

Informe

9ª reunión de la Comisión Negociadora del II CEV

Madrid, 21 de septiembre de 2019

En la 9ª reunión de la **Comisión Negociadora del II CEV**, **UGT** ha realizado una intervención en base al **II Proyecto Borrador de Propuesta II CEV** entregado por la parte empresarial el pasado viernes, día 11 en la Mesa de Negociación, no sin antes resaltar que nuestra preocupación es la continuidad del empleo, por lo que siempre hemos emplazado a la empresa para que proporcione las necesarias garantías de empleo y no movildades funcionales o geográficas forzosas y la no segregación de actividades, aspectos que la empresa nos ha garantizado en los mismos términos que en el I CEV. Desde **UGT** hemos seguido insistiendo, como defendíamos en la pasada campaña electoral como nuestra principal reivindicación, en la necesidad de apostar por un amplio y completo programa de **formación como eje fundamental** para adaptarnos a un negocio cambiante, en un entorno de transformación tecnológica.

Así mismo hemos solicitado a la empresa que nos informe nos de sus planes para llevar a cabo el proceso de adaptación a la nueva realidad tecnológica y social, **desgranando su proyecto empresarial para el futuro, del que los trabajadores y trabajadoras debemos formar parte**. **UGT** quiere saber cuál es el futuro de Telefónica para la vigencia que abarcaría el CEV, cuál va a ser el modelo de negocio, qué significa, qué alcance tienen y cómo se ejecutarán el reskilling e insurcing que cita el presidente como fórmulas para afrontar el futuro.

Por otra parte, hemos insistido, una vez más que la documentación que se nos facilite en futuros documentos en formato Word y con una **estructura articulada** y no clausulada, para poder trabajar los textos más ágilmente, habida cuenta de **la premura que la empresa muestra sobre el posible final del acuerdo**.

Respecto al documento, **II Proyecto Borrador de Propuesta II CEV** desde **UGT** hemos traslado las siguientes consideraciones y/o valoraciones:

En primer lugar, hemos querido poner en valor que se contemple un lenguaje inclusivo en los documentos y la incorporación en el II CEV, los principios y compromisos hacia las personas LGTBI.

Para **UGT** la **subida salarial** debe acompañarse de la oportuna salvaguarda mediante una cláusula de revisión salarial similar a la del anterior CEV. El incremento salarial nos sigue pareciendo insuficiente, por lo que hemos solicitado un aumento en su porcentaje o en su defecto se complemente con el abono de **pluses** ligados a la productividad, que sean **consolidables en tablas salariales**.

Comprobamos que la empresa ha accedido a nuestra petición del aumento de los vales comida a 11€, no obstante, si se va a habilitar otro medio de pago, pedimos que este sea informado y negociado antes con la RRTT.

Desde **UGT** hemos mostrado nuestro desacuerdo con el tratamiento planteado en los casos de IT, y en consecuencia hemos exigido que se mantenga la redacción del anterior CEV para estos supuestos, asumiendo **la empresa, como hasta, ahora el abono del complemento hasta el 100 % del salario** de la persona trabajadora **en situación de IT**, dejando claro que es un tema **irrenunciable para UGT**.

En cuanto a los procesos **de selección** desde **UGT** vemos positivo que se haya aceptado nuestra propuesta de homogeneización de los procesos de las tres jurídicas, y la participación en varios procesos de selección, pero seguimos demandando la participación en todos ellos.

La empresa ha aceptado las mejoras planteadas por nuestra organización en **jornada laboral, permisos retribuidos, vacaciones y medidas de conciliación**, como es el fraccionamiento de dos días de asuntos propios, la posibilidad de coger periodos de cinco días en vacaciones, etc. Pero hemos seguido demandando la disminución de la jornada reducida por debajo de los 30 minutos.

Desde **UGT** no compartimos la regulación que hace la empresa de los **Trabajos Programados**, por lo que la hemos instado a replantearse el mismo, buscando otras fórmulas que satisfagan a ambas partes.

Como consecuencia de la insistencia de **UGT** acerca de 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, con efectos a 1 de enero de dicho año, así como la equiparación a 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. a partir del 1 de enero de 2020, 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, la empresa nos contesta positivamente.

Para **UGT** la empresa debe comprometerse en **abordar un nuevo modelo comercial** durante la vigencia del II CEV, que dé respuesta tanto a las necesidades de los clientes como a la de los comerciales, además de establecer la fórmula que dé paso a **la consolidación de las actuales gratificaciones ligadas a la carrera comercial**, que impida que la posible movilidad que se produzca entre los segmentos, como consecuencia de la adaptación a las tendencias del mercado y número de clientes, repercuta negativamente en el salario de los vendedores.

Para **UGT** la **formación** es un pilar fundamental. El profesor interno es una figura esencial, por lo que nos alegramos de que la empresa se haya avenido a nuestros planteamientos, consiguiendo **un sistema de compensación actualizado y único para las tres jurídicas**.

Otra de nuestras reivindicaciones era **clarificar los desplazamientos** en domingos y festivos, así como regular la formación en jornadas no coincidentes con los turnos,

personas con jornada reducida, etc., **cuestiones que la empresa ha recogido**. No obstante, hemos insistido que se deben compensar los desplazamientos entre semana.

Otra de las reivindicamos de **UGT** era una **bolsa de horas individuales** para los estudios TIC, cuestión esta aceptada por la empresa.

UGT siempre ha insistido en la necesidad de 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. 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. La empresa debe comprometerse 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.

Desde **UGT** hemos planteado que el **Flex-Works** se rija por las mismas condiciones que el 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. Hemos propuesto que **esta modalidad de trabajo se pueda extender a otras áreas que cumplan con perfiles similares**.

En cuanto a **Igualdad UGT** ha dejado meridianamente claro que **necesitamos un verdadero Plan de Igualdad** que no sólo responda a lo que la ley demanda, sino que la supere y responda a la entidad y posición que Telefónica ocupa como primera empresa del país. Es imprescindible avanzar y adaptar el **Plan de Igualdad** a la realidad actual, en el que necesariamente se deben de establecer todo tipo de medidas y acciones encaminadas a la eliminación de desigualdades por razón de género.

Desde **UGT** no podemos compartir el redactado de la utilización de **dispositivos digitales**, por considerarlo en algunos aspectos desproporcionado y subjetivo, de la misma manera que no podemos aceptar las modificaciones introducidas en el **régimen disciplinario**, por los mismos motivos, por lo que hemos pedido a la empresa que presente un nuevo redactado para ambos puntos, y retire los puntos más conflictivos. Así mismo, creemos necesario reducir los años de prescripción de las faltas muy graves y graves.

Las personas trabajadoras procedentes de las empresas fusionadas en 2017 en Telefónica de España: **Telefónica Telecomunicaciones Públicas e Iberbanda**, así como en Telefónica Móviles España **respecto de Tuenti Technologies**, **queden incluidas dentro del mismo ámbito de aplicación del presente Convenio**, tal como exigimos desde **UGT**.

La empresa recoge la gran mayoría de las demandas planteadas por **UGT** en **Seguridad y Salud**, aunque hemos insistido en algunas que no están contempladas, como es la posibilidad de que las personas trabajadoras que conducen con vehículo propio puedan, voluntariamente optar al reconocimiento para conductores. También hemos hecho hincapié en que se recoja un nuevo procedimiento para trabajos en altura.

Desde **UGT** seguimos solicitando a la empresa que se extienda el **Plan de Compensación Flexible** que actualmente disfrutaban los empleados de FFCC al resto de la plantilla dado que es muy valorado por nuestros jóvenes quienes pueden decidir voluntariamente como percibir parte de su retribución dineraria para que se adapte a sus necesidades personales y familiares en cada momento.

Así mismo desde **UGT** hemos **reiterado la necesidad de reformular el actual Marco Laboral de los trabajadores y trabajadoras fuera de convenio**, en aspectos retributivos, conciliación, Igualdad etc.

Desde **UGT** en lo que respecta a **FF.SS.** entendemos que no existe ninguna modificación sobre aquello que tenemos establecido ya que no hay ningún planteamiento por parte de la empresa.

Por último, desde **UGT** hemos requerido una respuesta positiva a nuestra solicitud de revisión de la **Oferta Comercial para Empleados** en el sentido de que pueda optar por **el paquete comercial, producto o servicio que más se adapte a sus necesidades** aplicando una reducción sobre la cuota.

Desde **UGT** hemos finalizado instando a la empresa a que nos **presente un documento del PSI**, para constatar cómo están recogidos los puntos que nos trasladó la empresa en su intervención del pasado viernes.

Desde **UGT** ya adelantamos nuestras demandas, donde pedíamos, que el PSI sea en todo igual al anterior **en condiciones**, es decir, que sea universal voluntario y no discriminatorio, **en lo económico**, con abono del 68 % del salario regulador y asumiendo la empresa el coste del seguro médico, y **en lo formal**, incorporando las mismas garantías, **pactadas e incluidas en la Comisión de seguimiento del anterior PSI** respecto a la posibilidad de incorporar al salario mensual el equivalente de la aportación individual y empresarial al plan de pensiones, y el abono proporcional del Premio de Servicios Prestados (Papa) para aquellas personas que se acojan al PSI y no hubieran liquidado el mismo, así como reducir de 15 años de antigüedad a 13 años el requisito para poder adherirse, así como buscar soluciones para quienes no reúnan los requisitos para poder acceder a la jubilación a los 65 años, debiendo también crear **una nueva Comisión de Seguimiento** para este PSI en la que poder tratar y dar respuesta a las incidencias que pudieran surgir en la aplicación del mismo. Además, hemos señalado que, ante lo estrecho del plazo para acogerse al PSI, muchos compañeros y compañeras no podrán disfrutar sus vacaciones y libranzas pendientes, debiendo asumir la empresa su compensación económica.

Para **UGT** la empresa debe asumir un compromiso de **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, debiendo apostar no solo por contrataciones con formación universitaria sino también aquellos jóvenes con formación en Grados, **Medios o Superiores en Formación Profesional**.

Por último, desde **UGT** hemos advertido a la parte empresarial que **no tenemos ninguna prisa**, lo único que nos apremia es tener un buen convenio y PSI. A partir de que no se contemplen nuestras reivindicaciones, no nos comprometemos **a ninguna fecha para finalizar la negociación**.

Tras el receso solicitado por la empresa una vez terminamos nuestras intervenciones la parte social, aquella se compromete **a la entrega del III Proyecto Borrador de Propuesta del IICEV**, y sobre el que nos adelanta que contemplará en gran medida las reivindicaciones pendientes de la RR.TT. **UGT** analizará en detalle el mismo y corroboraremos si se acerca, o no, a nuestras pretensiones. Dado que no hace mención de ningún documento o texto acerca del PSI **UGT** instamos a la empresa a que nos lo entregue.

UGT Comunicaciones