

Telefonica

**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 11

Fecha Reunión: 27 de septiembre de 2019

ASISTENTES:

PRESIDENTA

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

ASESORES REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

SECRETARIA

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

ASESORES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

SECRETARIOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

A las 10:00 horas del día 27 de septiembre de 2019, bajo la presidencia de Dña.
en la Salas G, I y J del Centro de Formación de Distrito C, se reúnen las personas
anteriormente citadas.

La Presidenta, Dña saluda a los asistentes y da por iniciada la 11ª 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 los presentes;

Han pasado ya 3 meses desde que iniciamos esta negociación en el mes de junio, donde ambas partes pusimos de manifiesto en esta Mesa nuestras expectativas sobre lo que debíamos acordar y los puntos de discordia que sabíamos nos encontraríamos en el camino y nos alejaban del objetivo final. Pues bien, 3 meses después, más de 10.000 horas dedicadas, podemos decir que todo ese esfuerzo ha merecido la pena y que, gracias a la madurez y diálogo social del que tan orgullosos estamos y que tanto nos caracteriza, hemos logrado un acuerdo final que ha aunado y alineado los intereses de ambas partes y que redunda positivamente en nuestras personas trabajadoras, que son al fin y al cabo el motor de esta Compañía.

Como viene siendo habitual, todos los pasos que da Telefónica, sean de la índole que sean (operativos, de servicios, comerciales, RRHH, etc.), son referente para el mercado y nos definen como líderes. Asumir este liderazgo es asumir una gran responsabilidad y nos obliga a llevar a cabo una gestión conforme a esa responsabilidad.

La firma del convenio nos ayuda a reforzar nuestro liderazgo en el sector. Cada coma y cada palabra escrita será referenciada y revisada por nuestros competidores y lo tomarán como ejemplo; algo que nos debe hacer sentir orgullosos.

Es por ello por lo que debo dar las gracias a todos los presentes, gracias por la responsabilidad, paciencia y esfuerzo mutuo en su elaboración y negociación.

Y este liderazgo también es gracias al esfuerzo que realiza la Compañía en todas las áreas y al proyecto empresarial que todos compartimos, que nos hace líderes a pesar del difícil contexto en el que nos encontramos.

El futuro que nos depara en los próximos 3 años está marcado por tremendos desafíos tecnológicos. La irrupción de forma progresiva de una nueva conectividad inteligente en redes de alta capacidad todo Fibra, y con la incorporación de nuevas tecnologías de acceso como el 5G, nos dibuja un escenario de tremendo cambio al que Telefónica debe adaptarse para ser aún más líderes.

Abordamos en los próximos años el desarrollo y aplicación de la automatización y autoinstalación de la mayoría de las actividades, especialmente derivadas de los procesos operativos y comerciales.

Nuestra **estrategia comercial** destacará en los próximos años por la puesta en valor de la mejor y mayor red de fibra de Europa, la mejor cobertura 4G en España e inicio del 5G, y la mejor oferta de Televisión en constante desarrollo.

Asimismo, en nuestra **estrategia Empresas**, migraremos a nuestros clientes de empresas a soluciones más avanzadas de comunicaciones de voz y datos, fijas y móviles, creciendo en un sector muy competitivo y complejo; y continuaremos poniendo foco en los servicios TI con el objetivo de convertirnos en el primer proveedor del país en este campo.

En **Canales**, la estrategia de Telefónica responde a una doble necesidad de transformación. Por un lado, nuestros clientes se relacionan de forma diferente con las marcas y requieren de ellas adaptarse a nuevos estándares de inmediatez, ubicuidad, confiabilidad y personalización; y por otro, nuestro entorno competitivo requerirá tanto de ejecución comercial como de capacidad de diferenciación clave para atraer, convencer y retener.

En Cuanto a nuestra **Estrategia de Red**, disponemos de la red FTTH más extensa de Europa y somos líderes en cobertura y en hogares conectados. En los próximos años, nos toca continuar con nuestro despliegue para alcanzar el objetivo 2024 sin cobre, con una meta intermedia de desplegar 25 millones de unidades inmobiliarias en 2020.

Seguiremos trabajando para que nuestras redes de Ultra Banda Ancha mantengan los actuales mejores estándares en España y Europa y seguir trabajando para mantener la excelencia.

En este escenario que se nos avecina, es donde nuestro II Convenio de Empresas Vinculadas desarrollará sus mejores capacidades, no obstante, antes de entrar a detallar y poner en valor los logros obtenidos con la firma de este convenio, me gustaría señalar en primer lugar que, si bien el I CEV constituyó un hito en materia de RRL al establecerse un marco de condiciones laborales único para las personas trabajadoras de las 3 jurídicas, con este II CEV se da un paso más en convergencia, haciendo posible culminar el trabajo iniciado hace 4 años con la homogeneización de gran parte de las cuestiones que quedaban pendientes.

Como en toda negociación presidida por la buena fe y transparencia, es cierto que ambas partes hemos tenido que renunciar a cuestiones sobre las que teníamos la expectativa de llegar a un acuerdo, pero puedo decir sin ninguna duda que la suma de todo lo conseguido supera con creces a lo que hemos renunciado, siendo conscientes de que habrá muchos temas que deberán abordarse durante la vigencia del Convenio a través de nuestras Comisiones. Hay que valorar el acuerdo en su globalidad y el equilibrio y estabilidad que este nos proporciona.

Centrándonos en los aspectos de mayor calado, quiero destacar la consecución de las ya consagradas garantías de empleo, garantía de no movilidad forzosa y garantía de no adscripción forzosa en caso de segregación, que otorga a nuestra plantilla de un marco estable, garantista y de calidad para los próximos 3 años.

En cuanto a los aspectos económicos, también hemos hecho un importante esfuerzo a pesar de la criticidad del momento, con menores ingresos y márgenes más ajustados, incrementándose de manera considerable la propuesta inicial que la Empresa había presentado:

- Año 2019: incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% con carácter consolidable.
- Año 2020: incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% con carácter consolidable más una cantidad adicional de 300 euros, de los cuales 150 euros se incorporarán a los sueldos base a 31 de diciembre de 2020, formando parte de la masa salarial 2020 a efectos de cálculo para la revisión salarial del año siguiente.
- Año 2021: incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% con carácter consolidable, más una cantidad adicional de 300 euros, de los cuales 150 euros se

incorporarán a los sueldos base a 31 de diciembre de 2021, formando parte de la masa salarial 2021 a efectos de cálculo para la revisión salarial del año siguiente.

- Además, se introduce la cláusula de garantía de revisión salarial.

Por todo ello, junto al funcionamiento de nuestro sistema retributivo que reconoce la antigüedad tanto en bienios como pases de nivel, podemos afirmar que nuestro sistema de condiciones económicas es suficientemente garantista y protege a la plantilla para que nunca vea reducido su poder adquisitivo.

Asimismo, en cuanto a compensaciones no salariales, hemos acordado el incremento del vale comida o medio equivalente de los 9 euros actuales a los 10 euros en 2020 y 11 euros en 2021.

Además, se han incrementado las cuantías correspondientes a las horas trabajadas desde las 15:30 a las 22:00 horas (plus de tarde) para 2020 y 2021, que pasa a ser de 0,80€/hora y 0,90€/hora respectivamente.

Sobre **empleo y selección**, nos congratulamos de haber sido capaces de conseguir la homogeneización de los procesos de selección en las tres jurídicas, cuestión que quedaba pendiente del I CEV y que gracias al esfuerzo de las partes hemos conseguido, haciéndose así posible la selección de los perfiles más idóneos para la compañía con criterios de igualdad de oportunidades para todos.

Sin duda es un gran avance que cualquier empleado, con independencia de la jurídica de pertenencia, pueda participar en todos los procesos y así voluntariamente optar a los puestos vacantes que se publiquen, ya sean dentro de su puesto profesional o de otro Puesto Profesional que implique promoción. Igualmente, destacar la extensión de la participación de la RRTT a los procesos de selección de becas formativas de las tres jurídicas, además de participar en los procesos de selección interna dentro del mismo puesto profesional que puedan implicar cambio de localidad, y en los procesos de selección interna que impliquen cambio de puesto profesional y promoción (concurso de méritos).

En el resto de los procesos (selección interna dentro del mismo puesto profesional en la misma localidad que requiera conocimientos específicos o aptitudes especiales y en los procesos de contratación externa), se informará de su resolución.

Asimismo, hacemos una apuesta decidida por atraer nuevo talento y empleo joven mediante el programa becas Talentum, entre otros, y así poder incorporar nuevos perfiles acordes con las nuevas necesidades. Dentro de esta apuesta por el relevo generacional, destacar la regulación de la **jubilación forzosa** como palanca para favorecer la contratación de jóvenes menores de 35 años.

Durante la vigencia del Convenio se contratará a dos 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, adquiriendo el compromiso de continuar favoreciendo la contratación de jóvenes Titulados Universitarios, así como de titulados en Formación Profesional.

Asimismo, en materia de **formación**, se ha procedido a la homogeneización del acuerdo de formación, la revisión del modelo retributivo y el reconocimiento de nuevas figuras formativas. Seguimos impulsando la figura del profesor colaborador sobre la que pivota el

modelo formativo de Telefonica, potenciando su rol, evolucionando su perfil y homogeneizando su figura.

Especial consideración merece la inclusión de una **bolsa de horas anual o mensual** para los empleados que acceden a formación universitaria en las carreras TIC.

Además, en este sentido estamos satisfechos por la inclusión de un **programa específico de desarrollo profesional para jóvenes**, con el objetivo de atraer y retener el talento y que nuestros jóvenes profesionales vean cubiertas sus expectativas laborales, y así impulsar la carrera profesional a jóvenes cualificados y multidisciplinares que tendrán la oportunidad de obtener una visión transversal del negocio de la compañía y una expectativa de desarrollo más rápida en función de su desempeño.

Dado lo relevante que la formación va a suponer en los próximos años, Telefónica, siendo sensible a esta circunstancia, facilita la realización de desplazamientos incorporando facilidades en este sentido en el Segundo Convenio.

En palabras de nuestro Presidente, queremos ser ambiciosos y que más de 6.000 empleados participen en programas de reskilling, con un foco prioritario en el desarrollo de perfiles críticos en áreas como seguridad, robotización, "analytics", desarrollo web, consultoría de negocio, capacidades en TI o metodología "Agile".

Además, habrá programas abiertos para la mejora de sus habilidades dirigidos a todas las personas trabajadoras de la Compañía.

Si por algo se ha caracterizado la negociación de este Convenio Colectivo es por estar presidida por la apuesta decidida de ambas partes de avanzar en medidas de **conciliación de la vida laboral, personal y profesional**. Siempre hemos trabajado a su favor y existe una larga trayectoria histórica en la adopción de medidas en nuestras empresas que así lo atestiguan, constituyéndonos en referente para el resto de empresas en España y de la sociedad en su conjunto. Contamos ya con un marco repleto de medidas tangibles y concretas pero somos conscientes de la necesidad de evolución de las mismas para poder seguir siendo pioneros y ser referente al respecto. Consideramos que promover la calidad de vida de nuestra plantilla redundará en beneficios para todos.

Por ello, además de las numerosas medidas emanadas del I CEV al respecto, señalar:

- Renovación del compromiso de **homogeneización de jornadas en equipos convergentes**, analizando aquellas áreas que quedaron pendientes o volviendo a revisar otras que hayan sido objeto de análisis, pero que, por cualquier circunstancia, sus necesidades objetivas hayan cambiado, primando la voluntariedad y la jornada continuada siempre que las necesidades de las unidades así lo permitan.
- Regulación de los **turnos multiprovinciales**, resolviendo así las ineficiencias y desigualdades existentes en centros de trabajo en los que se realiza la misma actividad derivadas de la distribución actual de los empleados, favoreciéndose así el mantenimiento del empleo en la localidad de residencia, la conciliación de la vida laboral y personal y mejora y amplía las posibilidades de intercambio de los turnos entre los empleados.
- Incorporación al convenio de un Anexo sobre **registro de jornada y desconexión digital**.

- Inclusión de la posibilidad de que los **empleados con función gratificada** puedan realizar la **jornada de verano** durante los meses de julio y agosto en aquellas unidades donde sea posible.
- Flexibilización de las fórmulas de disfrute de **vacaciones**, permitiéndose el fraccionamiento de un único periodo de 10 días naturales en dos periodos de 5 días naturales (debiendo contener uno de ellos un sábado), 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, sin que ello suponga un incremento de días respecto del periodo de 10.
- Mejora de nuestros **permisos retribuidos**: incremento y fijación de un número exacto de días de permiso en caso de accidente o enfermedad grave, eliminando la valoración por parte del servicio de prevención; o la posibilidad de fraccionar dos días de asuntos propios, mediante un fraccionamiento mínimo de una hora.
- Renovación de la consideración de los días de **Nochebuena y Nochevieja** como días no laborales.
- Homogeneización de las **jornadas reducidas** en las 3 jurídicas, con posibilidad de reducción de la jornada de 20 minutos o a partir de 1/8. Además, se mantienen las situaciones especiales de los empleados de TME y TSOL con reducciones inferiores a 20 minutos.
- Inclusión de la posibilidad de **adaptación de la jornada**.
- Reconocimiento del permiso de **acumulación de lactancia** a ambos progenitores, y pudiendo acumularse en jornadas completas y sin solución de continuidad, una vez finalice el periodo de descanso obligatorio o cuando se produzca la primera interrupción si éste se prolongara.
- Renovación del compromiso de **Teletrabajo** del I CEV para las tres jurídicas. Además, 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.
- Introducción del **flex-work**, como nueva forma de trabajar que permite a nuestros empleados realizar la actividad laboral en cualquier lugar, con total autonomía y de una manera muy flexible, y, además, conciliar la vida profesional con la personal.

Además de todos los avances comentados hasta el momento en los términos indicados, la Compañía se compromete a lo largo del convenio a seguir profundizando en el desarrollo de sistemas retributivos alternativos más flexibles que permitan dar un paso adelante en la flexibilidad como herramienta facilitadora de la conciliación.

Consideramos que en materia **Comercial** se han realizado grandes avances:

- Hemos dado un gran paso acordando el desarrollo conjunto del nuevo modelo comercial, que ratificará nuestro liderazgo y que servirá de referencia para todo el sector.
- Hemos homogeneizado y unificado los módulos de los incentivos comerciales de los Asesores de Cuenta del CGC, además, se realizará la adscripción de todos los

Responsables de Ventas de la empresa Telefónica Móviles España de Canal Indirecto a la Carrera Comercial en el nivel RV2, ambas cuestiones a partir de 01 de enero de 2020.

- Se ha avanzado en la flexibilización del **horario** de atención al cliente de los empleados dedicados a la **venta presencial**, que fluctuará 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 jornada, con el objeto de garantizar el respeto del tiempo de descanso, así como de su vida personal y familiar.
- Además, dentro de esta flexibilidad horaria, especial relevancia adquiere para este colectivo el derecho a la desconexión como herramienta fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar.

En cuanto a los **cambios de acoplamiento**, como palanca esencial de adaptación interna y de eficiencia, consideramos un gran avance el hecho de conseguir la modificación del ámbito organizativo donde la empresa puede realizar cambios de acoplamiento de acuerdo a su capacidad de organización, flexibilizándose así la realización de cambios dentro del mismo puesto profesional, haciéndolo extensible a TME y TSOL.

Mantenemos la redacción de la **movilidad geográfica** en los mismos términos del primer CEV con la influencia y posibles connotaciones que se deriven del articulado acordado, quedando pendiente para un futuro la homogeneización de los supuestos y garantías para las tres jurídicas.

Siguiendo con la homogeneización de condiciones de las tres jurídicas, con la firma de este Convenio, también se ha homogeneizado la **función gratificada de secretariado** para las tres jurídicas.

En cuanto al **régimen disciplinario**, era necesario actualizarlo y adaptarlo con el fin de la creación de espacios de trabajo más seguros para todos.

En este mismo sentido, acordamos una nueva **regulación sobre la utilización de dispositivos digitales corporativos, software y aplicativos, correo electrónico, sistema de mensajería y herramientas sociales y colaborativas y acceso a internet**, estableciendo las directrices necesarias para la correcta utilización de las nuevas tecnologías por parte de las personas trabajadoras, con el fin de prevenir las prácticas abusivas sobre una utilización particular de los medios informáticos que se pudieran producir, y sobre todo de aquellas que puedan poner en riesgo la seguridad de los sistemas informáticos, al igual que se hace necesario la adaptación de la regulación anterior a la legislación legal vigente y a la realidad actual.

Otro de los pilares fundamentales sobre el que ha pivotado esta negociación ha sido la **Igualdad**, con el objetivo de garantizar la Igualdad Real de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa y a todos los efectos. No me cansaré de repetir que la igualdad de oportunidades constituye un pilar fundamental y estratégico para la Compañía, formando parte de nuestros valores, además de ser un principio inspirador de todo el Convenio y criterio de obligado cumplimiento, siendo el instrumento básico para aplicar y potenciar los compromisos establecidos en el Convenio.

Por ello, en este II CEV incluimos un nuevo **Plan de Igualdad**, que es un referente en el sector y que recoge las distintas sensibilidades puestas de manifiesto en la Mesa a lo largo de esta negociación y que nos va a permitir adaptarnos a los nuevos requisitos legales.

En este sentido, se adquiere el compromiso en el primer trimestre de 2020 de actualizar el mismo en el marco de la Comisión que corresponda, fruto de la evolución y dimensionado de la plantilla.

En materia de **seguridad y salud**:

- 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 Comité Central de Seguridad y Salud.
- Se unifica para las tres jurídicas las pruebas médicas realizadas dentro de los protocolos de vigilancia de la salud.
- Se establece que la obligatoriedad de los reconocimientos médicos se aplique únicamente a Operadores que realicen tareas en espacios confinados, trabajos en altura o conducción.
- Se adquiere 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 los trabajos en altura, recogemos la petición de revisar su procedimiento, 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.
- 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.”*

En cuanto a las **Comisiones Paritarias**, los Principios Generales se mantienen inalterados, así como la Comisión de Interpretación y Vigilancia Empresas Vinculadas y la Comisión Paritaria de Negociación Permanente de Empresas Vinculadas y Comisiones dependientes, reconociendo así que el sistema de resolución de conflictos dentro de la Empresa es el diálogo y la negociación permanente.

Además, nos comprometemos a potenciar las Comisiones de trabajo del Convenio, como un elemento importante en la labor de adaptación, actualización y mejora de las condiciones laborales y en la resolución tanto de los problemas como la interpretación que puedan surgir durante la vigencia del Convenio, siendo los órganos de negociación esenciales para el desarrollo de todas estas cuestiones que ha quedado pendientes en esta negociación.

Otro de los aspectos de homogeneización ha sido la **extensión de las disposiciones adicionales de TdE** a los empleados TME y TSOL relativas a trabajadores en pantallas de visualización de datos (gafas), asistencia jurídica en Operaciones y Red y la póliza de Seguro de Responsabilidad Profesional.

En cuanto a la **Clasificación Profesional**, sabíamos desde el principio que este aspecto iba a ser un tema de difícil acuerdo.

A través de la negociación colectiva se ha venido evolucionando y adaptando la clasificación profesional hacia modelos más simples y abiertos, que dieran respuesta a los cambios funcionales, tecnológicos y organizativos de nuestra actividad.

Con la negociación del I CEV se logró un único esquema de Clasificación Profesional para las tres jurídicas, lo cual fue un paso importantísimo, pero en la propia negociación del mismo se puso de manifiesto que este modelo de clasificación era un modelo vivo.

Desde el inicio de esta negociación, pusimos de manifiesto en esta Mesa la necesidad de avanzar hacia un nuevo modelo de Clasificación Profesional más sencillo, moderno, que se adecúe a la realidad y los cambios que se están produciendo, potenciando la movilidad interna, que permitiese el desarrollo profesional de los empleados, y mejore la empleabilidad.

En este punto lamentablemente no hemos sido capaces de llegar a un acuerdo, pero ambas partes asumimos el compromiso de avanzar conjuntamente y encontrar un nuevo esquema de Clasificación Profesional que nos permita adaptarnos de la mejor manera posible a esta transformación.

Por ello, se incluye como una de las competencias de especial relevancia de la Comisión de Clasificación Profesional el análisis de todas las posibilidades de evolución del sistema de clasificación profesional.

Respecto del **PSI**, continuista con lo acordado en el I CEV, consideramos que los miedos e inseguridades que surgieron cuando presentamos el primer Plan, han quedado superados.

Se trata de un plan voluntario, universal y no discriminatorio para la mejora en la adecuación de plantillas que permiten a los empleados, que reúnan los requisitos y decidan optar a ello, la suspensión de su relación laboral en las condiciones establecidas. Se trata de un plan que pone de manifiesto la responsabilidad social de Telefónica España, dentro de nuevo marco regulatorio de las relaciones laborales.

Es difícil hoy adivinar cómo será el futuro y el contexto en el que desarrollaremos nuestra actividad debido al proceso de transformación en el que estamos inmersos, pero probablemente cambiante también. De lo que si tenemos certeza es que la legislación laboral establece un paulatino retraso de la edad de jubilación. No cabe duda de que por todo lo anterior nos enfrentaremos a uno de los retos más desafiantes, por lo que si fuera necesario abordar algún programa de reestructuración en el futuro, parece lógico pensar que se deberá replantear la revisión del modelo actual.

No quiero dejar pasar la oportunidad de mencionar a nuestros profesionales de **Fuera de Convenio** como fuente inspiradora de dedicación, entrega y confianza.

Durante la vigencia del convenio adquirimos el compromiso de continuar avanzando en el desarrollo de medidas de conciliación y flexibilidad para estos profesionales. En este sentido, y como primera actuación, los profesionales FC se podrán incorporar al modelo de flex work. Igualmente este colectivo será participe del Plan de Igualdad así como de los acuerdos alcanzados en materia de desconexión digital y registro de jornada.

Como **conclusión y valoración final**, considero que este II CEV afianza los logros obtenidos en el Primer Convenio, a la vez que permite a Telefónica evolucionar hacia una compañía más digital, más flexible y más preparada para los desafíos futuros, todo ello a través de la mejora de la empleabilidad, calidad en el trabajo y de los derechos de todos los empleados.

incluidos dentro de su ámbito de aplicación, dotando de un marco de estabilidad a más de 17.000 profesionales, con una vigencia inicial de tres años, hasta 31 de diciembre de 2021, con posibilidad de prórroga por un año más, con una revisión salarial acordada que garantiza la mejora de las retribuciones, y que da un paso más hacia la homogeneización de condiciones de los empleados de las tres jurídicas.

Por todo lo expuesto, entendemos que tanto la empresa, RRTT y el conjunto de trabajadores debemos valorar positivamente lo firmado y sentirnos satisfechos y orgullosos con este acuerdo que ha permitido homogeneizar aspectos pendientes del I CEV hacia el camino a una convergencia plena, así como la incorporación de elementos necesarios para la adaptación de la Compañía las nuevas exigencias del entorno.

No puedo dejar de mencionar lo importante que ha sido la historia que nos precede, y poner en valor públicamente el concienzudo y prolijo trabajo realizado en Recursos Humanos en los últimos años.

Gran esfuerzo realizado con la firma del I CEV, tanto por la empresa como por la Representación Social, que nos han dejado un camino mucho más fácil de recorrer a los que hoy estamos aquí y nos ha servido de inspiración para dibujar y afrontar el camino que nos espera a ambos por recorrer.

Espero que la firma de este convenio y su contenido sirva igualmente de inspiración para los que vengan en el futuro. Que sea un acelerador que ayude a la Compañía, a sus personas trabajadoras y al sector y, en particular, a las Relaciones Laborales que represento y que ayude a dinamizar nuestras relaciones en beneficio mutuo.

Finalmente, quería agradecer expresamente la confianza que la Compañía ha depositado en mi persona. Hace 4 meses acepté el reto de conseguir un convenio óptimo para todos y que marcará tendencia en nuestro sector. Pues bien, después de cientos de horas de trabajo compartido y numerosas reuniones, una vez llegado a la firma siento mucho orgullo del trabajo realizado.

Quisiera dar las gracias al Presidente de TE y su Comité de Dirección que han confiado en nosotros la representación y defensa de los intereses de la Empresa y en especial a Javier Delgado por su plena confianza en su equipo.

Mi agradecimiento a todos los que han participado en este proceso, a la Presidenta de la Mesa Negociadora, al secretariado, a los Representantes de la Empresa y Asesores y, especialmente, a los Representantes de los Trabajadores que han tenido que adecuar sus pretensiones a la realidad de la empresa, facilitando un acuerdo ventajoso para todas las partes.

No puedo dejar de mencionar la ilusión, intensidad, dedicación, entrega y profesionalidad con la que el equipo de RRHH ha abordado este especial y complicado proceso.

Por último, una cuestión de orden práctico, y es solicitar la delegación para la realización de los tramites de inscripción y publicación del Convenio a favor de la secretaria Inmaculada Muñoz Andrade y de mí mismo como persona autorizada para tramitación y registro vía telemática de Telefónica España, Jose Luis Alonso Morales. Para ello, solicito que los Portavoces de la Representación Social y el presidente firmen la debida autorización.

Muchas gracias a todos.

La Presidenta cede la palabra a la Representación Social

Toma la palabra la Representante de CCOO, D^a.

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

Con el fin de la prórroga del I Convenio Colectivo de Empresas, en el que todas y todos hicimos historia confluyendo en gran parte las condiciones laborales y salariales de TdE, TME y TSol, **CCOO abordó esta negociación con el objetivo de mantener y mejorar lo escrito, rechazando cualquier posible ataque al conjunto de nuestros pilares básicos.**

El acuerdo al que llegamos en el día de hoy es de especial trascendencia, en el entorno social y político en el que estamos, y con él nos dotamos de una necesaria estabilidad demandada tanto por la empresa como por la parte de la Representación Social, sin perder de vista el marco de las telecomunicaciones que vive la constante adaptación a un mercado competitivo, lleno de claro oscuros.

Al inicio del proceso, teníamos como premisa fundamental que fruto de esta negociación colectiva nuestras plantillas tuvieran aseguradas las garantías que permitirán tanto el desarrollo de su trabajo, así como afrontar el futuro con optimismo.

La garantía de empleo, la no movilidad forzosa interprovincial e interinsular, la garantía de no realizar movimientos de trabajadores/as con carácter forzoso o sin acuerdo se mantienen en el ADN de este convenio y por lo tanto el eje negociador para CCOO ha sido alcanzado.

El Mantenimiento de la Estructura de clasificación profesional y Salarial es de los aspectos conseguidos uno de los más relevantes en este CEV, a pesar de las pretensiones de la empresa. Se mantiene el concepto de **antigüedad**, una de nuestras joyas, a la vez que hemos logrado no introducir en el debate la Valoración por Desempeño.

En relación a los aspectos Salariales, se garantiza la mejora del poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras, tanto con las subidas salariales pactadas para los tres años de vigencia como con la inclusión de los pluses de convenio, y su parte de consolidación, además de la cláusula de garantía salarial referenciada al IPC, de gran importancia en los momentos tanto estructurales como coyunturales, que atraviesa la economía nacional e internacional.

CCOO también se planteó como objetivo representar los legítimos intereses de las plantillas de las tres empresas, avanzando en la necesaria unificación de las condiciones laborales de las mismas, que estaban pendientes a la par de una mejora de los aspectos concernientes a:

- **un plan de Formación ambicioso** que supusiese el reciclaje y la empleabilidad de la plantilla, que mejorase el acuerdo de profesor interno y que dotara de regulación las compensaciones.
- el mantenimiento y creación de políticas **que impulsasen el empleo, el mecanismo de reposición de 2x1, con prioridad en jóvenes e introduciendo la contratación en el ámbito de la Formación Profesional, cumple con las demandas de CCOO.** En este punto de empleo y al hilo del artículo 31, queremos remarcar las manifestaciones de la empresa, en este y otros foros, acerca de su firme compromiso en primar la contratación externa por la vía de la Beca, convocatorias normalizadas, bajo el amparo de la representación sindical.

- la priorización de actividad de las Áreas de Operaciones y Comercial, fomentado el desarrollo profesional, así como la apuesta por la deslocalización, para asegurar la viabilidad de todas las provincias. Dotando de mayores competencias y periodicidad su ámbito, en las correspondiente Comisiones Interempresas que ostentan.
- la implementación de toda una batería de medidas en materia de **conciliación de la vida laboral y familiar** Estamos ante un Convenio con un alto contenido social, que nos coloca en la vanguardia de los derechos de sociolaborales, en base al teletrabajo, las jornadas reducidas, los permisos retribuidos, la adaptación de jornada, la acumulación de la lactancia, las medidas de desconexión digital, la **fragmentación de vacaciones y flexibilización de horarios, el compromiso por la igualdad entre hombres y mujeres**, la consolidación definitiva de los 4 días de asuntos propios pudiéndose fraccionar 2, días 24 y 31 de diciembre consolidados como no laborables y un largo etc. Sin olvidar una mención especial a la incorporación del II Plan de Igualdad.
- la incorporación al CEV de los colectivos provenientes de Tuenti, TTP e Iberbanda, aprovechamos aquí para solicitar a la empresa, que, dentro de su estrategia empresarial, siga apostando por la inclusión de nuevas empresas o colectivos en este marco de referencia laboral. Mención especial para nuestras compañeras y compañeros de Telyco, por su entronque directo con el corazón del negocio, y Movistar +.
- es notorio que por primera vez en Telefónica dedicamos un apartado **específico de desarrollo profesional para jóvenes**, con el objetivo de poner en valor a estos profesionales conjugando sus expectativas laborales con las de la empresa.
- la creación de una bolsa de horas para quienes desarrollen estudios TIC, la extensión de la ayuda a gafas en todas las jurídicas, la ampliación de la jornada de verano para el colectivo de dentro de convenio con función gratificada o el reconocimiento en las tres jurídicas del plus de secretariado, son aspectos nuevos que sumar.
- la homogenización de los PIC para CGC, la implantación de la carrera comercial para TME, en canal venta indirecta, la unificación de los protocolos de reconocimiento médico, así como modelo de participación de la RRTT en las tres jurídicas para Concursos de Méritos, Cambios de acoplamiento, Concurso especiales de traslado, becas.
- el compromiso de implementar con equipos desfibriladores mayor número de centros, el estudio de las patologías asociadas a la tecnofatiga en el ámbito laboral.
- y un largo etcétera, que hemos ido desgranando a lo largo de las intervenciones de las anteriores reuniones.

Durante esta compleja negociación, que hemos sido capaces de llevar a cabo, **sin desgaste ni sacrificios para las plantillas implicadas**, hemos venido informando puntual y extensamente a todos los trabajadores/as **del progreso en las conversaciones**, de los distintos acontecimientos que se han venido produciendo, **incluido el nuevo PSI**, y de los **avances obtenidos**, no obstante, realizaremos el oportuno esfuerzo de explicación a la par que demandaremos a la empresa para que, una vez firmado el II CEV, habilite de forma lo más rápida posible las distintas **comisiones de trabajo** a fin de implantar y desarrollar todas las ventajas y garantías que se posibilitan a partir de ahora.

Hoy todas y todos nos podemos sentir, como dijo un antiguo director de RRHH, en la anterior negociación, moderadamente satisfechos, lo que denota un sano equilibrio de intereses alcanzados por las partes, en el bien entendido de que tanto de un lado y de otro tuvimos que dejar parte de nuestras aspiraciones en el camino.

La negociación ha sido dura, cada parte ha defendido a capa y espada sus intereses, pero llegamos al día de hoy con un redactado, claro ejemplo de concertación social, fruto del esfuerzo, del trabajo, de la perseverancia y por la parte que nos toca de la defensa y mejora de los derechos de las platillas.

Desde **CCOO** pensamos que está sobradamente demostrado que se pueden conjugar todos los intereses y juntos continuar consolidando a Telefónica no solo como la mayor empresa de nuestro país, sino además como la mejor, para las personas trabajadoras que en ella dejamos parte de nuestras vidas.

Pero como todas y todos sabemos la firma del convenio por el contrario a un cierre se convierte en el inicio de un nuevo periodo, en el que poner en marcha, vigilar y hacer cumplir lo acordado será nuestro objetivo. En esa línea las Comisiones de Seguimiento de los diversos apartados del CEV se convierten nuevamente en la maquinaria de la que dotarse para mantener viva la negociación colectiva.

Entre las cuestiones que no se han conseguido y que **continuaremos reivindicando**, están:

abordar el tema de la supresión de los niveles más bajos de entrada, a fin de dotarnos de un recorrido más equitativo, así como aquellos asuntos relativos al colectivo de fuera de convenio, que ustedes no han tenido interés alguno en abordar, de igual manera que el conflicto de los topados o la adscripción de los fuera de convenio en TME. Estos aspectos siguen siendo un lastre, a juicio de **CCOO**, que deberíamos haber encarado en este contexto.

Con respecto al Plan de Suspensión Individual

Manifestamos que consideramos un error de la empresa presentar esta propuesta, cuando la negociación del CEV ya estaba avanzada y no en su inicio. En su momento consideramos que no iniciar la negociación en igualdad de condiciones con respecto a los términos que en ella se iban a dar, fue una deslealtad por su parte, pero eso ya está superado.

Afrontar el planteamiento de un nuevo PSI para este mismo año, de manera inesperada, ha supuesto un reto sobrevenido dentro de la dinámica negociadora, por la celeridad con la que la empresa adopta su ejecución y precipita los acontecimientos. Aunque en un balance global no podemos obviar que asegurando sus condiciones de voluntariedad, universalidad, buenas condiciones económicas y enlace con la jubilación en las mejores condiciones para esta parte damos cumplimiento a nuestras reivindicaciones.

Falta ahora que se cite, a la mayor brevedad posible, la Comisión de Seguimiento donde puedan tratarse y negociarse mejoras en el PSI, y aquellas situaciones y/o problemáticas que todo acuerdo de este tipo puede generar

A partir de hoy, queda por delante el apasionante reto de transformar lo escrito en parte de la vida de miles de personas, de la manera más eficiente y humana, y en ello vamos a estar. Desde ya nos toca estar vigilantes para que se cumpla lo acordado y lo vamos a hacer con conciencia y con la intención de buscar el mejor futuro para las trabajadoras y trabajadores.

En consecuencia, **CCOO**, tras pasar por nuestro órgano superior de decisión el Consejo de la Sección Sindical Estatal de Grupo de Empresas Telefónica, ha establecido que el acuerdo que hoy ponemos en valor **cumple con la mayoría de nuestras reivindicaciones**, y es por ello que hemos decidido **dar conformidad sobre la firma del acuerdo**, y así lo trasladamos a esta mesa.

Cedemos la autorización del registro a la Sra. Muñoz y al Sr. Alonso.

Finalizar agradeciendo desde **CCOO** a todas las personas que han participado en este proceso, a la presidenta de la Mesa negociadora, a la Secretaría, a los Representantes de la Empresa, y especialmente a los equipos negociadores por parte de la representación Social, por su compromiso y buen hacer.

Devuelvo la palabra a la Sr. presidenta.

Toma la palabra el Representante de UGT, D

Buenos días a todos los presentes en esta Mesa de Negociación, Sra. presidenta, secretaria de actas y representantes empresariales y sindicales.

Esta última intervención en la Mesa de negociación del Convenio de Empresas Vinculadas, desde **UGT** queremos resaltar la trascendencia que tiene consolidar un modelo que **equipara las condiciones económicas y laborales de los colectivos de TdE, TME y TSol**, y que hemos sido capaces de extender también a las personas trabajadoras de **Telefónica Telecomunicaciones Públicas, Iberbanda y de Tuenti Technologies**, confirmando el **acierto de UGT** en nuestra apuesta, hace cuatro años, en aunar las condiciones laborales de los trabajadores de nuestras empresas, sin renunciar a otras incorporaciones de empresas como Telyco o Movistar+ y mientras esto ocurra, pedimos el traslado de nuestras condiciones económicas a estas empresas.

Tras **el cambio de la visión de la empresa**, que en el inicio de la negociación planteaba una disrupción con el modelo y la dinámica preexistente, contradiciendo los compromisos de los últimos años al plantear una absoluta desregulación de la movilidad funcional y geográfica. **Tras los graves acontecimientos bursátiles del verano** hemos retomado, afortunadamente para el éxito de la negociación, un diálogo que, no sin dificultades, nos ha llevado a la posibilidad de un acuerdo final.

Constatando que **la voluntad de diálogo nos ha permitido reencaminar la negociación**, como ejemplifica el hecho de que ambas partes estemos hoy en disposición de firmar el II CEV, cuando antes del verano habíamos desperdiciado seis reuniones sin avances destacables y en cambio, en cuatro semanas, **hemos encontrado la fórmula de despejar el camino a un buen acuerdo** para ambas partes, instamos a la empresa a **mantener el diálogo, la transparencia, la participación, la colaboración y la comunicación como signos identitarios de nuestras relaciones laborales**, única forma de encontrar respuestas adecuadas a cada vicisitud, evitando una indeseada conflictividad que solo serviría para alejar las posibilidades de solución a los problemas.

Dicho lo anterior, la resolución del PSI no nos ha distraído **del verdadero objetivo de esta negociación**, que es el diseño consensuado del modelo con el que pretendemos afrontar los próximos años, y del que depende el empleo y la estabilidad de nuestras condiciones económicas y laborales.

Así, desde UGT nos hemos centrado en **buscar las mejores condiciones posibles para quienes se quedan en la empresa**, atendiendo a las premisas que hemos defendido durante toda la negociación, a la realidad del sector y de la compañía.

A lo largo de estas últimas semanas hemos podido **establecer el imprescindible clima de diálogo** que finalmente ha cristalizado en una serie de logros que valoramos positivamente.

Así, desde UGT destacamos los **principales logros** del II CEV 2019-2021:

Con la vigencia de **3 años más una posible prórroga de 1 año**, aseguramos las condiciones laborales y la estabilidad a través de la **garantía de empleo, la no movilidad geográfica y segregaciones forzosas**, en los mismos términos que el anterior CEV, como nos comprometimos en la pasada campaña electoral en TdE, lo que en el actual contexto de un sector en convulsión, adquiere una especial relevancia, anulando además la pretensión de permitir la movilidad geográfica con un radio 50 km.

Nos adaptamos a la **nueva legislación** del Real Decreto-Ley 28/2018 de 8 de marzo, que establece la jubilación forzosa obteniendo el compromiso de creación de empleo con **dos contrataciones por cada extinción forzosa** que se produzca.

Hemos conseguido una de las premisas y **compromiso fundamental para nuestra organización**, como manifestamos en la citada campaña electoral en TdE, como es la **deslocalización de actividades y recuperación de actividades de mayor valor como instrumento de empleabilidad en las provincias**, que se verá reforzada en virtud de la creación de **turnos multiprovinciales** en los que se realice siempre la misma actividad, con la finalidad de **garantizar la permanencia en la residencia laboral**.

Hemos conseguido la **inclusión de los principios y valores LGTBI y diversidad** en el texto del acuerdo, reflejando una realidad social y cultural a la que Telefónica no podía seguir siendo ajena.

A pesar de las intenciones iniciales de la empresa hemos mantenido, como no podía ser de otra manera, el **complemento del 100% del salario para situaciones de incapacidad temporal**, quedando inalterado el artículo 183.

Hemos logrado finalmente establecer **un único modelo** y procedimiento para las tres jurídicas en los procesos de selección, tanto internos como externos, permitiendo concurrir a los empleados de las tres empresas en los **procesos de selección internos**, así como los **programas de becas formativas**, contando con la **participación de la representación en los trabajadores en ambos casos**, lo que a juicio de UGT redundará en la necesaria **transparencia y credibilidad de los procesos**, así como en la propia motivación de los implicados.

En materia económica, atendiendo a la **actual coyuntura del sector y de la empresa**, valoramos muy positivo acuerdo alcanzado, de forma que, a pesar de las dificultades, al establecer **un incremento salarial del 1,5 % en cada uno de sus años de vigencia**, hemos logrado **una situación salarial muy similar a la del anterior CEV**, establecida sin embargo en un marco económico sensiblemente superior al actual, habida cuenta que el 1,5% de este año ya supone cinco veces el actual IPC, extremo que además nos **sitúa muy por encima del resto de empresas** de nuestro entorno, como corresponde a la primera empresa del Sector y una de las más importantes de nuestro país, debiendo resaltar también **la importancia de la salvaguarda de la cláusula de revisión salarial sobre el IPC real al final de la vigencia del acuerdo**, así como el **plus de 300 € para los años 2020 y 2021**, de los que **se consolida la**

mitad en tablas salariales para la revisión salarial del año siguiente, lo que por ejemplo supone un incremento adicional de 0'85 % cada año para un salario medio de 35.000 €.

En este capítulo valoramos también el Incremento logrado sobre la cuantía de la percepción de las horas trabajadas entre las 15:30 y 22 h, que aumentan 0,80€ en el año 2020 y 0,90€ en el año 2021, el aumento del valor del cheque comida por importe de 10 euros durante el ejercicio 2020 y 11 euros en el ejercicio 2021 y la creación de una nueva gratificación de secretariado para quienes tengan asignada la función de asistencia a puestos directivos de manera expresa, de 139,63 € mensuales. Independientemente de esto, desde UGT nos acogemos a lo manifestado en esta mesa sobre la futura viabilidad de que podamos beneficiarnos de la retribución flexible.

Igualmente valoramos positivamente la retirada del planteamiento empresarial respecto a la reducción de los Fondos Sociales, manteniendo intacta su actual cuantía, ya que éste beneficio es extensible tanto a los activos como a los pasivos.

En Comercial hemos alcanzado el compromiso demandado por UGT para que, durante la vigencia del Convenio, se produzca la revisión del modelo de Comercial, potenciando además la Mesa de Comercial como foro de discusión centralizado, para el tratamiento y la solución de problemas o disfunciones, logrando además que la empresa extienda el acceso a los diferentes programas formativos contenidos en el portal Campus TI a los vendedores para garantizar su adaptación a las nuevas necesidades y exigencias de los clientes y sus posibilidades de progreso económico o promoción, y, en aras de facilitar la conciliación de la vida personal y laboral, una de nuestras constantes a lo largo de toda la negociación, hemos pactado la reducción de horario de la actividad de venta presencial, quedando establecido su horario entre las 8:00 y las 19:30, y obtenido la garantía de no penalización de los incentivos comerciales de quienes se acojan a permisos por nacimiento, lactancia, adopción o acogimiento de menores, para que no se produzca ningún perjuicio económico como consecuencia del disfrute de estos permisos.

Hemos culminado la definitiva homogenización de condiciones económicas entre los colectivos de Comercial de Telefónica de España y Telefónica Móviles, con la equiparación de los módulos de los incentivos comerciales de los Asesores de Cuenta del CGC y con la adscripción de todos los Responsables de Ventas de TME del Canal Indirecto, a la Carrera Comercial en el nivel RV2.

Y hemos establecido el procedimiento para facilitar la movilidad voluntaria entre los distintos segmentos, mediante pasarelas rotatorias que permitan la circularidad intersegmentos, incluso en sentido descendente.

En el futuro tratamiento del nuevo modelo de Comercial al que nos hemos comprometido ambas partes, como hemos manifestado desde el inicio de la negociación y defendíamos ya en Noviembre del año pasado en la última Mesa de Comercial del primer CEV, UGT abogará por una remodelación consensuada tanto del Modelo de Atención como de la Carrera de Comercial, necesario a nuestro juicio para adaptarnos sin sobresaltos a la nueva situación derivada de la digitalización y robotización de procesos, convencidos además de que la empresa se mostrará de acuerdo con la idoneidad de muchas de las cuestiones que plantearemos, puesto que buscamos simplificar los modos de atención, mejorando esta, de modo que tanto clientes como vendedores se vean beneficiados, y establecer un sistema de compensación por conocimientos y habilidades que acompañen al vendedor en toda su evolución por Comercial, de forma que los posibles cambios de segmento o actividad no

perjudiquen sus ingresos, facilitando así la movilidad funcional voluntaria y aquella que pudiera pactarse en cada momento.

Por otro lado, cobran especial relevancia los acuerdos alcanzados en materia de **Formación**, uno de los pilares de la negociación para **UGT** y apuesta fundamental de nuestra organización, ya desde la pasada campaña electoral en TdE, como el mejor y mayor instrumento **para garantizar no sólo la progresión laboral y económica** de nuestros profesionales sino sobre todo, para **garantizar la empleabilidad futura** ante los posibles cambios que pudiera causar la llamada "revolución digital".

Por ello, durante toda la negociación nos hemos centrado en obtener **una formación en igualdad de condiciones y de calidad**, lo que nos ha llevado a conseguir **una bolsa de horas para todos aquellos compañeros y compañeras que están estudiando** alguna carrera o máster en el sector TIC, ante las trabas impuestas por la Administración para poder acogerse a los actuales PIF, y a establecer **una regulación unificada para los desplazamientos en la formación**, para que no fueran objeto constante de debate o de arbitrariedad en los departamentos, acordando que para la asistencia a cursos formativos **se compensará hora por hora en caso de desplazamiento en domingos o festivos**, o **se compensará hasta 4 horas en caso de desplazamiento en jornada laborable** y que, en los casos de **personas trabajadoras con reducción de jornada** y realicen horas de formación por encima de su reducción de jornada, **se les compensará el tiempo de exceso en tiempo de descanso**, a razón hora por hora.

Y como colofón a nuestro esfuerzo negociador en materia de Formación, hemos logrado la **unificación del marco del profesor interno**, cuya relevancia en la cadena formativa es fundamental, consiguiendo **eliminar la tasación de los niveles inferiores de los cursos** formativos, con el fin de evitar el posible abuso por parte de la empresa del nivel inferior para ahorrar en retribución, de forma que los profesores verán **aumentadas las cuantías** de la compensación a 18 €/ hora en los niveles medios y de 21 €/hora en los avanzados, a eliminar el curso básico, regulando además **las figuras de dinamizador y de autor de contenidos**, estableciendo su definición y retribución, delimitando, en el caso de la dinamización, el tiempo de dedicación a 1 hora diaria en días laborables y estableciendo **un sistema de pago por proyecto** de colaboración por tiempo de actuación cifrado en **40 € por semana o 160 € por mes**.

Con el fin de mejorar la **conciliación de la vida laboral y personal**, otra de las constantes que **UGT** ha perseguido en esta negociación, hemos obtenido la posibilidad de realizar **jornada continua en verano para determinados colectivos que realizan habitualmente jornada partida todo el año**, como quienes realizan funciones de secretariado, consultores, jefes de producto y comercialización, jefes de proyectos de desarrollo de servicios y asesores base así como los vendedores presenciales, así como una interrupción mínima de **una hora y 30 minutos** entre cada uno de los períodos en las jornadas partida en Operaciones y Red.

Además, desde **UGT** venimos defendiendo la utilización de los medios tecnológicos hoy disponibles, y más en una empresa puntera en esta materia, como herramientas para para la mejora de la conciliación de la vida laboral y personal, demandando la **potenciación de sistemas de prestación laboral como el teletrabajo y otros más novedosos como el trabajo en movilidad o FlexWork**, logrando incluir **una regulación específica** en el II CEV en esta materia, que supone un paso más allá del teletrabajo, incorporando, en determinados trabajos orientados a resultados y objetivos que requieren ciertas competencias, la **posibilidad de desempeñar las funciones en el centro de trabajo u otros lugares**, incluido

el domicilio particular de la persona trabajadora, con flexibilidad horaria y con uso de dispositivos digitales.

Desde nuestro compromiso con la igualdad, con la corresponsabilidad en las tareas del hogar y cuidado de los hijos, hemos establecido una **nueva regulación sobre tiempo mínimo de reducción de jornada**, para evitar en lo posible la penalización que supone la reducción mínima de 1/8 de la jornada para supuestos de reducción de jornada por guardia legal, acordando fracciones inferiores al 1/8, hasta **un mínimo de 20 minutos diarios de reducción**, lo que influirá positivamente tanto en los ingresos como en las cotizaciones a la Seguridad Social de las personas que optan por esta modalidad.

Hemos introducido en el II CEV el R.D. Ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, que modifica el artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores, dando **la posibilidad de que las personas trabajadoras adapten su jornada según sus necesidades**, debiendo facilitar las empresas los medios que tengan para ello. Por esta razón, nos hemos dotado en este Convenio de **un procedimiento que obliga a la empresa a contestar a nuestras solicitudes de adaptación de jornada en los 20 días siguientes a la formalización de la petición**, además de poder fiscalizar dicha solicitud a través de la comisión de seguimiento pertinente.

Hemos atendido la demanda de los de los trabajadores/as, de forma que el **que el periodo de diez días de vacaciones pueda fraccionarse en dos de 5 días**, y hemos establecido un **nuevo redactado respecto a los permisos retribuidos**, que pone fin a cualquier arbitrariedad de la Empresa respecto a la concesión de los días que nos pertenecen, dependiendo de la gravedad de las situaciones de nuestros familiares, de forma que en los **casos de Accidente o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho y familiares de primer grado** de consanguinidad el empleado tendrá derecho a un permiso retribuido de **5 días naturales** y en el caso de **parientes en segundo grado de consanguinidad o afinidad** el empleado tendrá derecho a un permiso retribuido de **3 días naturales**. Igualmente, quedan establecidos **4 días para asuntos propios, dos de los cuales podrán disfrutarse de manera fraccionada**, con un fraccionamiento mínimo de 60 minutos, y se establece el permiso por el tiempo estrictamente necesario para acudir a consulta de especialidades médicas, tratamientos e intervenciones ambulatorias sin ingreso.

Adicionalmente, hemos incorporado al texto del II CEV el acuerdo alcanzado con la Dirección del Grupo que regula lo que se ha dado el llamar **el derecho a la desconexión digital**, que establece que las personas trabajadoras tendrán **derecho a no responder a ninguna comunicación** una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurran circunstancias excepcionales señaladas en el propio acuerdo, y **los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización**, estableciéndose que **la convocatoria de reuniones de trabajo**, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como **la formación obligatoria**, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración **para que no se extiendan más allá de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo**, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

Igualmente hemos incluido íntegro en el CEV el acuerdo en materia de **registro de jornada** alcanzado con la Dirección del Grupo, para **evitar el fraude que supone que el trabajador realice más jornada de la que tiene por contrato** y que además no se retribuya, lo que a la larga tiene una incidencia muy perniciosa sobre las cotizaciones de la Seguridad Social y, en definitiva, sobre las pensiones de jubilación y prestaciones contributivas y no contributivas que ofrece el sistema público, especificando que **los desplazamientos** realizados en ejercicio

de la actividad encomendada **se computarán como tiempo de trabajo efectivo**, aclarando también **la formalización de las horas extraordinarias**, cuando la persona trabajadora, habiendo cumplido su horario de trabajo.

Todas estas **medidas de flexibilización horaria, adaptación de jornada, permisos y nuevas formas de trabajo**, cristalizan el esfuerzo de UGT para lograr una real y efectiva conciliación de la vida personal y laboral.

Adicionalmente, hemos logrado **equiparar la protección jurídica de los profesionales de Telefónica España, Telefónica Móviles y Telefónica Soluciones**, de forma que todas personas trabajadoras de Operaciones y Red de las tres Jurídicas que lo precisen contarán con la **póliza de seguro de responsabilidad civil**, con defensa penal, o una salvaguarda para conductores que sufran accidentes con vehículos de la empresa.

Finalmente, y ante la insistencia y el compromiso de UGT en la necesidad de continuar avanzando en materia de Igualdad en nuestras empresas, no sólo incorporando los avances sociales y legislativos producidos sino impulsando nuevas acciones en esta materia, la Empresa ha accedido a **la elaboración de un nuevo Plan de igualdad** que ampara a todas las personas que forman parte de las plantillas de las tres jurídicas, independientemente de si son dentro o fuera de Convenio, abriendo un foro con participación sindical donde aportaremos nuestros postulados en esta materia, que incluye el *Toolbox* o **caja de herramientas con medidas de conciliación** (Jornada Continuada, Teletrabajo, Desconexión Digital, Reducción de Jornada, Jornada Flexible, equiparación de permisos..). Además, **supervisaremos las posibles denegaciones de solicitud de adaptación de jornada**, que incluirá la salida a las 16:30 y cómputo semanal de la jornada y, en lo económico, **el cobro del plus convenio y del variable al 100% en los casos de baja por nacimiento, permiso lactancia y reducción de jornada**.

También, y con el fin de establecer un **diagnóstico real sobre la brecha salarial** entre hombres y mujeres, acordamos que en los datos retributivos que se utilicen para el cálculo, se incluyan todas las percepciones salariales y extrasalariales de todo el personal hasta el nivel de Gerente, comprometiéndose la empresa a **una auditoría en esta materia** si no llegamos a un acuerdo. Además este plan será revisado y actualizado una vez acabe el PSI para adaptarlo a la realidad de la empresa.

Además, todo el convenio se ha negociado bajo **los principios de no discriminación a ningún trabajador/a por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad** en ningún aspecto, y recoge protocolos específicos de igualdad y contra el acoso, extremo que desde nuestra organización destacamos especialmente.

Pero lo que desde UGT **destacamos por encima de todos estos avances**, es la definitiva concreción **de las garantías de empleo, no movilidad geográfica y no segregaciones forzosas anteriormente citadas**, que toman especial importancia en un periodo de convulsión en el Sector y con una regulación aún apoyada únicamente en el precio, que **favorece a competidores que no sólo no generan puestos de trabajo sino que contribuyen a la pérdida del empleo de calidad**, lo que mantiene una incertidumbre sobre el futuro de la actividad en el sector que, en nuestro caso, al menos durante la vigencia de este Convenio, quedan contestada.

Dicho lo anterior, todos los avances y logros citados han sido **valorados por nuestra organización**, en su máximo órgano entre congresos, decidiendo unánimemente que el

texto propuesto recoge la mayor parte de nuestros postulados y suprime o minora los planteamientos empresariales iniciales, lo que aconseja y justifica la firma del mismo.

Por otro lado, queremos desarrollar en esta intervención final algunas cuestiones no atendidas, resaltando la necesidad de que las **ofertas a empleados** se extiendan a todos los colectivos de desvinculados, prejubilados y jubilados, además **se puedan adaptar a las necesidades y demandas individuales**, superando la actual oferta única global, y que **se actualicen y adecúen** a los cambios y ofertas que se puedan producir para nuestros clientes en el futuro.

Igualmente desde **UGT**, a pesar de lo manifestado por la empresa sobre las personas trabajadoras FC, queremos insistir en nuestra demanda para que **los acuerdos se extiendan al personal fuera de convenio**, especialmente los que tienen que ver con jornada y desconexión digital. Desde UGT seguimos insistiendo en que todavía hay muchos aspectos mejorables y que seguiremos demandando durante la vigencia del convenio.

Debemos mencionar también la necesidad de que la empresa atienda y resuelva **el desequilibrio que se viene produciendo entre las distintas provincias y Madrid** que, de no poner remedio, será cada vez más insalvable y complicado de resolver, mostrándonos por nuestra parte plenamente dispuestos a abrir cauces de diálogo para buscar soluciones.

Por último, entendemos que la máxima eficacia del II CEV residirá en su posterior desarrollo, por lo que instamos a la empresa a que, respetando los plazos legales de aprobación por la autoridad laboral y publicación, **proceda a la constitución de las distintas Comisiones de Seguimiento** y Mesas de negociación permanente, que nos deben permitir abordar todas las cuestiones pendientes y **poner en marcha los mecanismos contemplados en el acuerdo** para extender íntegramente a todos los trabajadores/as los beneficios acordados, proceso en el **UGT estaremos especialmente vigilantes para que el II CEV alcance su plena eficacia**.

En cuanto a la **intempestiva presentación de la empresa de un nuevo PSI**, que por primera vez **no coincide con la vigencia temporal del Convenio**, al plantearse por un único año, nos ha obligado a un esfuerzo suplementario en la negociación, logrando finalmente acordarlo bajo **los mismos principios de voluntariedad, universalidad y no discriminación** establecidos en planes anteriores, **las mismas condiciones económicas y sociales** firmadas en el pasado PSI, incluido el **prorrateo del Premio de Servicios Prestados** para quienes no lo hubieran liquidado y **las mismas garantías**, incluidas las de la Comisión de Seguimiento del PSI anterior, como **la posibilidad de que las aportaciones del promotor al Plan de Pensiones se perciban en forma de renta mensual** por la persona trabajadora y a su elección, y la extensión a los adheridos al PSI **de las garantías de empleo acordadas en la negociación colectiva**, además de la creación de una **nueva Comisión de Seguimiento** para el actual que pueda proporcionar respuestas a las posibles incidencias que se pudieran presentar.

Sin embargo, y una vez cerrado el acuerdo, desde **UGT** queremos hacer una reflexión sobre **el grado de improvisación que supone presentar un PSI a mitad de una negociación** cuando incluso se negaba tal posibilidad al comienzo de la misma, así como sobre el hecho de que, tras los últimos planes de adecuación de plantilla, **no coincide la edad media de los trabajadores y trabajadoras con la de los directivos de la empresa**, inferior a los 53 años la primera y en torno a los 55 años la segunda, lo que supone un serio indicio discriminatorio respecto a quien padece las consecuencias cuando hay dificultades en la compañía. Creemos que la **primera empresa de nuestro país no solo tiene que generar riqueza sino**

también empleo de calidad, no pudiendo estar la frontera de este en la edad, sino en el potencial de cada profesional.

Desde **UGT** creemos en la necesidad y la oportunidad de **repartir cargas y responsabilidades**, de forma que los trabajadores y trabajadoras que van a arrostrar las dificultades y afrontar los desafíos que pudieran sobrevenir, deben ser conocedoras de los **planes de negocio y de los proyectos de transformación** de futuro de la Compañía, **en justa correspondencia con una plantilla que ha demostrado innumerables veces que siempre está a la altura de las circunstancias**, por lo que demandamos que **se profundice en la explicación de los proyectos de insourcing y reskilling** sobre los que la empresa parece querer basar su proyecto en los próximos años.

Igualmente, hacemos un llamamiento para **que las relaciones laborales recuperen y afiancen su pasado carácter vertebrador** entre los distintos negocios y territorios, **recuperando el clima de diálogo, información y transparencia** en nuestra empresa cuya eficacia se demuestra precisamente en el acuerdo que estamos a punto de firmar.

No queremos concluir sin **agradecer a la Presidencia** de la Mesa su labor moderadora, así como el **inestimable trabajo de los secretarios de actas**, y reconocer el **positivo clima de diálogo** mantenido a lo largo de la negociación, evidenciando que **la interlocución con la empresa y la unidad de acción sindical tienen sus frutos** para los trabajadores y las trabajadoras.

Queremos también **extender nuestro agradecimiento por el ímprobo trabajo realizado a los representantes y asesores de nuestra organización** en esta mesa, así como a **todos los delegados/as y afiliados/as de UGT** en las tres empresas implicadas, que han colaborado con sus propuestas a la culminación de este acuerdo.

Muchas gracias

La Presidenta cede la palabra a la Representación Empresarial

Toma la palabra el Director de Recursos Humanos, D.

Buenos días a todos.

Cuando en el pasado mes de junio comenzamos formalmente las negociaciones de este II Convenio de Empresas Vinculadas, le agradecía a María Emilia Casas el haber aceptado la oferta de Telefónica para presidir esta Mesa institucional. Hoy, casi cuatro meses después, tengo que reconocer el acierto de la empresa en esta designación. Con la conclusión y firma de los trabajos de la negociación, quiero reiterar nuestro reconocimiento y agradecimiento por tu labor.

Del mismo modo, quiero expresar mi agradecimiento a todos los que formáis parte de esta Mesa de Negociación que ha sabido concluir con éxito el II CEV y de manera particular a los **Secretarios Generales de UGT y CCOO**.

También quiero hacer una mención especial al equipo de Relaciones Laborales liderado por José Luis Alonso, que habéis hecho un esfuerzo titánico para tener todo preparado en todo momento y haber llevado a buen puerto esta negociación.

Sobre todos nosotros descansaba la responsabilidad de hacer posible que nuestro marco de relaciones laborales se viera reforzado y mejorado. Y así lo hemos hecho.

Y no ha sido ni fácil ni sencillo el camino que hemos recorrido juntos. Por el contrario, ha sido un trabajo duro, que se ha extendido durante más de cien días en los que se ha ido avanzando y acercando posiciones hasta llegar al acuerdo final.

En estos tiempos de creciente incertidumbre nacional e internacional, el que hoy estemos sellando un nuevo compromiso en la ya larga historia de Relaciones Laborales de Telefónica, es sin duda motivo suficiente para sentir orgullo de pertenecer a una empresa líder como Telefónica España.

En nuestra historia casi centenaria no hemos dejado de adaptarnos a los cambios producidos en nuestros entornos de competencia. En la actualidad si hay una característica singular que los define es la velocidad de los mismos. La anticipación es por consiguiente un vector estratégico que proporciona valor y estabilidad en el funcionamiento de la empresa.

El II CEV 2019-2021 anticipa, de este modo, los cambios que se producirán en el futuro dentro del marco de las relaciones laborales en España. Flexibilidad e Innovación son, desde mi punto de vista, los ejes centrales de este acuerdo compartido.

Hemos sido flexibles al saber adaptar los cambios que eran necesarios introducir en el I CEV, a la luz del conocimiento que nos ha reportado su aplicación. Hemos avanzado en los cambios de acoplamiento sobre la necesaria y urgente movilidad funcional, compatibilizándolo con una homogeneización muy importante dentro de las tres jurídicas vinculadas (TdE, TME y TSOL).

En el ámbito retributivo nos hemos dado un marco de estabilidad y certidumbre tanto en las subidas salariales como en los incrementos lineales con carácter consolidable, los cuales permiten mantener el poder adquisitivo de los trabajadores y a la vez planificar los gastos de personal dentro del periodo de vigencia del convenio. Si a esto añadimos otra serie de mejoras incorporadas en este Convenio, es obligado señalar el enorme esfuerzo que supone para la empresa el haber alcanzado estos compromisos, dentro de un contexto de disminución de ingresos y márgenes más ajustados.

Hemos sido también innovadores.

Telefónica es una empresa con valores, como reiteradamente expresa nuestro Presidente Este II CEV culmina una aspiración compartida entre la necesaria conciliación laboral y personal y el imparable compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres. En ambos casos los instrumentos prácticos recogidos en el articulado del CEV, consolidan a Telefónica como pionera en el mundo sociolaboral.

Pero sobre todo, innovamos cuando ratificamos en este texto una apuesta decidida por el talento interno a través del mayor plan de reskilling de España, que permitirá el desarrollo de todos los empleados en las capacidades clave que se necesitan para competir en el mercado. Además, vamos a potenciar los programas de becas Talentum para seguir incorporando talento joven.

La desconexión digital, el flex-work o el desarrollo profesional de los empleados jóvenes, forman otro paquete de ambición innovadora.

Este acuerdo, finalmente lo hemos complementado con otro que descansa en la tradición de negociación colectiva de la empresa. Un plan de suspensión individual de empleo (PSI), puntual para 2019, de carácter voluntario, universal y no discriminatorio para trabajadores mayores de 53 años, en condiciones similares al anterior que finalizó el año pasado.

Estas salidas que se van a producir, inevitablemente van a llevar aparejados movimientos, necesarios para garantizar la prestación del servicio que estamos obligados a dar.

Y para finalizar, reiterar mi satisfacción por culminar una etapa más en el ya largo y exitoso marco de negociación colectiva de Telefónica. Una obra colectiva donde la RRTT desempeña un papel fundamental e insustituible en un proceso de adaptación permanente a los cambios. Y son estos cambios los que nos demandan ya un renovado esfuerzo para acometer una nueva clasificación profesional que se ajuste a nuestro nivel de ambición profesional para la empresa.

Estoy convencido que este Acuerdo será un acelerador competitivo en el mundo sociolaboral español.

Muchas gracias y enhorabuena a todos.

UGT solicita un receso y las partes aceptan.

Tras el receso, la Presidenta cede la palabra a la Representación de los Trabajadores

Toma la palabra el Representante de UGT, D.

El receso ha sido debido a que la empresa se había comprometido a realizar una propuesta sobre oferta de empleados y en su intervención no lo ha mencionado.

Toma la palabra la Representante de CCOO, D^a

En línea con el planteamiento de UGT, desde CCOO solicitamos nueva oferta comercial que renueve la actual ya obsoleta y que en la medida de lo posible, como ya expusimos en otras reuniones, pueda contemplar aquellas situaciones en las que por motivos técnicos o personales, las trabajadoras y trabajadores no pueden optar a la gama más alta de Fusión.

Toma la palabra la Representación Empresarial, D.

La Empresa se compromete a que en el primer semestre 2020 desarrollará una ampliación de la actual oferta comercial para empleados.

Las partes están de acuerdo y agradecen en esfuerzo

Toma la palabra el Representante de UGT,

Por último, aceptamos la delegación para la realización de los tramites de inscripción y publicación del Convenio en favor de la secretaria Inmaculada Muñoz Andrade y del Director de Relaciones Laborales, Jose Luis Alonso Morales.

Toma la palabra la Presidenta

Antes de proceder a la firma del convenio, quisiera decir unas breves palabras y expresar mi agradecimiento a la empresa. a por la oferta que me hizo para presidir esta

Mesa y a UGT y CCOO y todos los miembros de ambos bancos de la Comisión por el respeto, buen clima, diálogo, saber hacer y esfuerzo tan importante hecho en un periodo de tiempo ejemplar.

En mi experiencia en negociación colectiva, haberlo concluido en tres meses, teniendo en cuenta el parón de agosto a pesar de seguir trabajando, no solo os convierte en líderes del sector sino que también son un ejemplo de liderazgo en el sistema de RRLL y negociación colectiva español.

Formo parte del Instituto para la transparencia en las RRLL, en el que chequeamos las buenas RRLL en empresas españolas y esto lo llevaré a este Comité científico.

Ha sido un inmenso placer, experiencia provechosa y he aprendido mucho. Les felicito por ello. Han alcanzado un convenio óptimo, gracias a la concertación social y en tiempo récord.

Asimismo, felicitaros por la composición paritaria de la comisión negociadora, que es muy relevante y va con los tiempos, y que indica ese liderazgo de la empresa para la construcción de sus RRLL, caminando hacia esa igualdad real, tal y como establece la Constitución.

Gracias por su altura de miras y porque, a pesar de haber sido una negociación difícil, a mí me habéis puesto las cosas muy fáciles.

Concluido esto, tras la valoración realizada por los distintos Portavoces, se procede a someter a votación el texto de Convenio, donde cada uno de los representantes de las partes emitirá su voto y, si se produce la mayoría que establece el Estatuto de los Trabajadores, procederemos a la firma del texto del Convenio, confeccionaremos el acta correspondiente a la reunión de hoy y se procederá a su firma.

A continuación, pasa nominalmente a citar uno por uno a los miembros de la Mesa Negociadora de pleno derecho, para dar validez al Convenio.

La Presidenta procede a citar uno por uno a las personas que a continuación se señala, preguntándoles su voto respecto al documento del Convenio, siendo los resultados de la votación los siguientes:

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

Por la Dirección de la Empresa

Por la Representación Social

La Presidenta
artículo 89.3
Representación
favor. Por tan
Laboral para s
de los Trabajad

Por consiguien

PRIMERO. - A
de España S.A.
Comunicacione

SEGUNDO. - D
junio de 2019.

TERCERO. - Re
Laboral compe

No habiendo r
12:30 horas de

De todo lo cual

Secretaría Representación Dirección

Secretaría Representación Trabajadores

Secretaria Representacion Trabajadores

VºBº Presidenta Negociación