

Informe

X Reunión de la Mesa Negociadora del II CEV

Madrid, 24 de septiembre de 2019

Iniciamos la **10ª reunión** de la Comisión Negociadora del II CEV, en base al **Documento Borrador de Propuesta II CEV** entregado por la parte empresarial el pasado **viernes**, en formato articulado, solicitado este reiteradamente por **UGT**. Este formato nos facilitará avanzar con más agilidad y celeridad, dada la premura que demuestra la parte empresarial en llegar en fechas próximas a un posible acuerdo.

Desde **UGT** criticamos la ausencia en el documento la ausencia de aspectos tan importantes, como la propuesta empresarial sobre la Creación **de empleo y selección y período de prueba**, CAPÍTULO VI, Secciones 1ª y 2ª (Artículos del 25 al 35), la cual aparecía, eso sí, en forma clausulada en borradores anteriores. **UGT** demanda una redacción para poder valorar como queda finalmente. **UGT** ya se pronunció valorando positivamente que se aceptará nuestra reivindicación de homogeneización de los procesos de selección en las tres jurídicas. Seguimos insistiendo en participar en los procesos de Cambios de Acoplamiento con Conocimientos Específicos (Caces), y complementariamente entendemos que debiéramos afrontar la redacción de un articulado común de traslados para las tres jurídicas.

Igualmente nos llama la atención que el Artículo 89, **Teletrabajo y Flex-Work**, aparezca sin contenido, cuestiones que desde **UGT** hemos venido defendiendo con especial perseverancia.

Desde **UGT** hemos seguido insistiendo en que es preciso regular el **teletrabajo** de forma que su concesión y gestión sea más ágil, de forma que facilite la ampliación del número de concesiones, incrementando el número de personas trabajadoras bajo esta modalidad de trabajo y progresando en la dotación de las herramientas de comunicación y de medios para el teletrabajo.

También hemos reiterado que, durante la vigencia del convenio, todas las personas trabajadoras adscritas a aquellas unidades donde se desarrollen actividades susceptibles de teletrabajar **tengan asignado un tiempo mínimo de teletrabajo**, a realizar en jornada completa o tiempo equivalente.

También hemos hecho hincapié en que la empresa se comprometa con **fechas concretas, a desarrollar un sistema informático que permita recoger de manera automática y uniforme un procedimiento de solicitud, tramitación, autorización y formalización**, del acuerdo individual, así como las sucesivas prórrogas y el control de los teletrabajadores.

Así mismo, hemos reiterado que el **flex-work** se rija por condiciones similares al teletrabajo en los aspectos de procedimiento, implantación, efectividad, seguimiento del acuerdo, voluntariedad, reversibilidad, formación, protección de datos, equipos y comunicaciones, jornada y horarios, condiciones económicas y recomendaciones de seguridad y salud.

En cuanto a la **subida salarial**, desde **UGT** manifestamos nuestra discrepancia, ya que no cumple con nuestras pretensiones. Y por lo tanto la empresa debe establecer fórmulas compensatorias, como pueden ser el abono de pluses consolidables.

La empresa renuncia a la posibilidad de habilitar otro medio de pago que sustituya a los vales de comida sin previo acuerdo con la RR.TT., tal como habíamos propuesto desde **UGT**.

La empresa corrige el texto sobre las personas trabajadoras en situación de IT, contemplando la demanda de **UGT**, y que se abone el 100 % del complemento, tal como estaba recogido en el I CEV.

La empresa acepta otra de las reivindicaciones de **UGT**, la reducción a 20 minutos el mínimo en jornada reducida.

Sobre **trabajos programados**, la empresa acepta la petición de **UGT** de retirar el redactado, a falta de cerrar un acuerdo, si fuese posible, en la comisión correspondiente.

En cuanto a **Comercial**, la empresa adquiere el compromiso de abordar un nuevo modelo comercial durante la vigencia del II CEV, cuestión está ampliamente anunciada durante la campaña electoral por **UGT**. Si bien es cierto que no está reflejada otra de nuestras reivindicaciones sobre la consolidación de las actuales **gratificaciones ligadas a la carrera de comercial** si se produjese una reestructuración forzosa.

La empresa acepta un máximo de 3 horas para los **desplazamientos a cursos de formación** entre semana, siendo un avance, **UGT** lo considera insuficiente sobre manera para las provincias con deficientes medios de transporte.

Sobre el **Plan de Igualdad, adaptación de jornada y nuevas medidas de conciliación** Desde **UGT** hemos insistido, incluso antes de iniciar esta negociación, un esfuerzo a la empresa para cerrar un verdadero plan de igualdad que contenga nuevas medidas que favorezcan la conciliación y permitan una mejor adaptación de la jornada de las personas trabajadoras, que no sólo responda a lo que la ley ya estipula, sino que la supere y responda a la entidad y posición que Telefónica ocupa como primera empresa del país.

Desde **UGT** hemos querido compartir la empresa la necesidad de hacer una profunda reflexión sobre **las diferentes modalidades de jornada existentes en el Distrito T**, con todas las implicaciones que supone el traslado diario a dicha sede. A esto se le debe sumar las tendencias actuales hacia la adaptación de jornada y a las necesidades de las

propias personas trabajadoras. Por ello, **UGT** considera que es preciso trabajar hacia un modelo más homogéneo, en donde apoyándonos en el teletrabajo, únicamente se delimiten los horarios de entrada y salida, con la debida flexibilidad, quedando a disposición de la persona trabajadora la elección del horario concreto según sus circunstancias, con previsión de devengo de los cheques comida en cualquiera de sus variantes.

Con respecto a la **utilización de dispositivos digitales corporativos, software y aplicativos, correo electrónico, sistema de mensajería y herramientas sociales y colaborativas, acceso a internet y del régimen disciplinario**, la empresa ha presentado un redactado donde simplifica los textos y reduce la subjetividad, tal como le exigimos desde **UGT**. No obstante, el redactado debe mejorarse para dotarlo de mayor seguridad jurídica, adaptarse a la jurisprudencia europea en vigor y a los requerimientos de la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos. En este mismo sentido, dicha LOPD contenía una serie de nuevos Derechos Digitales, los cuales deben tener su reflejo y mejora en nuestro Convenio, como empresa tecnológica que somos. La empresa concede la petición de **UGT** de reducir los **años de prescripción de las faltas graves y muy graves**, reduciendo un año en ambos casos.

UGT ha recordado nuevamente la importancia que se recoja un nuevo procedimiento para trabajos en altura, así como que se dote de **desfibriladores** en todos los centros de trabajo, y no sólo donde la legislación obliga. También en la necesidad de contemplar los nuevos riesgos psicosociales por el uso de la tecnología.

Desde **UGT** hemos seguido reiterando que se extienda el **Plan de Compensación Flexible** al ámbito del CEV. El abono de servicios como como guarderías, alquiler de vehículos o cursos de formación, o la compra de productos dispositivos digitales, con interesantes beneficios fiscales como los que contempla estos planes de compensación flexibles, son facilidades muy valoradas por nuestros jóvenes y por la plantilla en general, al poder decidir voluntariamente como percibir parte de su retribución dineraria para que se adapte a sus necesidades personales y familiares en cada momento.

La empresa ha recogido nuestra petición de atraer el talento joven, no solamente con formación universitaria y por lo tanto tenga en cuenta en futuras convocatorias las contrataciones con formación en grados medios y superiores de Formación Profesional.

Desde **UGT** hemos recordado que se siguen sin atenderse nuestras reivindicaciones sobre **la necesidad de reformular el actual Marco Laboral de los trabajadores y trabajadoras fuera de convenio**, en aspectos retributivos y de Igualdad de Oportunidades, extendiendo a este colectivo los beneficios sociales y las medidas de conciliación que se acuerden en el marco de este II CEV.

UGT ha insistido en la revisión de la actual **Oferta Comercial para Empleados** en el sentido de poder optar por **el paquete comercial, producto o servicio que más se**

adapte a sus necesidades aplicando una reducción sobre la cuota. Seguimos sin una respuesta en positivo.

Para acabar con la revisión del documento, hemos mostrado nuestro desacuerdo con el Artículo 175, **Fondos Sociales**. Desde **UGT** no aceptamos disminuir las cuantías del Fondo. La reducción de empleados que argumenta la empresa no se ajusta a la realidad, puesto que el personal que voluntariamente se adhiera el PSI podrá seguir solicitando las prestaciones estipuladas en el reglamento del Fondo.

Con respecto al **Anexo XI, Programa Voluntario de Suspensión Individual de la Relación Laboral y Bajas Incentivadas**, desde **UGT** hemos solicitado que se contemplen todos los acuerdos a los que se llegó en las Comisiones de Seguimiento del anterior PSI, como es el abono de la parte proporcional del PsP y no hubieran liquidado el mismo, así como reducir de 15 años de antigüedad a 13 años, la no penalización, buscar soluciones para quienes no reúnan los requisitos para poder acceder a la jubilación a los 65 años etc. Y que se convoque una Comisión de Seguimiento.

Desde **UGT** hemos vuelto a recordar a la parte empresarial que muchos compañeros y compañeras no podrán disfrutar sus vacaciones y libranzas pendientes, y por lo tanto la empresa debiera asumir su compensación económica.

En el documento sigue sin contemplar la **creación de empleo** joven que supere el número de las **jubilaciones derivadas del establecimiento del límite de 65 años** para trabajar en Telefónica, a la razón de 2 incorporaciones por cada una de las salidas, tal como solicitó **UGT**, por lo que reiteramos la petición.

Finalmente le trasladamos a la empresa que, una vez tengamos un documento definitivo, trasladaremos a nuestros órganos democráticos de decisión todos los aspectos puestos encima de la mesa en su conjunto para adoptar las decisiones oportunas.

Una vez terminada nuestra valoración, **interviene el portavoz de la parte empresarial**, quien nos trasmite que nos encontramos en un momento clave del proceso negociador del II CEV. Entiende que se han realizado importantes avances en el acercamiento de las posturas en muchos de los temas expuestos por ambas partes.

Nos informa que toca seguir avanzando y es en este sentido que nos traslada las siguientes propuestas:

Subida Salarial: Para los años **2020 y 2021**, la empresa en el **mes de octubre abonará una cantidad de 300 euros** a todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de este Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2020 o 2021 respectivamente. De estas cantidades, **150 euros se incorporarán a los sueldos base a 31 de diciembre de 2020 o 2021, formando parte de la masa salarial del año 2020 o 2021** a efectos de cálculo para la revisión salarial del año siguiente.

Creación de Empleo: Incluirá en el texto el compromiso de contratar durante la vigencia del Convenio **2 personas por cada 1** cuyo contrato se extinga por aplicación de la jubilación forzosa, de los cuales, como mínimo la mitad será contratación joven de menores de 35 años, y el compromiso de continuar favoreciendo la contratación de jóvenes Titulados Universitarios, así como de **titulados en Formación Profesional**.

Procesos de Selección: La Empresa entiende que ha realizado un amplio esfuerzo para la homogeneización en su aplicación para las tres jurídicas, y nuestra participación en los procesos de CET, Concursos de Méritos y Procesos de Becarios, y nos insta a dar por válido lo concedido. A lo largo del día entregará a la Mesa el contenido de los artículos 25 a 31.

Incapacidad Transitoria, se mantiene la prestación complementaria del 100% de las retribuciones fijas.

Trabajos programados: Nos traslada que, dada la complejidad, se acepta la propuesta del compromiso de tratar este tema en el ámbito de la Comisión de Operaciones previamente para su análisis.

En cuanto **al texto referido al uso de dispositivos informáticos la empresa entiende** se presenta una propuesta de concreción y reducción, más simplificada

Indica que el Anexo VI ya presenta una nueva redacción sobre la **Carrera Comercial**.

En cuanto a la materia de **Salud Laboral:**

- La empresa compromete el aumento de centros con equipos desfibriladores por encima de la regulación actual. En este sentido, el compromiso se concretará en el seno del CCSS.
- La unificación para las tres jurídicas de las pruebas médicas realizadas dentro de los protocolos de vigilancia de la salud.
- Que la obligatoriedad de los reconocimientos médicos solo se aplique aquellos puestos profesionales que realicen tareas en espacios confinados, trabajos en altura o conducción.
- El compromiso de Iniciar el estudio y evaluación de riesgos de las patologías que puedan causar la tecno fatiga o el tecnoestrés.
- En cuanto a la solicitud de revisar el procedimiento para trabajos en altura, recogen la petición entendiendo la importancia de esta cuestión y se trasladará al Comité Central de Seguridad y Salud para el estudio y valoración de las alternativas que existen para trabajos en altura.

- En cuanto a las periodicidades de los comités centrales y provinciales de Seguridad y Salud, nos confirman que se contempla su mantenimiento de modo que “Las reuniones de los Comités Provinciales de Seguridad y Salud se realizarán con carácter trimestral, excepto en los casos de los Comités de Seguridad y Salud de Madrid, Barcelona, Valencia, Bilbao y Sevilla que, por su carácter de cabecera territorial, se celebrarán con carácter bimestral.

Teletrabajo y flex-work: En el seno de la Comisión de ordenación del tiempo de trabajo, se valorará la posibilidad de conceder 1 día de teletrabajo a todas las personas trabajadoras. Igualmente, la **herramienta para el seguimiento se compromete que estará disponible a lo largo de 2020**. Asimismo, presentaran una nueva propuesta en materia de **flex-work** como una evolución del teletrabajo para perfiles críticos y personas

En cuanto al PSI: Se añade al redactado **la liquidación del Premio por Servicios Prestados**, para aquellas personas trabajadoras que se adhieran al mismo y que no lo hubieran liquidado en cualquiera de los periodos establecidos en el I CEV.

Finalmente, la empresa nos indica que a lo largo de mañana miércoles 25 de septiembre se hará entrega de un nuevo borrador de Convenio, que contendrá todo lo expuesto en las diferentes sesiones de este Comisión, constituyendo lo que podría ser su **postura definitiva de texto del II CEV**.

Finalizada la intervención de la empresa, desde **UGT** manifestamos que somos plenamente conscientes de los aspectos en los que ambas partes coincidimos, y que, con lo adelantado hoy, nos acercamos más al punto de encuentro. No obstante, quedamos a la espera que se nos proporcione el documento comprometido para su valoración y análisis.

UGT Comunicaciones
Sector Estatal