

# Informe

## COMISION NEGOCIADORA DEL II CEV

Madrid, 06 de septiembre de 2019

Tras el paréntesis veraniego, la empresa ha presentado a la Mesa negociadora un nuevo documento, que ha desglosado sucintamente en su intervención y que podemos resumir en:

Mantienen la **incógnita sobre la posible duración** del CEV.

Mantienen el redactado entregado en la pasada reunión, insistiendo en la necesidad de actualizar el contenido establecido en el I CEV.

Plantean un **incremento salarial del 1,2% lineal** por cada posible año de vigencia que se acuerde para el Convenio.

Insisten en la necesidad de **flexibilizar y optimizar la actual movilidad funcional**, mostrando su disposición a facilitar preferentemente la movilidad voluntaria siempre que sea posible, proponiendo sustituir la preferencia de la antigüedad por la de perfil profesional, extendiendo la regulación a las tres jurídicas, y no únicamente a TdE como hasta ahora.

Proponen la posibilidad de que la **compensación de jornada partida** con vale comida de 9€ se pueda establecer con otras fórmulas **equivalentes de pago**, como en tarjeta o similar.

Proponen una regulación de los **trabajos programados**, con la garantía de una planificación con **antelación mínima de 72 horas**, exceptuando las actuaciones derivadas de necesidades del servicio imprevistas, cuya retribución aumentaría.

Proponen la posibilidad de establecer **tunos multiprovinciales como fórmula para mantener empleo en la localidad de residencia**, mejorando y ampliando las posibilidades de intercambio de los turnos, mediante una confección del cuadrante de turnos conjunta y compartida para todo el personal de las distintas plataformas o centros de trabajo.

Se mantiene el redactado del acuerdo alcanzado en materia de **registro de jornada y desconexión digital**, proporcionando a la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo la tarea del seguimiento del cumplimiento de los objetivos pretendidos de ambos acuerdos, con facultad para resolver las discrepancias que pudieran surgir en su aplicación.

Aclaran que **las vacaciones deberán iniciarse en día laborable**, como siempre, y plantean una nueva redacción en materia de **permisos retribuidos en caso de accidente o enfermedad grave**, con o sin hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario de cónyuge o pareja de hecho, de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, con **4 días** naturales en caso del cónyuge o familiares de primer grado y de **2 días** naturales en caso de familiares de segundo grado, así como la posibilidad de **fraccionar dos días de asuntos propios**, con un fraccionamiento mínimo de 90 minutos.

Proponen, para la homogeneización de las **Jornadas reducidas** para las tres jurídicas, establecer como criterio general la reducción de jornada **entre 1/8 y 1/2 de la jornada** para casos de guarda legal y la inclusión de una **reducción de 30 minutos sobre la jornada de trabajo diaria**, así como la adecuación a la legislación vigente de la **acumulación permiso lactante**, reconociendo el permiso a ambos progenitores.

Proponen una nueva redacción en materia de **Absentismo** y la modificación de la normativa respecto a **Delegados de Prevención** para adaptar su número a los rangos establecidos en la ley.

Proponen una actualización del **régimen disciplinario** en materia de actos de agresión, desligando su tipificación de la existencia o no de lesiones, y una nueva redacción sobre la utilización de dispositivos digitales corporativos, uso de correo electrónico, acceso a Internet, etc., adaptado a lo previsto en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos digitales.

Finalmente, respecto a las nuevas formas de trabajo, manifiestan su disposición a seguir avanzando en su implementación, **manteniendo los criterios establecidos en I CEV respecto a Teletrabajo** e incorporando la **modalidad FLEX – WORK** que permite flexibilizar la prestación laboral desde cualquier lugar, como una evolución del modelo de teletrabajo existente en la Compañía, para determinados perfiles y actividades.

Por parte de **UGT**, observamos que la documentación entregada contiene **algunas respuestas en positivo** a nuestras demandas (garantía de empleo, formación, permisos retribuidos, fraccionamiento de día de asuntos propios, trabajos programados...) pero introduce algunas cuestiones que entendemos que **aún pueden desestabilizar la negociación**, sobre todo cuando se plantea **un incremento del 1,2% lineal** por cada posible año de vigencia del CEV, a todas luces insuficiente, o se insiste en aspectos limitativos en materia de movilidad voluntaria, siendo necesario estudiar en profundidad otros aspectos (teletrabajo, conciliación...).

En consecuencia, **con el fin de proporcionar una respuesta que englobe todos los aspectos de la negociación**, desde **UGT** hemos solicitado un **tiempo de análisis** que nos permita valorar el contenido del documento entregado, comprometiéndonos a dar nuestra respuesta en la próxima reunión.

No obstante desde **UGT** mostramos **nuestro desacuerdo con la forma de llevar esta negociación**, no compartiendo **la parcelación que la empresa está realizando de los temas**, y **la falta de concreción** a la hora de proporcionar respuestas que atiendan y despejen las incógnitas en materia de **clasificación profesional, creación de empleo, selección, movilidad geográfica, mejora de pluses**, etc., no habiendo entrado en materia aún en los temas que afectan a Comercial y Operaciones, es decir, todo aquello que realmente importa a los trabajadores y trabajadoras.

Además, desde **UGT** hemos trasladado a la parte empresarial **nuestra preocupación por los datos negativos del valor de la acción** de Telefónica conocidos durante el verano, que suponen **una caída acumulada de más de un 13% en sólo dos meses**, que se produce **a pesar de los insistentes esfuerzos del Grupo por reducir la deuda** que, aunque ha descendido en más de 2.000 millones de €, sigue lastrándonos ante las principales agencias de valoración.

Hemos manifestado que, a ese dato preocupante, se suman las noticias respecto a **la situación económica mundial**, con síntomas de desaceleración económica, la **crisis del peso argentino** y la **incertidumbre sobre el Brexit**, por lo que entendemos que **cada vez es más necesario para ambas partes alcanzar un acuerdo** que sirva a los intereses de ambas partes, proporcionando verdadera **proyección de futuro a los planes empresariales en un marco de estabilidad y paz social**, tranquilizando a inversores y accionistas y **garantizando nuestras condiciones económicas y laborales**, de forma que empresa y trabajadores **podamos afrontar y superar con garantías cualquier posible adversidad futura**.

Por ello hemos instado a la empresa para que **atienda los postulados que le hemos trasladado de forma constructiva** en las anteriores reuniones, para encarar los próximos años con plenas garantías para ambas partes, apoyándonos en el buen acuerdo que desde **UGT** aún creemos posible.

**UGT Comunicaciones**