Telefónica

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 6

Fecha Reunión: 25 de julio de 2019

ASISTENTES:

PRESIDENTA

Dª.

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

D.
D.
Dª
D.
D.
Dª
D.
Dª
Dª
Dª
D.
D.

ASESORES REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

D.
D.
D.
Dª
D.
D.

D.
Dª.
Dª.
Dª
D.
Dª.

SECRETARIA

Dª.

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

D.	UGT
D.	UGT
D.	UGT
D.	UGT
Dª	UGT
Dª	UGT
D.	CCOO
D.	CCOO
D.	CCOO
Dª	CCOO
Dª	CCOO
D.	CCOO

ASESORES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

D.	UGT
D.	UGT
D.	UGT
D.	UGT
Dª	UGT
D.	UGT
D.	CCOO
D.	CCOO
D.	CCOO
D.	CCOO
D.	CCOO
D.	CCOO

SECRETARIOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

D.	UGT
Dª.	CCOO

A las 10:30 horas del día 25 de julio de 2019, bajo la presidencia de Dña. , en la Sala de Juntas de la Planta cuarta del Edifico 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 6ª sesión de la Comisión Negociadora del Segundo Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas, cediendo la palabra a la Representación Empresarial.

Toma la palabra la Representación Empresarial, D.

Buenos días a todos:

En mi intervención de hoy, quiero poner en valor los importantes avances en materia de conciliación desarrollados a través de los acuerdos alcanzados con las organizaciones sindicales aquí presentes en materia desconexión digital, así como el desarrollo y concreción del marco legal en materia de registro de jornada.

Ambos acuerdos encuentran su origen en lo suscrito en un acuerdo previo de declaración de intenciones en noviembre de 2018 y, por supuesto, como punto de referencia la normativa legal reguladora de ambos supuestos, en concreto la Ley Orgánica de Protección de datos Personales y Garantías de los derechos Digitales y el real Decreto Ley 8/2019 de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

En relación con la desconexión digital quiero destacar:

Los avances de la tecnología digital, medios de información y comunicación, que forman parte del entorno empresarial y son puestos a disposición de los empleados, no deben dificultar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar y, por lo tanto, su uso adecuado se ha convertido en un tema decisivo para la calidad de vida en el trabajo para todos, convirtiendo el respeto del tiempo de descanso y de las vacaciones en un derecho de los trabajadores y en un elemento estratégico para todos.

Por ello, consideramos necesario en esta negociación abordar la regulación de la desconexión digital para potenciar el respeto al tiempo de descanso de los trabajadores una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo la importancia de este derecho como herramienta fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, que garantizando los compromisos asumidos con nuestros clientes permita desarrollar y favorecer el equilibrio entre la calidad de vida profesional y personal y la salud de todos los trabajadores.

La propuesta de la Empresa es recoger de manera íntegra el acuerdo en el redactado del convenio colectivo y trasladar a la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo el seguimiento del cumplimiento de los objetivos pretendidos, siendo competente para resolver las discrepancias que pudieran surgir en su aplicación.

Recuerdo las palabras de nuestro presidente, Sr. , en relación al mismo, cuando el mismo día de su firma comentaba que el derecho a la desconexión digital se había lanzado inicialmente en España, pero la intención es aplicarla a todas sus posiciones globales... "Así, añade, que no hay muchas compañías que estén dando ese paso porque es algo nuevo, pero señala que en Telefónica queremos ser pioneros como compañía tecnológica y empresa que está en la vanguardia de esta nueva irrupción de tecnología".

Los aspectos más relevantes de su contenido son:

Se fija como criterio general el establecimiento de las medidas que tiendan a asegurar el respeto al tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras, así como el respeto a su intimidad familiar y personal, fuere cual fuere la jornada ordinaria de trabajo, resultando de obligatorio cumplimiento por parte de la empresa empleadora.

La contrapartida al reconocimiento del derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral, por parte empresarial, es el compromiso que la parte trabajadora asume tanto al uso adecuado de los medios tecnológicos puestos a su disposición como también a no usarlos, "en la medida de lo posible", fuera de su jornada laboral.

De igual manera, el derecho a la desconexión es reconocido a todas las personas trabajadoras que puedan realizar su actividad fuera de un centro de trabajo, ya sea de forma total o parcial, e incluso en el domicilio de la persona trabajadora.

Se extiende a todos los periodos en que la parte trabajadora no preste sus servicios por estar ejerciendo derechos reconocidos en la normativa legal y convencional entre los que se citan los periodos vacacionales, descanso diario y semanal, permisos, situaciones de baja por incapacidad y excedencias, con una importante mención, también incluida en el acuerdo sobre registro de jornada, que es de aplicación también al personal de fuera de convenio.

El reconocimiento del derecho implica que las personas que tengan responsabilidades jerárquicas deben respetar escrupulosamente este, de tal manera que deberán abstenerse de "requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso".

Por último, destaca el compromiso de la empresa en adoptar las medidas de formación y sensibilización necesarias entre el personal, al objeto de explicar y garantizar el ejercicio del derecho a la desconexión, con expresa mención a quienes asumen cargos de responsabilidad en su obligación de fomentar la explicación y cómo puede ejercerse ese derecho entre las personas trabajadoras a su cargo.

Respecto al registro de jornada:

El acuerdo demuestra el conocimiento de la realidad empresarial que tienen las partes firmantes, disponiendo que el registro es obligatorio para todo el personal mediante la tarjeta de identificación personal, especificándose que no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo el tiempo invertido para la pausa de la comida cuando se preste servicios en régimen de jornada partida, y considerándose como tiempo efectivo de trabajo aquellos desplazamientos que deba realizar la parte trabajadora como consecuencia de la prestación de servicios en un centro móvil o itinerante o cuando se deban a instrucción u órdenes de sus superiores jerárquicos.

Dado que no todas las personas trabajadoras prestan sus servicios, de forma total o parcial, en el centro de trabajo, y, por tanto, no podrá en ocasiones utilizarse la TIP a efectos del control del registro, la empresa se compromete – y es otro aspecto a desarrollar en el inmediato futuro—a establecer un sistema de registro telemático, que no implicará necesariamente la geolocalización del trabajador.

Además, quiero resaltar la previsión del acuerdo en cuanto que ambas partes "convienen en interpretar las presentes instrucciones con base en los principios de buena fe y mutua confianza, emplazándose a su revisión y perfeccionamiento en beneficio de la organización de la actividad empresarial y de las propias personas trabajadoras, en el seno del grupo de trabajo de carácter paritario que se conformará al efecto".

La propuesta de la Empresa, al igual que respecto al acuerdo de desconexión digital, es recoger de manera íntegra el acuerdo en el convenio y trasladar a la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo el seguimiento del cumplimiento de los objetivos pretendidos, siendo competente para resolver las discrepancias que pudieran surgir en su aplicación.

En definitiva, se trata de dos importantes acuerdos en donde todas las partes firmantes han tratado de plasmar al máximo sus planteamientos y que ponen de manifiesto la necesidad de un mantenimiento de un diálogo permanente con los representantes de los trabajadores para avanzar en el desarrollo de las novedades legislativas.

Antes de ceder la palabra a la presidenta, procedemos a la entrega a las organizaciones sindicales propuesta de redactado de:

- **PLAN DE IGUALDAD.**
- **TEXTOS DE FORMACIÓN** (Nueva redacción de Artículos 40 a 44 del actual CEV) y **ACUERDO MARCO PROFESOR COLABORADOR.**

Igualmente, se hace entrega de un **BORRADOR DE PROPUESTA DE CONCEPTOS GENERALES,** que consideramos se debe incluir en el Convenio.

Estos documentos, igualmente, se facilitarán también en formato electrónico.

- **PREAMBULO,** donde se explica brevemente los motivos de la firma del presente Convenio Colectivo.

- **OBJETO.**

- **AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL,** extendiéndose el Convenio Colectivo a las tres empresas firmantes como son Telefónica de España, Telefónica Móviles y Telefónica Soluciones, alcanzando su obligatoriedad y fuerza vinculante a todos los centros de trabajo actuales y aquellos que puedan crearse a futuro en cualquier parte del territorio nacional.

- **ÁMBITO PERSONAL.** El Convenio será aplicable a todo el personal que preste sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las Empresas incluidas en su ámbito funcional, salvo aquellos que estén expresamente excluidos.

- **VIGENCIA.** Este apartado todavía no está concretado ya que será en función del contenido de los acuerdos que alcancemos.

- **VICULACIÓN A LA TOTALIDAD.** La condiciones y acuerdos contenidos en el Convenio Colectivo forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.

La nulidad de alguno de sus artículos no afectaría al resto del contenido con Convenio, y conllevaría el inicio de un nuevo proceso negociador regido por la buena fe con vistas al restablecimiento de equilibrio de intereses de las partes del Convenio.

- **GARANTÍA DE EMPLEO CONDICIONADA A LA FIRMA DEL ACUERDO,** en términos similares a la redacción contenida en el I CEV respecto de la no aplicación con carácter forzoso de los mecanismos previstos en los artículos 51 y 52 c) del actual Estatuto de los Trabajadores, así como a que ningún trabajador será adscrito con carácter forzoso sin previo acuerdo con la representación de los trabajadores en los supuestos de reestructuración de actividades que tengan incidencia directa en el volumen de empleo.

- **GARANTÍA DE NO MOVILIDAD GEOGRÁFICA INTERPROVINCIAL.** De acuerdo con nuestros planteamientos en materia de movilidad geográfica, consiste en el compromiso de las Empresas a la no utilización de la movilidad geográfica interprovincial e interinsular con carácter forzoso salvo en los casos en que la distancia entre los centros de trabajo sea inferior a 50km.

  Esta redacción novedosa respecto a la redacción anterior, responde a la nueva realidad de las Empresas marcada por una irregular distribución de recursos motivada por los cambios en el dimensionamiento de la plantilla junto con la evolución de la actividad, lo que provoca ineficacias en la gestión de los recursos y en el cumplimiento de nuestros compromisos con los clientes. Motivo por el que se hace necesario ajustar la garantía a un criterio objetivo como es la distancia kilométrica respecto del centro de trabajo, que nos permita dar mejor respuesta a los requerimientos de nuestra actividad.

La Presidenta cede la palabra a la Representación Social

Toma la palabra la Representante de CCOO, Dª.

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

Debido a la entrega de documentos que acaba de realizar la empresa, desde CCOO proponemos a UGT solicitar un receso a la parte empresarial para efectuar una lectura rápida y elaborar una respuesta, en la medida que nos sea posible, a los planteamientos expuestos.

Toma la palabra el Representante de UGT, D. , que están de acuerdo en tener un receso para analizar los documentos presentados por la empresa.

La Presidenta concede la petición de receso y suspende la sesión.

Se reanuda la sesión y la Presidenta vuelve a ceder la palabra a la Representación Social.

Toma la palabra la Representante de CCOO, Dª.

Procedemos a valorar, tras la primera lectura, los documentos entregados por la empresa, sin menoscabo de posteriores análisis y aportaciones a las declaraciones que a continuación manifestamos:

En primer lugar, coincidir con ustedes en lo relevante del hecho relacionado con la firma, de la que somos partícipes, de los acuerdos sobre instrucciones sobre registro diario de la

jornada en Telefónica y sobre Política Interna reguladora del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras en Telefónica, los cuales a día de hoy se han convertido en, apenas una semana, referente no solo del resto de empresas del sector sino también de otras grandes empresas de nuestro país que seguirán la senda liderada por CCOO, UGT y la empresa.

La desconexión digital supone un derecho, de una trascendencia todavía no asimilada en términos generales, que garantiza a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente.

El registro horario, tendrá que evidenciar, si fuera el caso, las horas extras no reconocidas, no solo con un fin económico, que también, sino de dimensionamiento de las plantillas o eficacia de los procesos productivos, lo que nos permitirá equilibrar las cargas de trabajo encubierto y, en última instancia, valorar la afectación a la salud tanto física como mental, que estas situaciones pueden llegar a generar a fin de adoptar medidas preventivas necesarias.

Con la transposición de estos acuerdos al cuerpo de convenio, damos cumplimento fehaciente de su implantación real en la vida laboral del perímetro del CEV, e iniciamos un proceso que, sin duda alguna, seguirá vivo en la negociación permanente del convenio.

Desde CCOO abordaremos con la más exhaustiva vigilancia su desarrollo, y promoveremos los ajustes y mejoras que, fruto de la puesta en marcha y posterior seguimiento de los resultados, nos comprometemos a realizar bajo el tamiz de la ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación y la igualdad, la salud laboral y el marco legislativo vigente, que a su vez habrá de ir marcando en paralelo las mejores prácticas al respecto.

Sobre el documento de la empresa titulado: "**Borrador de propuesta de conceptos generales II CEV** ..." donde finalmente se ha decidido a entrar en el articulado del convenio, no podemos sino seguir exigiendo un mayor ritmo de trabajo, máxime cuando los artículos que se vayan a abordar sean mayoritariamente de carácter organizativo, como ha sido el caso.

El preámbulo recoge parte del espíritu que CCOO quiere plasmar en esta negociación, con el reconocimiento de las nuevas realidades laborales, formativas y tecnológicas que han surgido en los últimos 4 años fruto de las cuales nuestro marco laboral deberá evolucionar, desde nuestro punto de vista en un redactado más social, diverso, asentado en garantías potentes y con la premisa de la revalorizaron de nuestro poder adquisitivo. Estamos alineados en la parte del reconocimiento de los principios de no discriminación, pero nuevamente exigimos la adecuación de los textos oficiales y, por supuesto, del convenio en base a un lenguaje inclusivo, eliminando el falso concepto de sentido neutro con la utilización de términos en sentido genérico como "trabajadores o empleados".

Del repaso de los distintos artículos, poner en valor que por fin la empresa explicita la renovación del art. 12 relativo a la garantía de empleo, donde la reordenación del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas, económicas, técnicas, organizativas o de producción no será causa de baja en la empresa, con carácter forzoso, mediante la aplicación de los mecanismos previstos en el artículo 51 y 52 c) del estatuto de los trabajadores.

Así, como que cualquier medida empresarial que pudiera incidir sobre el volumen de empleo, no podrá ser aplicada con carácter forzoso, y sin previo acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, recogiendo con ello la no segregación forzosa.

Sobre la creación de empleo, asunto muy relevante para CCOO, no vemos rastro y entendemos que queda pendiente de ser abordada en próximas reuniones.

Echamos en falta la supresión de los artículos 6 y 7 relativos a compensación y absorción y garantía personal respectivamente y, por lo tanto, solicitamos la inclusión de los mismos en el redactado.

Aclarar que cuando llegue el momento de debatir sobre ello, CCOO apostará, si el conjunto de la negociación cumple nuestras expectativas, por una vigencia larga que de estabilidad a las plantillas, asunto que deberá ser reflejado en el artículo 3.

De la propuesta entorno al artículo 13 sobre garantía de no movilidad forzosa, no nos cansaremos de decir las veces que sean necesarias que, si siguen por el camino de tocar los pilares básicos de la negociación, que incluyen una lista de garantías, entre las que se encuentra esta, se encontraran de frente con CCOO. No aceptamos su redactado, lo rechazamos de pleno, exigimos la renovación del actual y advertimos de que este asunto puede suponer motivo de ruptura en la negociación e inicio de medidas colectivas de rechazo a esas políticas que consideramos fuera de lugar.

Con relación a los primeros redactados entregados por la empresa en materia de **formación** e **igualdad**, nos comprometemos a un análisis detallado con respuesta para la próxima reunión, aunque si nos gustaría adelantar que en el documento de formación si bien quedan reflejados algunos aspectos positivos, relatados por enésima vez en esta mesa, siguen sin aparecen garantías solicitadas por CCOO tales como: responder sobre la petición de que todas las trabajadoras y trabajadores que hagan una formación de seis o más 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. Así, como 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.

De la documentación denominada "plan de igualdad y protocolo de actuación en los supuestos de acoso laboral ..." se percibe el esfuerzo, denota un paso más allá del anterior redactado, pero CCOO considera que hay trabajo que realizar dentro de Comisión Interempresas de Igualdad, que ponga en tierra, con un diagnostico actualizado de la actual situación de las empresas, las medidas correctoras que pongan fin, tal y como hemos detallado en anteriores intervenciones, a la brecha salarial indirecta, a la infrarrepresentación de la mujer en el ámbito laboral o a medidas conciliadoras que propicien la igual entre las personas.

Nuevamente, esta jornada nos sabe a poco. Llevamos un mes largo de negociación, nuestras propuestas sobre la mesa desde la segunda reunión y la empresa lenta, espesa, sorda a veces.

CCOO no va a permitir más tiempos muertos, no va a dormir el proceso negociador, necesitamos avanzar más y mejor, que den respuesta a todas y cada una de nuestras reivindicaciones, que hablan de actualizaciones y revisiones salariales, de problemas concretos como la casuística de los topados y de asuntos generales como las jornadas, los

permisos, la conciliación, el teletrabajo, la salud, y un largo etcétera, que hemos puesto sobre la mesa y que queremos resolver. Hoy mismo la prensa habla de un buen trimestre en Telefónica, con ganancias entorno a un 2,8% y recorte de la deuda por noveno trimestre consecutivo, hay escenario para negociar y obligación para ello.

Les instamos pues, a no abandonar el proceso interno de negociación durante el previsible paréntesis oficial de agosto, para una vez que retomemos las reuniones en septiembre, se note, se sienta el cambio de actitud, las ganas de avanzar y el objetivo de cerrar acuerdos; de lo contrario no tardaremos mucho, no ya en solicitar sino en exigir el adelanto a cuenta y en activar los mecanismos de presión que sean necesarios para salir del estancamiento, que lamentablemente ha dominado su posición, hasta la fecha.

Gracias por su atención. Cedo la palabra a la señora presidenta.

Toma la palabra el Representante de UGT, D.

Saludos a la presidenta, secretario, secretarias, representación de la empresa de las tres jurídicas y representación social.

Nos congratulamos, como parte actora que hemos sido, de la incorporación de los acuerdos de desconexión digital y registro horario, que nuestra organización ha firmado con el corporativo para todas y cada una de las empresas de nuestro grupo. Un gran avance para proteger y regular la jornada de la plantilla ante las nuevas tecnologías.

Somos conscientes del dinamismo que la nueva actividad adquiere como consecuencia de nuevas herramientas tecnológicas, etc.... y que pueden impactar en los acuerdos, por lo que es necesario el tratamiento de lo alcanzado con el objetivo de supervisar y comprobar el estado de su aplicación y sus posibles adaptaciones en la comisión de ordenación de tiempo y trabajo y en cuantas comisiones corresponda.

En una primera valoración, sobre el **ámbito**, UGT apuesta por una reducción del número de personas trabajadoras FFCC, garantizando, además, para este colectivo, que la retribución fija sea como mínimo idéntica a la que percibiría dentro de convenio y no renunciamos a la incorporación de nuevas empresas en el ámbito del II CEV.

En cuanto a la **vigencia**, UGT apuesta por una duración lo más amplia posible, de forma que nos garantice, una seguridad laboral y de empleo para afrontar los grandes retos y transformaciones que se avecinan en este próximo periodo. Además, es absolutamente necesario la potenciación de las comisiones y grupos de trabajo, en aras a seguir manteniendo la paz social.

En lo que respecta a las **garantías**, como UGT, hemos venido manifestando, comprobamos con satisfacción que la empresa se haya venido a nuestros postulados garantizando el empleo y la no segregación forzosa de actividad. No renunciamos a otras garantías que hemos definido como líneas rojas, como es la no movilidad interprovincial e interinsular con carácter forzoso. Seguimos insistiendo que se ha de abordar un proceso de deslocalización y recuperación de actividades de mayor valor añadido.

En relación con la **formación**, para UGT es un elemento fundamental para la promoción y desarrollo profesional y económico de la plantilla, que además contribuye decisivamente a la empleabilidad, al empleo y al mantenimiento de la residencia laboral.

UGT reivindica un diseño final de manera negociada y consensuada de un amplio plan formativo adaptado a las nuevas tecnologías, con la participación como representantes de los trabajadores, y vemos un paso positivo la potenciación de la figura del profesor interno, mejorando sus condiciones actuales, como la eliminación del nivel básico de los cursos, o la igualación de la gratificación de los cursos presenciales con los online. También vemos un paso importante ir normalizando la compensación por tiempo de desplazamiento, así como el desarrollo que hace sobre los dinamizadores y los autores de contenido. Pero seguimos sin respuesta a otras demandas que hemos estado realizando a lo largo de esta negociación por lo que nos sigue pareciendo insuficiente.

Respecto a **Igualdad,** UGT ha contribuido a que la empresa haya sido de las pioneras en el acuerdo de un plan de igualdad, y ello nos permite plantear que tenemos que avanzar y adaptar el mismo a la realidad actual, en el que necesariamente se debe de establecer todo tipo de medidas y acciones encaminadas a la eliminación de desigualdades por razón de género, y que no permita la existencia de ningún tipo de brecha salarial, tanto directa, como indirecta.

Por otra parte, y después de escuchar a la empresa y tras varias reuniones, y ante la más que previsible última reunión, antes de septiembre, queremos dejar claro que no compartimos como se está desarrollando la negociación, esperábamos mucho más de la empresa, tanto en las propuestas escritas, así como, y sobre todo, en el contenido. Lo hemos dicho a lo largo de estas semanas, despejar las incógnitas sobre nuestras líneas rojas, movilidades forzosas, así como avances en lo económico, mejora del poder adquisitivo, en pluses, aspectos sociales, vacaciones, permisos, conciliación, y residencia en el futuro, comercial, operaciones y la oferta Comercial para empleados, porque es lo que afecta a los compañeros y compañeras, un proyecto de futuro como compañía que nos haga visualizar que esta empresa tiene un plan.

Por eso exigimos que a la vuelta de vacaciones se nos garanticen respuestas, evidentemente en positivo, a todas estas demandas que, desde la UGT, calificamos de imprescindibles.

No es permisible seguir moviéndonos a estos ritmos. Hemos demandado y exigido desde el principio dinamismo y celeridad en la negociación, y ya no es tolerable más retrasos y falta de respuesta, por lo que exigimos que en septiembre la postura de la empresa sea otra.

Desde UGT nos comprometemos a dar una respuesta más completa, profunda y detallada sobre la documentación entregada hoy por la empresa, pero también instamos a la empresa que, en la próxima reunión, presente nueva documentación que contemple las numerosas materias que hasta ahora no se han concretado.

En la reunión de hoy, desde UGT hemos observado en la empresa un cambio en su dinámica de la negociación que, con independencia de los contenidos de las diferentes materias que conforman un convenio colectivo, pudieran alinearse con la voluntad de negociación y acuerdo que UGT siempre ha defendido. Por ello, si la empresa tiene la voluntad de alcanzar un acuerdo, debería de presentar en la próxima reunión un texto que contemple la práctica totalidad de sus propuestas para el II CEV y nos permita seguir avanzando en la mejora de nuestras condiciones laborales y económicas, porque es innegable que un buen acuerdo es beneficioso para los intereses de ambas partes.

La Presidenta cede la palabra a la Representación Empresarial, D.
, quien agradece la contestación a los textos entregados y que se procederá a valorar su contenido y las peticiones recibidas.

Toma la palabra la Presidenta

Convoca la próxima reunión para la primera semana de septiembre, 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