los acontecimientos y promover la actualización de dicha figura, estableciendo **un índice exclusivo de calidad de profesores internos** según las capacitaciones de éstos, facilitar la **rotatividad de los profesores y sus actos formativos**, regular y **compensar el tiempo de preparación de los cursos**, y establecer **un sistema de compensación actualizado y único para las tres jurídicas**, que compense con **un plus diferenciado los cursos con y sin desplazamiento**.

De otra parte, hay que **actualizar los conceptos en materia de estancia y manutención** en caso de desplazamiento, así como **el tiempo necesario** para el mismo, clarificando los

desplazamientos en sábado, domingo o festivo y su compensación, facilidades de **transporte público, etc.**, así como regular la formación impartida en jornadas no coincidentes con los turnos.

En definitiva, nuestra apuesta es que **la formación sea el eje de la capacidad de la empresa para afrontar los próximos retos de la revolución digital, de la garantía de empleabilidad y permanencia en la residencia y de la evolución profesional y personal y de las personas** que componemos Telefónica y que, en definitiva, somos quienes contribuyamos a que siga siendo la empresa de referencia en el Sector y un motor de crecimiento y riqueza para el país.

La Presidenta cede la palabra al Representante Empresarial, D.

En primer lugar, agradecer la representación social su exposición y al Sr. todo el detalle sobre la formación impartida en la Compañía en los últimos años.

Dando respuesta a las Organizaciones, siendo conscientes de la importancia de las reivindicaciones planteadas por CCOO y UGT, en el marco de la negociación del presente Convenio, creo importante, y en aras de la agilidad ya comentada, dar ya una respuesta afirmativa a determinadas cuestiones aquí planteadas.

Compartimos la importancia de la formación junto con los RRTT, como ya se manifestaba en el I CEV, siendo un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de los empleados. La formación, como ya hemos dicho, no es un fin sino un medio para lograr la mejor adaptación profesional y el óptimo aprovechamiento de los recursos que nos permite mantener, y si cabe aumentar, la competitividad de la empresa.

Pero desde la firma del I CEV ha habido hechos diferenciales, hitos tan relevantes como son las nuevas plataformas, nuevas metodologías y la aparición de procesos tan relevantes como la robotización, que hace del reciclaje o reskilling una necesidad en la que trabajar de manera inmediata. Es por ello que se configura de manera casi paralela la necesidad de formarse y la obligación de la Empresa de ofrecer los mejores entornos formativos

Estamos impulsando estas nuevas plataformas formativas, como ejemplo la activación del Programa DigitalWay, que tiene como objetivo impulsar la formación online y la cultura del auto aprendizaje continuo, y fomentar las capacidades digitales de los empleados para garantizar el éxito de la transformación de la compañía. #DigitalWay, que ya está disponible, es un programa de formación online que pone a disposición de todos los empleados una selección de contenidos online de calidad, que ayudarán a desarrollar y reforzar nuestras competencias digitales. Cuenta con una oferta de cursos variada, 100% online, accesible desde cualquier lugar con móvil, Tablet o PC. Son cursos asequibles y divertidos, para mejorar en competencias, conocimientos y herramientas de la vida digital. Este programa tiene cursos distribuidos en 3 áreas de contenidos: Competencias digitales, conocimientos tecnológicos y habilidades y herramientas.

Adicionalmente, ponemos a disposición de todos nuestros empleados una **app**, que ofrece recomendaciones de formación de manera personalizada para iniciar el itinerario en función de las necesidades de cada profesional.

También se ha habilitado una comunidad en **Workplace**, dinamizada por profesores internos, en la que se complementa y dinamiza todos los contenidos propuestos en #DigitalWay.

Está dirigido a todas las personas de la organización. El programa incluye más de 20 horas de formación en cursos online y más de 10 moocs diferentes. En la sexta semana desde su lanzamiento, se han sumado **más de 1400 alumnos**, con una calidad reconocida de 8,7 sobre 10.

Como decía al inicio de mi intervención, el aprendizaje continuo (RESKILLING), ha sido otro elemento retador. La compañía impulsa la formación y desarrollo de todos sus profesionales, facilitando el acceso universal a los mejores contenidos con la mejor calidad y fomentando el uso y aprovechamiento de las diferentes metodologías y formatos de formación (presencial, online, blended, virtual, etc.). Apostamos por **conciliar la formación con la vida personal** a través de programas online de calidad para todos los profesionales, donde el empleado decide qué quiere aprender y cuándo lo quiere aprender.

En este sentido, ya están en marcha diferentes **programas internos de Aprendizaje continuo** en varios niveles y con acceso universal, tanto en formato presencial como online, para todos los profesionales de Telefónica España. Los programas de aprendizaje continuo o reskilling persiguen, en función de su nivel, varios objetivos: impulsar las competencias, conocimientos y habilidades digitales para todos los empleados de TE, desarrollar los perfiles técnicos y comerciales hacia las necesidades de negocio y, por último, anticipar el desarrollo de perfiles críticos para la compañía (Seguridad, desarrollo web, consultoría de negocio, analytics, etc.).

Es por ello, que las necesidades formativas aquí indicadas, la consabida **formación en PRL y otros cursos relacionados con los compromisos y cumplimientos de la Empresa**, constituyen la base de nuestro modelo, ligado a la estrategia y a los retos del negocio. Es una realidad que tenemos que compartir y hacer crecer juntos.

En este punto, contamos con foros de interlocución consolidados que nos permiten mantener el dialogo abierto en esta materia y con actores que, con alto grado de responsabilidad como así se ha demostrado, han impulsado la formación en esta Compañía.

Sobre el rol de **Profesor Colaborador**: es deseo y necesidad de la Compañía seguir impulsando la figura del profesor interno potenciando su rol, evolucionando su perfil y homogeneizando su figura. Los nuevos entornos y metodologías de aprendizaje, que antes he referido y no expresamente referenciados en el Acuerdo Marco del actual CEV, deberán ser considerados como propuestas a recibir toda nuestra consideración. Es cierto que, si bien la formación presencial continuará siendo la metodología de referencia, como compañía tecnológica que somos, debemos fomentar y desarrollar nuevos modelos y metodologías de aprendizaje y preparar a nuestros profesores internos para ello, nuevas figuras y roles deben ser considerados en este entorno que tradicionalmente en esta Compañía ha sido pionero y referencia en el sector, como son el Formador Virtual / Online, la figura del Dinamizador de entornos online, y el Autor y desarrollador de contenidos online.

En relación con la petición manifestada por la parte social en materia de retribución de este colectivo, recogemos para análisis la actualización y mejora de niveles de retribución a

profesores internos y equiparación de las retribuciones de los profesores online y presenciales.

La Presidenta cede la palabra a la Representación Social

Toma la palabra la Representante de CCOO, D^a.

Desde **CCOO** nos alegra reconocer en sus palabras nuestra exigencia de mejorar la calidad e idoneidad de la formación que se impartirá, reforzando la formación técnica y de utilidad real para el puesto de trabajo.

Tras sus exposiciones, no podemos dudar que la visión estratégica en materia de formación es compartida, y por ello animamos y apoyamos a la empresa para seguir ofreciendo el abanico de posibilidades, presentes y futuras que nos han presentado, herramientas varias como la formación en redes mediante el uso de la plataforma Workplace, las apps como DigitalWay, las plataformas exclusivas como CORE en operaciones, las escuelas de excelencia, etc.

Competencias en TI, cloud, seguridad, consultoría de negocios especializadas, sistemas agile o analytics han de estar en nuestra hoja de ruta interna, es necesario formar en la casa para así evitar tener que salir a buscar talento fuera y a mayor precio.

A colación del desarrollo de la propuesta sobre la reformulación del Acuerdo actual de Profesores Internos, reforzar los roles poniendo sobre la mesa la consolidación de las figuras del profesor presencial y del virtual, del dinamizador de entornos on line, y del autor/a y desarrollador/a de contenidos on line, nos parece acertado, pero la falta de desarrollo en esta reunión nos produce extrañeza. Se requiere agilidad y concreción para ir acercando posiciones.

Mejorar las retribuciones existentes e introducir una nueva retribución para el roll de los dinamizadores de entornos online, es necesaria. Así como conocer el modelo que se utilizará para retribuir, entendemos que, con parámetros de calidad, la figura de las autoras/es y desarrolladoras/es de contenidos online, del que solicitamos, como representación de los trabajadores y trabajadoras, formar parte.

Queremos también reconocer la necesidad de incluir de facto en este acuerdo, al personal de Fuera de Convenio que viene realizando tareas de formación con las mismas condiciones que aquellos compañeros y compañeras de dentro de convenio.

En el apartado de homogeneización de condiciones de asistencia a cursos, no entendemos que por parte de la empresa ni se mencione, insistimos, en que se hace necesario seguir explorando un mayor nivel de homogeneización de condiciones al alza, entre las tres jurídicas, que la empresa ponga negro sobre blanco en relación a la compensación formato hora por hora, de todo el periodo que conllevan los desplazamientos a las actividades formativas, fuera del horario laboral. Seguir la línea de evitar cursos en lunes o viernes, contribuirá también a facilitar la conciliación, así como promocionar el desplazamiento del personal formativo a los centros de trabajo y/o provincias y no al revés.

Por último, dos últimas cuestiones que solicitamos implementar en este apartado de homogenización, y es que todas las trabajadoras y trabajadores que hagan una formación de seis horas diarias, independientemente de si están desplazados o en su ciudad de residencia, puedan dar por finalizada su jornada completa al término de la acción formativa,

pues tras el esfuerzo realizado es inútil exigir la incorporación activa y efectiva a los puestos de trabajo.

Y que para las personas con reducción de jornada que realicen formación por encima de su reducción se les considere el día como jornada completa a efectos compensatorios.

Para terminar, desde **CCOO** queremos recordar que para conseguir que la formación en Telefónica siga siendo un referente en las empresas del sector como lo es en la actualidad, la inversión en formación no puede pasar a un segundo plano, por lo tanto, el interés, los medios, la retribución y la compensación son asuntos en los que la verdadera apuesta de la empresa debe tener reflejo, porque la formación low-cost acaba pasando factura.

Gracias por su atención.

Toma la palabra el Representante de UGT, D.

Como contestación a la respuesta de la empresa a nuestros planteamientos, desde UGT valoramos las aportaciones que nos acaba de trasladar en cuanto a los contenidos formativos y al profesor interno, no obstante, nos parece insuficiente porque quedan muchos aspectos por contestar ya planteados por nuestra organización anteriormente, por lo que no nos vamos a reiterar, y que esperamos desarrollar a lo largo de esta negociación.

Toma la palabra la Presidenta

Convoca la próxima reunión para la semana del 15 de julio, pendiente de concretar el día, por lo que se realizará la oportuna convocatoria a las partes.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 12:30 horas en el lugar expresado en el encabezamiento.

Secretaría Representación Dirección

Secretaría Representación Trabajadores

Secretaría Representación Trabajadores

VºBº Presidenta Negociación