



# LA EMPRESA EMPIEZA EL LIBRO POR LA MITAD

## 4ª REUNIÓN

Madrid, 3 de julio de 2019

En el día de hoy se ha celebrado la 4ª reunión de la mesa negociadora. A continuación, procedemos a trasladaros su desarrollo.

Telegráficamente podríamos decir que compartiendo el discurso empresarial acerca que **la formación es un asunto de suma importancia para el desarrollo personal y profesional de las personas**, nos parece que en esta reunión **teníamos espacio para haber avanzado en otras muchas cuestiones. Algunas, pilares indiscutibles para la obtención de un acuerdo.**

Es reseñable que las partes hayamos confrontado una vez más, ante la insistencia de la empresa, en abordar un nuevo modelo profesional del que no tenemos cumplido detalle, enrocándose de nuevo en la movilidad geográfica y funcional como herramientas indispensables para el buen desarrollo del negocio. **Asuntos a los que hemos plantado cara nuevamente.**

**CCOO** ha agradecido el esfuerzo que la empresa está realizando **para analizar todos los asuntos expuestos en anteriores reuniones por la representación de las trabajadoras y trabajadores**, en materia de jornada laboral, vacaciones, permisos, homogenización de los planes de empleo (léase concursos de traslados, concursos especiales de traslado, cambios de acoplamiento, los mismos en formato de conocimientos específicos, los concursos de méritos, las coberturas de vacantes, etc.), conciliación de la vida personal y laboral, asuntos relativos a las áreas de juventud, comercial y operaciones y temas relacionados con la salud laboral, la igualdad y tantos otros .

Resaltar que la empresa ha tenido en cuenta **la reivindicación de CCOO relativa al tema de la extensión de jornadas continuadas, al compartir la necesidad de seguir trabajando en ese sentido, analizando aquellas áreas que quedaron pendientes o volviendo a revisar, aquellas que, por cualquier circunstancia, hayan cambiado sus necesidades.**

También ha adquirido un compromiso para estudiar e implantar un **nuevo Plan que nos ayude impulsar la igualdad**. Y hemos coincidido en materia de **salud laboral como obligación de mantener el gran trabajo realizado en esta área por todas las partes implicadas en la protección de la salud tanto física como psicológica, pero sin aterrizar en medidas concretas.**

**CCOO** ha discrepado abiertamente sobre algunos de los planteamientos, nuevamente expuestos hoy por parte de la empresa que confrontan con nuestros posicionamientos y la reiteración de los mismos nos inquieta.

Con respecto al **actual modelo de clasificación** decir que, frente a las pretensiones de la empresa, recoge de manera satisfactoria las necesidades de organización y reconocimiento de funciones, capacidades y niveles con las que ambas partes nos dotamos hace cuatro años. No hay obsolescencia en sus planteamientos, en todo caso recorrido de mejora para asuntos puntuales, que como ya expusimos en la anterior reunión están por ejemplo, en el **ámbito de abordar la situación del personal topado en el nivel 9 reconociendo la parte del complemento de adscripción de TME y TSol, cuya naturaleza de origen era salario base para aplicar bienios, la posible eliminación de los dos niveles de entrada o la creación de un nuevo puesto.**

Hay que utilizar las Comisiones Paritarias de Trabajo, prioritariamente la denominada **Interempresas de Clasificación Profesional**, para abordar los desafíos que se planteen, y desarrollar acuerdos que resuelvan las necesidades que puedan surgir.

**No se necesita hacer una nueva clasificación profesional.** Hay que actualizar la existente para adecuarla a los nuevos tiempos. Es necesario **crear pasarelas entre Grupos, concursos de méritos abiertos, rotaciones voluntarias para el colectivo de jóvenes, mayor utilización de los cambios de acoplamiento con conocimientos específicos, una formación que posibilite las más altas cotas de empleabilidad y que entronca con una movilidad funcional** que reclama la empresa.

La **movilidad geográfica forzosa** es otra de las garantías históricas y por lo tanto desde **CCOO**, **no entra en nuestra hoja de ruta** abordar la misma en esta negociación. Las nuevas tecnologías permiten o permitirán a corto plazo, realizar la mayoría de nuestras tareas independientemente de la ubicación geográfica en la que nos encontremos. También está a disposición de esta necesidad **los concursos de traslados** y es por ello por lo que salvaguardar **este derecho, es prioritario.**

Por lo tanto, le hemos dicho a la empresa que sería deseable que estas cuestiones de confrontación queden apartadas cuanto antes del trabajo pendiente de desarrollar, para poner en valor otras cuestiones que acerquen intereses de ambas partes, además de ir cerrando temas de gran calado como pueden ser **la garantía de empleo, la no segregación forzosa o la mejora del poder adquisitivo vía revisiones salariales o actualizaciones de los distintos conceptos** enumerados en detalle en anteriores reuniones.

Respecto al tema tratado en el día de hoy, **la formación, para CCOO es uno de nuestros objetivos compartidos, cuidar y potenciar todas las herramientas que nos dotan del potente modelo de formación que emana de Telefónica.**

Nuestro foco está encaminado a considerar a futuro la formación como **un valor estratégico** que permitirá la adaptación de la empresa y del personal a las nuevas tecnologías y a las necesidades del mercado, **y por lo tanto a su empleabilidad.**

Desde **CCOO** hemos solicitado a la empresa la respuesta a las cuestiones planteadas en esta área en anteriores reuniones, como son:

- ¿Cuál es el **plan estratégico de formación** con el cual la empresa va a encarar la transformación necesaria de cara a la adaptación al mercado y las nuevas tecnologías, y cuáles serán las herramientas que marcarán la consecución de los objetivos marcados?

- ¿Cómo podremos **abordar las trabajadoras y trabajadores, el esfuerzo de continuo reciclaje** que previsiblemente marcará el futuro a medio plazo, en cuestión de recursos horarios que plantea el desafío formativo constante?
- La reformulación del **marco de condiciones para las profesoras y profesores internos**, que mejore el actual.
- **Homogenización en las tres jurídicas de las condiciones de asistencia a cursos de formación, en sus distintas variables como desplazamientos, alojamientos, compensaciones en tiempo, etc.**

A colación del **desarrollo de la propuesta sobre la reformulación del Acuerdo actual de Profesores Internos** aportado por la empresa, reforzar los roles poniendo sobre la mesa la consolidación de las figuras del profesor presencial y del virtual, del dinamizador de entornos on line, y del autor/a y desarrollador/a de contenidos on line, nos parece acertado. Se requiere agilidad y concreción para ir acercando posiciones.

**Así pues, desde CCOO hemos vuelto a lanzar propuestas concretas para mejorar las retribuciones existentes e introducir una nueva retribución para el rol de los dinamizadores de entornos online, es necesaria.** Así como conocer el modelo que se utilizará para retribuir, entendemos que con parámetros de calidad, la figura de las autoras/es y desarrolladoras/es de contenidos online, del que hemos solicitado, como representación de los trabajadores y trabajadoras, formar parte.

**Hemos solicitado también reconocer la necesidad de incluir de facto en este acuerdo al personal de Fuera de Convenio que viene realizando tareas de formación con las mismas condiciones que aquellos compañeros y compañeras de dentro de convenio.**

En el apartado de homogeneización de condiciones de **asistencia a cursos**, no entendemos que por parte de la empresa **ni se mencione**, y por lo tanto hemos insistido en que se hace necesario seguir explorando un mayor nivel de homogeneización de condiciones al alza, entre las tres jurídicas, que la empresa ponga negro sobre blanco en relación a la compensación formato hora por hora, de todo el periodo que conllevan los desplazamientos a las actividades formativas, fuera del horario laboral. **Seguir la línea de evitar cursos en lunes o viernes, contribuirá también a facilitar la conciliación, así como promocionar el desplazamiento del personal formativo a los centros de trabajo y/o provincias y no al revés.**

**CCOO** también ha solicitado que **las plantillas de las tres jurídicas que realicen una formación de seis horas diarias, independientemente de si están desplazados o en su ciudad de residencia, puedan dar por finalizada su jornada completa al término de la acción formativa**, pues tras el esfuerzo realizado es inútil exigir la incorporación activa y efectiva a los puestos de trabajo.

Para las personas **con reducción de jornada que realicen formación por encima de su reducción, se les considere el día como jornada completa a efectos compensatorios.**

Desde **CCOO** queremos recordar que para conseguir que la formación en Telefónica  **siga siendo un referente en las empresas del sector** como lo es en la actualidad, **la inversión en formación no puede pasar a un segundo plano**, por lo tanto, el interés, los medios, la retribución y la compensación son asuntos en los que la verdadera apuesta de la empresa debe tener reflejo, **porque la formación low-cost acaba pasando factura.**

Área Negociación Colectiva  
**CCOO Grupo Empresas Telefónica**