

*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 10**

*Fecha Reunión: 24 de septiembre de 2019*

---

**ASISTENTES:**

---

**PRESIDENTA**

[Redacted]

**REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN**

[Redacted]

**ASESORES REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN**

[Redacted]

[REDACTED]

**SECRETARIA**

[REDACTED]

**REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

[REDACTED]

[REDACTED]

**ASESORES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

[REDACTED]

**SECRETARIOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

[REDACTED]

A las 10:30 horas del día 24 de septiembre de 2019, bajo la presidencia de Dña [REDACTED] 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.** [REDACTED] saluda a los asistentes y da por iniciada la 10ª sesión de la Comisión Negociadora del Segundo Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas, cediendo la palabra a la Representación de los Trabajadores.

### **Toma la palabra la Representante de CCOO, D:**

Buenos días Sra. Presidenta, Representantes de la empresa, compañeras y compañeros,

Tras una intensa lectura del documento que nos hicieron llegar el pasado viernes a la tarde, detectamos que ya quedan incluidos en el redactado:

- La eliminación de su propuesta sobre trabajos programados.
- La inclusión en materia de creación de empleo, aparte de Titulados superiores, de Grados de Formación profesional.
- La simplificación del artículo sobre unos de dispositivos informáticos, etc.
- La corrección del redactado que deja incluida la enfermedad común en los complementos IT.
- La adición de un anexo dedicado a Comercial, recogiendo la necesidad de analizar un nuevo modelo de comercial, dentro de un foro de debate con la representación de los trabajadores, con premisas de homogenización y capacidades para dar respuestas y soluciones a las cuestiones que se planteen. Además de dotar a la comisión de comercial de una periodicidad cuatrimestral.
- También observamos el reflejo explícito de la unificación de los protocolos de reconocimiento médico en las tres jurídicas.
- Que la obligatoriedad de los reconocimientos médicos se cifa únicamente a las tareas relacionadas con espacios confinados, trabajos en altura o conducción.
- Que el comité central y los provinciales de seguridad y salud mantengan sus periodicidades por la importancia y gran cantidad de trabajo que asumen.
- La retirada de la pretensión de tener que justificar el horario elegido para la asistencia médica.
- Que en el ámbito de formación la compensación por desplazamiento se materialice para cualquier día de la semana o que la obligatoriedad pase por ser en jornada laboral.
- Otro asunto abordado positivamente es la reducción del tiempo de prescripción de las sanciones en el régimen disciplinario.
- En teletrabajo a expensas de un texto y anexo actualizado, vemos referencia a que se asume el compromiso de mantener dos reuniones anuales monográficas al respecto.
- Y en el plan de igualdad, también celebramos el compromiso para la elaboración de un reglamento y el aumento de las reuniones obligatorias del orden de 3 al año mínimo.

Con respecto al redactado que finalmente acordemos sobre fondos sociales, recordarles que los beneficiarios del mismo incluyen tanto activos como pasivos y por lo tanto existe una falsa percepción de pérdida de proporcionalidad que no compartimos.

Siendo todo lo relatado grandes avances que van perfilando la posibilidad de un acuerdo, quedan asuntos por abordarse, algunos de ellos de máxima relevancia, sobre los que solicitamos a la empresa de respuesta. Ejemplo de ello son:

- La entrega del redactado de los artículos relativos a empleo y selección.
- La aceptación de la propuesta de CCOO de reposición de las jubilaciones de más de 65 años, en la proporción de dos contrataciones por cada salida y un porcentaje de reposición independiente asociado al PSI.
- En materia de salud laboral la referencia al compromiso del aumento de centros con equipos desfibriladores hasta su total implantación, el análisis de las patologías relacionadas con el tecnoestrés o la tecno fatiga, así como la revisión de los trabajos en altura.
- Alternativas en el ámbito de formación para evitar o compensar los desplazamientos tanto en el ámbito de los cursos voluntarios como los obligatorios. Por ejemplo, teniendo en cuenta las herramientas *on line*.
- Que en el anexo de comercial se aclare que la extensión de las carreras TIC, es para todo el ámbito de ventas.
- Facilitar textos sobre *flexwork* y teletrabajo, con compromiso de implantación de alguna herramienta informativa de control para 2020 que permita el control, adjudicación o denegación de las peticiones.
- La retirada de la propuesta sobre que las vacaciones empiecen en laborable o que los permisos retribuidos se inicien de manera inmediata tanto sea laborable como festivo, por estar este asunto judicializado.
- Avanzar en el plan de igualdad.
- Atender a la petición de una nueva oferta comercial para empleadas y empleados.
- La inclusión en el anexo XI del PSI de la posibilidad de liquidar el Premio de Servicios Prestados, cumpliendo así que el texto recoja las mismas condiciones de salida que en el anterior proceso y solicitando además que las mejoras que fueron fruto de las posteriores mesas de seguimiento, sean abordadas en el mismo ámbito.
- Seguimos echando en falta propuestas relativas al colectivo de Fuera de Convenio, tal y como hemos demandado en anteriores reuniones.

Y por supuesto, la mejora de la oferta económica dentro del perímetro de revisión salarial, tal y como ya les explicitamos en la anterior reunión.

Por lo tanto, les instamos a un mayor esfuerzo de mejora, concreción y actualización del redactado manejado, que incluya las novedades que podamos acordar en el día de hoy.

Gracias por su atención, devuelvo la palabra a la Sra. Presidenta.

**Toma la palabra el Representante de UGT, D.**

Saludos a la presidenta, secretariado, representación de RRHH de las tres jurídicas y parte social.

Tras el paréntesis solicitado por la empresa para poder elaborar un documento que diera respuesta a las demandas expresadas por UGT, ya tenemos un primer documento borrador en formato articulado, solicitado este reiteradamente por nuestra organización. 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.

En primer lugar, criticamos la ausencia en el mismo 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, pedimos se presente una redacción para poder valorar como queda finalmente, UGT 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 CACES y, complementariamente a la homogeneización de los procesos de selección deberíamos 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.

UGT seguimos 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.

Asimismo, desde UGT pedimos 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.

Recordamos también para que se tenga en cuenta en el nuevo redactado 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.

Desde UGT planteamos 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.

**Sobre la subida salarial** la empresa no ha modificado nada respecto a su última propuesta. Desde UGT seguimos demandando el abono de pluses consolidables.

En cuanto a los vales comida, y en lo que respecta a la posibilidad de habilitar otro medio de pago, vemos que la propuesta de UGT esta recogida y el cambio de producirse será con el acuerdo de la RRTT.

De igual manera vemos que se corrige el texto sobre las personas trabajadoras en situación de IT, contemplando la demanda de **UGT** que pedíamos que el abono del complemento fuese el 100%, tal como estaba recogido en el I CEV.

Podemos constatar que la empresa también acepta la petición de **UGT**, reduciendo 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 **comercial** vemos que se contemplan la mayoría de las reivindicaciones que **UGT** ha planteado en esta mesa, aunque su desarrollo se nos queda corto, se acepta el compromiso de abordar un nuevo modelo de comercial, durante la vigencia del CEV, pero 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.

Sobre los **desplazamientos a cursos de formación**, la empresa acepta un máximo de 3 horas para los desplazamientos entre semana, siendo un avance dada situación actual, entendemos que es insuficiente para las provincias con deficientes medios de transporte.

Sobre el **Plan de Igualdad, adaptación de jornada y nuevas medidas de conciliación**, desde **UGT** venimos demandando a la empresa, incluso antes de iniciar esta negociación, un esfuerzo 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.

A este respecto, queremos compartir con 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, consideramos 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.

Sobre el texto de la **utilización de dispositivos digitales y del régimen disciplinario** vemos que la empresa ha presentado un redactado donde simplifica los textos y reduce la subjetividad. 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.

Vemos que también se ha trasladado al texto la petición de **UGT** donde pedíamos que se redujese **los años de prescripción de las faltas graves y muy graves**, reduciendo en un año en ambos casos.

En **Seguridad y Salud**, **UGT** en la pasada reunión pedimos que se recogiese un nuevo procedimiento para trabajos en altura, también queremos recordar que en las primeras reuniones **UGT** solicitábamos que se dotase de **desfibriladores** en todos los centros de trabajo, y no sólo donde la legislación obliga, y tampoco vemos nada recogido al respecto.

Seguimos solicitando, y tampoco aparece en el texto, 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.

En este contexto de atraer al talento joven, valoramos positivamente, que la empresa recoja nuestra petición respecto a que se tengan en cuenta en futuras convocatorias las contrataciones con formación en grados medios y superiores de Formación Profesional.

Se siguen sin atender 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.

También desde **UGT** solicitábamos una 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, y no hemos recibido respuesta en positivo.

Para acabar con la revisión del documento del Convenio aportado por la empresa, queremos mostrar nuestro desacuerdo con el Artículo 175, **Fondos Sociales**. **UGT** no acepta 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 anuncio del **PSI** por parte de la empresa y a nuestra exigencia que se presentase un texto, revisado el mismo, comprobamos que no está recogidos todos los acuerdos a los que se llegaron 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.

También desde **UGT** comentamos que muchos compañeros y compañeras no podrán disfrutar sus vacaciones y libranzas pendientes, debiendo asumir la empresa su compensación económica, seguimos demandado una respuesta en positivo sobre este tema.

Tampoco la empresa se ha comprometido a 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.

Desde **UGT** queremos manifestar 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.

**La Presidenta cede la palabra a la Representación Empresarial**

## **Toma la palabra la Representación Empresarial, D. Jose Luis Alonso Morales**

Buenos días a todos;

En primer lugar agradeceremos a todos vuestra presencia aquí en esta Mesa como en anteriores ocasiones.

Nos encontramos en un momento clave del proceso negociador del II CEV. Celebramos hoy la décima reunión y podemos decir que hemos realizado, sin duda, importantes avances en el acercamiento de nuestras posturas en muchos de los temas expuestos por ambas partes.

En la novena reunión, por parte de la Representación Social, se expusieron con concreción y detalle esas posturas de acercamiento, por lo que no procedo a extenderme sobre las mismas.

Toca seguir avanzando y, como cumplimiento del compromiso de la Empresa manifestado en dicha sesión novena, el pasado viernes hicimos entrega de los textos, tal y como anunciamos.

En mi intervención ya expresé que se integrarían gran parte de los planteamientos que la Representación de los Trabajadores expuso en dicha reunión, y es por ello que hoy procedemos a exponer en esta Mesa un resumen de su contenido para dar respuesta a lo solicitado en las siguientes materias:

### **EN CUANTO A LOS ASPECTOS ECONOMICOS / REVISIÓN SALARIAL:**

Además de la propuesta económica ya manifestada, pasando del 1,2% al 1,5% para los tres años de vigencia del II CEV, se ha procedido a la aceptación de la petición de ambas Organizaciones aquí representadas, contemplando en el texto una CLAUSULA DE REVISIÓN SALARIAL CONFORME AL IPC en los términos referidos en el anterior CEV.

Respecto a la petición en la que ambas Organizaciones solicitaban un último esfuerzo en materia salarial, la propuesta de la Empresa es que **para los años 2020 y 2021, la empresa en el mes de octubre de cada año 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. Para aquellas personas trabajadoras que hayan permanecido en activo una parte del año o para aquellas personas que realicen jornada reducida, se les acreditará la parte proporcional correspondiente. 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.**

En este sentido, creemos necesario poner en valor el esfuerzo realizado por la Empresa, que confiamos sea valorado y tenido en cuenta por la Representación Social.

Asimismo, mencionar la actualización de los pluses y compensaciones que han sido abordados en esta Mesa, así como **la compensación por comida en residencia mediante el incremento del importe del vale comida a 10€ en 2020 y 11 € en 2021.**

### **SOBRE CREACION DE EMPLEO:**

En relación a las peticiones de las dos representaciones sindicales sobre creación de Empleo, se incluirá en el texto por parte de la Empresa el compromiso de contratar durante la

vigencia del Convenio a 2 personas por cada una cuyo contrato se extinga por aplicación de la jubilación forzosa. De esas contrataciones, como mínimo, la mitad será contratación joven de menores de 35 años, y se adquiere el compromiso de continuar favoreciendo la contratación de jóvenes Titulados Universitarios, así como de titulados en Formación Profesional.

Por lo que respecta a los planteamientos realizados por la RRTT respecto a los **PROCESOS DE SELECCIÓN:**

Hemos de responder que en relación a los procesos internos de selección la Empresa ha realizado un amplio esfuerzo para la homogeneización en su aplicación para las tres jurídicas, que entendemos que esa parte debe valorar y dar por válidos estos aspectos.

Los RRTT participarán en los procesos de CET, Concursos de Méritos y Procesos de Becarios, si bien se informará de los procesos de contratación externa recogidos en el artículo 31.

A lo largo del día se hará entrega a la Mesa de los artículos 25 a 31.

En cuanto a la situación de **INCAPACIDAD TRANSITORIA**, como ya había sido adelantado en el texto del II CEV, se mantiene la prestación complementaria del 100% de las retribuciones fijas.

Sobre **TRABAJOS PROGRAMADOS:** 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** se presenta una propuesta de concreción y reducción, más simplificada como se ha solicitado.

Se presenta, igualmente, una nueva redacción del Anexo VI de **CARRERA COMERCIAL.**

En **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 a 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 y el tecnoestrés.
- En cuanto a la solicitud de revisar el procedimiento para trabajos en altura, **recogemos 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, confirmamos 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.”*
- Por último, no se contemplan cambios en la redacción actual del permiso para la asistencia a consultas de médicos especialistas.

#### **EN CUANTO AL RÉGIMEN DISCIPLINARIO:**

De acuerdo con lo solicitado, se reduce el tiempo de cancelación de las sanciones en el régimen disciplinario pasando de 5 a 4 años las muy graves y de 3 años a 2 las graves.

#### **SOBRE TELETRABAJO:**

Se recoge la petición de analizar en el seno de la Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo, 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, presentamos una nueva propuesta en materia de **flex-work**, como una evolución del teletrabajo para perfiles críticos y personas trabajadoras vinculadas a proyectos.

#### **EN MATERIA DE JORNADA REDUCIDA:**

Además de homogeneizar los tramos para las tres jurídicas, se establece la posibilidad de una reducción de 20 minutos sobre la jornada de trabajo diaria para la persona trabajadora que lo solicite con la disminución proporcional del salario correspondiente.

#### **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.

Por último señalar 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 nuestra postura definitiva de texto del II CEV.

**Toma la palabra la Presidenta, cediendo nuevamente la palabra la Representación de los Trabajadores**

**Toma la palabra la Representante de CCOO, D<sup>a</sup>.**

Tras la intervención de la empresa, donde se ponen en valor aspectos ya acordados y reflejados por escrito, las novedades introducidas hacen que la senda del acuerdo parezca estar más cercana. La pasada reunión ya hacíamos un amplio repaso en lo conseguido y afianzado en el texto borrador del II CEV.

La empresa da hoy un paso decidido hacia las demandas de CCOO y pone sobre la mesa fichas definitivas. Es por ello que queremos agradecer que hayan reconsiderado mejorar los parámetros de retribución mediante la fórmula de los pluses convenios establecidos para 2020 y 2021, en 300 euros respectivamente y con carácter consolidable en un rango de 150 euros por año que sumados a la revisión salarial del 1,5% en cada año de la vigencia del convenio, más la revisión del plus tarde o el aumento del valor de cheque gourmet, sin olvidar el 2,4% por bienio, nos dota de un marco económico en línea con anteriores acuerdos, por encima de la media de subidas en el sector teleco y con la garantía adicional de salvaguarda de los valores del IPC.

De otra parte, también queremos resaltar que el texto va tomando forma definitiva con lo que será la inclusión de los art. 25 al 31 relativos a desarrollo y selección, donde se habrá de recoger como novedad la importante y trascendental homogenización de procesos de las tres jurídicas, un paso muy relevante y afianzador que viene a poner en relieve la importancia del I CEV y sucesivos.

Qué se acepte la propuesta de reposición de empleo en base a 2X1 es muy importante en tanto en cuanto nos permitirá seguir creando empleo de calidad para los jóvenes y que en el PSI se acepte la apertura de un nuevo plazo para ejecutar el PSP, nos parece muy acertado y da cumplimiento a lo solicitado.

Reconocer también la aceptación de la propuesta sobre aumento de desfibriladores, así como asuntos relacionados con *flexwork* y teletrabajo, jornada reducida, nueva redacción del anexo comercial, salud laboral incluyendo la petición de estudio y mejora de los trabajos en altura o la inclusión del tecnoestrés como nuevo ámbito de estudio, etc.

Para finalizar, y tras su compromiso de hacernos llegar durante el día de mañana un nuevo texto que actualice tanto cuestiones de forma como de fondo, acordadas por las partes, nos reservamos el derecho de nuevas declaraciones al respecto una vez emitamos informe interno tanto de nuestros servicios jurídicos como de los miembros componentes de la comisión negociadora.

Gracias, devuelvo la palabra a la Sra. Presidenta.

#### **Toma la palabra el Representante de UGT, D**

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 vamos a repetirnos nuevamente en lo trasladado hoy por la empresa, ya hemos tomado nota. Quedamos a la espera que se nos proporcione el documento comprometido para su valoración y análisis.

#### **Toma la palabra la Presidenta**

Convoca la próxima reunión el próximo viernes 27 de septiembre en el centro de Formación sito en Distrito Telefónica, pendiente de determinar la hora, que se comunicará lo antes posible.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 11:30 horas en el lugar expresado en el encabezamiento.



Secretaría Representación Dirección

Secretaría Representación Trabajadores



Secretaría Representación Trabajadores

