

Informe

VIII Reunión de la Mesa Negociadora del II CEV

Madrid, 11 de septiembre de 2019

En la 8ª reunión de la Comisión Negociadora del II CEV, **UGT** ha realizado una intervención estableciendo su posicionamiento respecto al planteamiento de un PSI, exigiendo a la empresa no sólo **que clarifique la dimensión y alcance de su propuesta** sino **los motivos que le llevan a poner sobre la mesa de nuevo la pérdida de miles de empleos**, demandando además que en todo caso **dicho plan se equipare en términos, garantías y condiciones al anterior PSI**, cumpliendo los principios de **voluntariedad, universalidad y no discriminación** establecidos en planes anteriores, así como las condiciones económicas y sociales, incluidas las cláusulas acordadas en la Comisión de Seguimiento del mismo, de forma que, una vez salvaguardadas las condiciones económicas y de futuro de los compañeros que voluntariamente se quieran acoger al plan, **no se distorsione la negociación en marcha del CEV**, respecto a la que exigimos garantías adicionales para toda la plantilla.

Desde **UGT** hemos expresado que la presentación del PSI no nos distrae del **verdadero objetivo de esta negociación**, que es el diseño, de forma consensuada, del modelo con el que nuestras tres empresas van a afrontar el futuro en los próximos años, por hemos desglosado **los aspectos de la propuesta empresarial de la última reunión que precisan mejorar** para acercarnos a una posibilidad de acuerdo:

Demandamos la máxima **vigencia** posible, como fórmula para mantener, como mínimo, los derechos obtenidos y que no se vean afectados por factores externos como políticas legislativas o normas regulatorias, incluso contemplando mecanismos pactados para su prórroga.

Concreción de las **garantías de empleo, no segregaciones forzosas y movilidad geográfica forzosa**.

Mejora de la propuesta de Subida Salarial que cumpla con el Acuerdo Nacional de Negociación Colectiva, con una **cláusula de revisión salarial** que garantice el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras en función del comportamiento del IPC.

Modificación del redactado sobre cambios de acoplamientos voluntarios y a iniciativa de la empresa, planteando principios de voluntariedad si quiere cerrar un acuerdo en este punto.

Homogenización en las tres jurídicas en todos los procesos de **creación de empleo y selección**, con participación sindical en todos los procesos, así como en **tiempo de trabajo**.

Ampliación del vale comida a 11€

Jornada de verano para los empleados con función gratificada, así como en el área de comercial.

Establecer la **posibilidad de fraccionar los periodos de vacaciones en cinco días naturales**.

Ampliación a 5 días naturales para los familiares de primer grado y 3 días para los de segundo grado en caso de los **permisos retribuidos** en caso de accidente o enfermedad grave, definida en el art. 102 b, así como la posibilidad de poder **disfrutar de manera fraccionada**, con un fraccionamiento mínimo de 60 minutos, **los días de asuntos propios** definidos en el art. 102 h y mantenimiento del artículo 102 d, relativo al **permiso por nacimiento**, así como que todos **los permisos retribuidos cuyo hecho causante se produzca en festivo, comiencen el primer día laborable**.

Homogeneización de la gratificación de secretariado para las tres jurídicas.

Concreción de **un número mínimo de horas de formación por trabajador**, posibilitando entre otras, la **formación abierta de libre elección** con la finalidad de dar respuesta a las inquietudes personales de cada profesional, para fomentar su empleabilidad y autodesarrollo.

Respecto a las convocatorias de cursos de formación, **se recoge nuestra propuesta** de que, cuando el curso comience por la mañana de un lunes o al día siguiente a un festivo, el alumno podrá viajar el domingo o festivo y se le compensará el tiempo invertido en el desplazamiento a razón de hora por hora al igual que se compensará en la misma relación a los trabajadores que asistan a cursos de formación con reducción de jornada y realicen horas de formación por encima de su reducción de jornada pero, en aras a la conciliación de la vida familiar y laboral, seguimos planteando que este mismo supuesto debería de **aplicarse también cuando se viaje entre semana** para asistir a un curso.

Mejora de Teletrabajo y Flex Work

Redacción del nuevo Plan de Igualdad.

Mantenimiento de la **periodicidad mensual de las reuniones del CCSS, y del número de delegados de prevención de riesgos laborales**, así como una **clarificación sobre la realización de los exámenes de salud** en función de los riesgos asociados a las tareas que desarrolla el trabajador/a.

Redactado sobre los **derechos de las personas LGTBI**, con el objetivo fundamental de erradicar cualquier tipo de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.

Clarificación del **programa de desarrollo profesional para jóvenes**.

Negociación de un **nuevo modelo de Comercial** que integre todas las situaciones del área, clarifique y simplifique la actividad de cada segmento y garantice la **evolución profesional y la movilidad voluntaria** de todos los trabajadores y dé respuesta al progresivo y cada vez más acelerado **proceso de cambio enmarcado en la revolución digital** que distorsiona la actual distribución de los recursos asignados a los distintos segmentos, que reclama **una evolución de los modelos de atención hacia la especialización**, así como la **actualización de la carrera comercial**, que debe continuar siendo un **instrumento de motivación**, tanto profesional como económico de forma que podamos atender adecuadamente a nuestros clientes utilizando apropiadamente las capacidades de nuestros profesionales y potenciando sus habilidades mediante un **adecuado programa de Formación** apoyado en las herramientas formativas de mayor calidad, como Digital First, o Webex, extendiendo la formación en campus T1 a toda la red de ventas, **destruyendo el tiempo que sea necesario de la actividad** sin que repercuta en incentivos o calidad, y apostando siempre por la **formación presencial**.

El nuevo modelo de comercial, basado en la tipología de la atención, estaría cohesionado a través de una carrera comercial basada preferentemente en **conceptos retributivos fijos**, con niveles gratificados linealmente y por cumplimiento de objetivos, y adaptados al tipo de cliente que se atienda, distinguiendo entre Comerciales de Gestión, Vendedores no Presenciales, y Vendedores Presenciales, con plus fijo mensual adicional por la especialidad con la especialización y un sistema de gratificación por cumplimiento de objetivos. Dichos pluses fijos no serían en ningún caso inferiores a las gratificaciones actualmente establecidas en los diferentes niveles de la carrera comercial y **serían consideradas inherentes a cada comercial**, independientemente del segmento de atención que ocupe en cada momento, en tanto que así compensarán tanto la función de venta como los conocimientos adquiridos para su desempeño, y que cada comercial conservará a lo largo de su desempeño profesional, facilitando así la **movilidad funcional sin menoscabo económico**.

El nuevo modelo debe recoger la **creación de pasarelas entre los segmentos de atención**, con un número de plazas mínimo predeterminado, de forma que los comerciales puedan voluntariamente participar en los distintos tipos de atención, como

fórmula tanto de mejora profesional y perfeccionamiento de conocimientos como de mecanismo de recuperación en situaciones de estrés o carga mental.

Dicho modelo estaría tutelado desde la Mesa de Comercial, que tendrá un carácter vertebrador, **sin menoscabo de la necesaria interlocución en provincias y territorios**, como sistema tanto de resolución de conflictos como de diseño de las alternativas necesarias para afrontar, mediante la negociación, las dificultades de comercial.

Horario de atención comercial de 9 a 19 horas en venta presencial

Adscripción de todos los Responsables de Ventas de la empresa Telefónica Móviles España S.A.U., que desarrollen su actividad profesional en el segmento de Canal Indirecto, a la Carrera Comercial en el nivel RV2 para el ejercicio 2020, asignándoles la base de incentivos estipulada en el Plan de Incentivos Comerciales (PIC) aplicable a todos los profesionales de este segmento.

Equiparación de la base dineraria de los Planes de Incentivos Comerciales (PIC) a todos los profesionales con perfil Asesor Comercial de la empresa Telefónica Móviles España S.A.U., adscritos a los segmentos de CGC (Empresas) y con perfil Asesor Personal, igualándola a la estipulada para los profesionales de Telefónica de España, S.A.U.

Concluimos afirmando que, **en la medida que la empresa atienda los planteamientos que hemos realizado, podremos seguir avanzando** en una negociación que insistimos, resulta crucial para poder afrontar con garantías un futuro complejo que precisa respuestas consensuadas.

Por su parte la empresa, tras un largo **receso**, ha proporcionado **un nuevo documento** que, recogiendo algunos de nuestros postulados, califican como documento “final”, proponiendo:

Exclusión del **ámbito personal** del CEV a los Profesionales “Agile” en los puestos de “Scrum Master” y “Agile Professional”, debido a las particularidades y especiales circunstancias de estas figuras.

Una **vigencia** desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021, con posibilidad de prórroga de un año en caso de que así se acuerde por la Comisión Paritaria de Negociación Permanente que, en todo caso, debería llevarse a cabo durante el año 2021, sin que el término final de su vigencia pueda superar, en tal supuesto, el 31 de diciembre de 2022.

Aceptación de la **deslocalización de actividades y la recuperación de actividades de mayor valor** para asegurar la empleabilidad en las provincias en los casos que sea posible.

Incorporación de la **igualdad de oportunidades y la diversidad**, el respeto y la promoción de la igualdad efectiva de las personas trabajadoras del **colectivo LGTBI** como principios rectores de la gestión de recursos humanos.

Establecimiento, dentro del actual marco legal, de la **jubilación forzosa** de los empleados de las tres jurídicas incluidas en el ámbito del Convenio, en la medida que se cumplan los requisitos exigidos en la Ley General de Seguridad Social para acceder a la jubilación ordinaria, vinculando a la salida de dichos trabajadores **la incorporación de trabajadores/as jóvenes** dando lugar a un “relevo generacional”.

Establecimiento de la **garantía de NO movilidad Geográfica Forzosa**, en los mismos términos del I CEV y para los años de vigencia del Convenio, comprometiéndose a la no utilización de la movilidad geográfica interprovincial e interinsular con carácter forzoso, **sin ningún límite kilométrico**.

En materia económica, proponen un **incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% que tendría carácter consolidable, para cada uno de los años 2019, 2020 y 2021**, manteniendo el sistema retributivo de bienios y pases de nivel.

Actualización del **complemento salarial denominado “turno de tarde”**, estableciéndose que las horas trabajadas entre las 15:30 horas y las 22:00 horas se incrementaran a partir de la fecha de 2020 de la siguiente manera:

- año 2020: 0,80 €/hora
- año 2021: 0,90 €/hora

Respecto a la **compensación por comida en residencia**, proponen que el personal a quien se asigne jornada partida distribuida en dos períodos, tendrá derecho a percibir un vale comida (o medio equivalente si procede, en los términos que se acuerden) por cada día efectivo de jornada partida que realice por importe de **10 euros el año 2020** y de **11 euros el año 2021**.

Se mantiene la previsión de que en aquellas localidades donde no existiera un número significativo de establecimientos adscritos a la modalidad de cheque comida, se podrá percibir la compensación de jornada partida a través de nómina.

Propuesta para la **homogeneización de los procesos de selección** para las tres jurídicas del CEV unificando los criterios y procesos de selección vigentes hasta ahora en cada empresa en un único proceso de selección, al que podrán concurrir empleados de las tres empresas (proceso de selección interno) o profesionales del mercado (proceso de selección externo), en función del ámbito de publicación, que permitirá seleccionar a los perfiles más idóneos para la compañía con criterios de igualdad de oportunidades para todos. De igual manera se regula de manera común el proceso de selección para la participación en las becas formativas.

Se proponen **tres tipos de procesos de selección y creación de empleo** (becas formativas, procesos de selección interna y procesos de contratación externa) y ofrecen **participación a la representación de los trabajadores** en los procesos de:

- Becas formativas
- Procesos de Selección interna dentro del mismo Puesto Profesional que puedan implicar cambio de localidad
- Procesos de Selección interna que impliquen cambio de Puesto Profesional y promoción (Concurso de Méritos):

Se mantiene la **Movilidad Geográfica** en los mismos términos del I CEV

Modificación de la propuesta respecto a **cambios de acoplamiento** respecto al ámbito organizativo donde la empresa puede realizar cambios de acoplamiento de acuerdo a su capacidad de organización, pasando de la Dirección de primer nivel a la Dirección básica.

Homogeneización del cambio de acoplamiento voluntario para las tres jurídicas basado en criterios de perfil profesional y actividad, así como el cambio de acoplamiento que se realiza a iniciativa de la empresa, introduciendo las **garantías** de que dichos cambios no serán utilizados para atender circunstancias eventuales, entendiéndose que la movilidad dentro de la Dirección se produce para desarrollar las funciones propias del puesto/grupo en actividades que exigen una continuidad en la misma, y que los cambios de acoplamiento a iniciativa de la empresa, fuera de la Dirección básica del empleado, o fuera del centro de trabajo dentro del mismo Puesto Profesional, únicamente podrán llevarse a cabo cuando tenga por causa, razones técnicas, organizativas o productivas, aquellos que mejoren la posición competitiva de la Empresa, o la empleabilidad de los trabajadores, y no tengan la consideración de movilidad.

Se introduce un apartado específico relativo a la **jornada de verano de los empleados con función gratificada** (secretariado, consultores, jefes de producto y comercialización, jefes de proyectos de desarrollo de servicios y asesores base) que, en aquellas unidades donde sea posible y siempre que se garantice la plena atención de la actividad, podrán realizar la **jornada de 37,5 horas semanales** que vienen realizando en jornada partida a lo largo del año, en jornada continua durante los meses de julio y agosto.

Se establece la posibilidad de **fraccionar las vacaciones** en el periodo de 10 días naturales en a **dos periodos de 5 días naturales**, siempre que transcurran entre ambos periodos un mínimo de 7 días desde la finalización del primer periodo y que las necesidades del servicio lo permitan. Con el fin de que esta nueva modalidad más flexible no suponga un incremento de días respecto del periodo de 10, uno de los periodos de 5 días deberá contener un sábado.

En el caso de permisos retribuidos, aceptan respecto a los casos de accidente o enfermedad grave, en el caso de que se trate de cónyuge o familiares de primer grado, **ampliar a 5 días naturales** y en los de segundo grado a **3 días**, ampliando a 3 semanas el periodo en el que se pueden disfrutar de estos días de permiso.

Mantienen la propuesta de derogación del permiso por nacimiento regulado en el artículo 102 d) del ICEV, relativo al **permiso por nacimiento** para adaptarlo a lo legislado, pero establecen una **derogación progresiva** (4 días naturales en lo que resta del año 2019, 3 días naturales en el 2020 y en el año 2021 no se disfrutaría día adicional alguno, puesto que se habría alcanzado la equiparación en el número de semanas a disfrutar).

Aceptan el **fraccionamiento de los dos días de asuntos propios**, rebajando a 60 minutos el tramo mínimo.

Respecto a **Comercial**, aceptan la adscripción de todos los **Responsables de Ventas de la empresa Telefónica Móviles España S.A.U.**, que desarrollen su actividad profesional **en el segmento de Canal Indirecto, a la Carrera Comercial en el nivel RV2** para el ejercicio 2020. Igualmente, dentro del compromiso de homogeneización de condiciones económicas, se **unificarían los módulos de los incentivos comerciales de los Asesores de Cuenta Pretorianos del CGC** a partir de enero del 2020.

Se establece un horario de atención al cliente venta presencial en un **horario flexible que fluctúa entre las 8:00 horas y las 19:30 horas**, de lunes a viernes, dentro del marco de las 37,5 horas semanales y respetando, en todo caso, el descanso entre jornadas.

Se facilitará el **acceso a los diferentes programas formativos contenidos en el portal Campus TI** a los comerciales.

Se regulan mecanismos y criterios precisos para la **implementación de las pasarelas** que permitan la **circulación voluntaria de comerciales** entre segmentos, tanto en sentido ascendente como descendente.

Sobre **Clasificación profesional**, entienden necesario un planteamiento estructural, que se remitiría a la Comisión de Clasificación Profesional para que de manera conjunta con los RRTT se analicen las posibilidades de evolución y posterior implantación.

La empresa concluye que sus planteamientos tratan de **recoger las principales peticiones manifestadas por cada una de las partes**, para intentar cerrar un acuerdo y afrontar con garantía los próximos tres años, sin detrimento de las condiciones laborales de los empleados.

Por otro lado, hacen el planteamiento, dentro del Convenio y como una parte del mismo, de un nuevo **PROGRAMA VOLUNTARIO DE SUSPENSIÓN INDIVIDUAL** de la relación laboral de los trabajadores, tras **explicar los factores que a juicio de la empresa justifican su presentación** (conflicto comercial internacional, ralentización de las

diferentes economías de primer nivel, conflicto comercial sobre el control y evolución de las nuevas tecnologías y la seguridad, sector donde Telefónica desenvuelve su actividad, el Brexit, incertidumbre sobre posible recesión a nivel mundial, etc., en lo macro y los retos del sector, derivados principalmente de la transformación digital y de la competencia, con estancamiento de ingresos y la irrupción de nuevos operadores, que empuja a todos los operadores a mejorar continuamente los costes, la necesidad de entrar en la subasta del 5G y necesidad de esfuerzo inversor, etc., en lo micro).

Dicho PSI tendría, como **aspectos principales**:

- **Vigencia:** únicamente desde la firma del presente convenio hasta el 31/12/2019.
- **Requisitos.** Todos los empleados en activo en fecha 1 de enero de 2019, con una antigüedad reconocida igual o superior a 15 años en el momento de la baja, con 53 años o más cumplidos durante 2019. Los empleados que reúnan los requisitos para acogerse a este programa podrán solicitarlo hasta el 31 de octubre de 2019.

La Empresa podrá condicionar la concesión de las solicitudes en función de la actividad estratégica que esté realizando el empleado, la situación de la plantilla en la localidad o provincia, a las posibilidades de sustitución del trabajador afectado y a las dificultades de reorganización del área afectada.

Respecto a la fecha de inicio de suspensión de la relación laboral se producirá de la siguiente forma:

- Nacidos antes de 1966 y entre enero y octubre (inclusive) de 1966, su último día trabajado será el 31 de octubre de 2019. Iniciando por tanto la suspensión de la relación laboral el 1 de noviembre.
 - Los nacidos en noviembre y diciembre de 1966 podrán causar baja en el mes de cumplimiento de los 53 años.
- **Asistencia Sanitaria:** Los empleados tendrán derecho a la póliza básica de asistencia sanitaria complementaria de ANTARES en los términos del programa anterior, la empresa asumirá el 100% del coste de la misma.
 - **Salario regulador:** se entenderá por salario regulador la suma de devengos fijos anuales acreditados en el momento de la baja, que el empleado tenga acreditados, dividida por 12.
 - **Condiciones económicas:** Se garantiza la percepción de una renta mensual equivalente al 68% del salario regulador acreditado en el momento de la suspensión hasta que cumpla 65 años.

Asimismo, se reintegrará a los empleados el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social que acrediten haber suscrito hasta los 65 años o fecha en que

puedan acceder a la jubilación ordinaria.

La Empresa realizará las aportaciones obligatorias del Promotor al Plan de Pensiones, en función de las retribuciones fijas acreditadas en el momento de la baja, en los porcentajes a los que el empleado tuviera derecho.

En cuanto a los puntos relativos a **las obligaciones y derechos del empleado suspenso; la extinción del pacto de suspensión; eventual reingreso; Comisión de seguimiento**, mantendrán una regulación análoga a la prevista en el Plan anterior.

Asimismo, se propone un nuevo **PROGRAMA DE BAJAS INCENTIVADAS** para aquellos empleados en activo que ya lo estuviesen el 1 de enero de 2019, que cuenten con una antigüedad mínima en la Empresa de 5 años y **menos de 55 años de edad**, que no puedan acogerse al Plan.

En este caso, se abonará una compensación económica equivalente de 45 días de salario por año de servicio efectivo, con un máximo de tres anualidades y media. El cálculo del salario/día se efectuará dividiendo los conceptos salariales fijos anuales por 365 días, entendiendo por retribución anual bruta la suma de devengos fijos que el empleado tenga acreditados en el momento de la baja.

El resto de las condiciones se mantienen respecto del anterior programa de bajas incentivadas.

Concluye la reunión reconociendo por nuestra parte el esfuerzo realizado por la empresa en la elaboración de su segunda propuesta de BORRADOR del II CEV, que constatamos que **se acerca a nuestras demandas**, requiriendo no obstante de **un tiempo para su análisis**.

En cuanto al PSI, reservándonos un posterior pronunciamiento sobre su motivación y/o justificación que la empresa ha realizado, hemos solicitado la inmediata **constitución de una Comisión de Seguimiento del PSI**, donde resolver cualquier cuestión sobre el mismo, **comprometiéndonos desde la parte social a proporcionar una respuesta a todos los temas en la próxima reunión**.

UGT Comunicaciones
Sector Estatal