

PRÁCTICAS LABORALES

Libertad de asociación y diálogo social

En diciembre de 2014 en Telefónica renovamos el Acuerdo Global que tiene firmado con Union Network International (UNI) desde el año 2000. El nuevo acuerdo tiene en cuenta la evolución en materia de responsabilidad empresarial según lo establecido en los Principios Rectores para Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que aclaran que las empresas deben respetar los Derechos Humanos en todas sus operaciones.

El 1 de diciembre de 2014, en Telefónica renovamos el acuerdo con Union Network International (UNI), dando continuidad al compromiso con las normas fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionadas con la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. En virtud de este acuerdo reforzamos nuestro compromiso con el respeto de los derechos fundamentales y sindicales.

En 2014 el número de empleados con convenio negociado ascendía a 77.051 personas, lo que supone el 62,3%.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EUROPA

Telefónica Europa (TE) cuenta con un Comité de Empresa Europeo (EWC, en sus siglas en inglés) que informa y consulta a los empleados para promover el diálogo y el intercambio de opiniones sobre las cuestiones transnacionales. Cada negocio operativo (OB) tiene un número determinado de representantes de los trabajadores elegidos para esta función. La selección de los representantes laborales se realiza de acuerdo con la legislación o la práctica en sus respectivos países. Entre los elegidos, el CEE designa un presidente, que actualmente es Christoph Braun (Alemania), y un secretario, cargo actualmente ocupado por Angie Prangall (Reino Unido).

El Comité de Empresa Europeo cuenta con diez representantes de los trabajadores: cinco en Reino Unido y cinco en Alemania. Además, el Comité de Empresa Europeo elige cinco personas para un Comité Especial (SC). Este último se reúne frecuentemente con el Comité Central de Telefónica para tratar los asuntos de mayor urgencia, como la elaboración de un nuevo acuerdo por CER tras la expiración del ya existente.

El Comité de Empresa Europeo se reúne cada seis meses para discutir temas transnacionales y todas aquellas cuestiones planteadas con relación a las operaciones de Telefónica en Europa. Estos asuntos generalmente atañen a cambios de organización y estructura, la situación económica y financiera de Telefónica en Europa, la introducción de nuevos métodos de trabajo y tecnologías, fusiones, traslados o reducciones y la política de recursos sociales y humanos, que incluyen temas de salud, seguridad e igualdad de oportunidades.

El cierre del modelo de clasificación profesional nos ha permitido a Telefónica avanzar en los objetivos de eficiencia, productividad y mejora de la empleabilidad

La última reunión del EWC se celebró en la sede de la Compañía en Madrid y se trataron temas como el modelo de simplificación global; el nuevo sistema global de RR.HH. –*SuccessFactors*–, 'Business Intelligence & Big Data'; 'Update de German Transformation', así como una actualización del negocio cuya exposición fue llevada a cabo por el Director de Recursos Globales de la Compañía, Guillermo Ansaldo.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA

Durante el año 2014 han tenido lugar importantes avances en materia de negociación colectiva en Telefónica España y se han adoptado acuerdos en el cierre del modelo de clasificación profesional y en la creación del nuevo puesto de operador de comunicaciones. Con ellos se ha conseguido avanzar en los objetivos de eficiencia, productividad y mejora de la empleabilidad de los trabajadores. Además, se ha avanzado en el desarrollo de acuerdos para facilitar la convergencia de condiciones laborales entre los trabajadores de la operadora fija y la móvil (unificación de los presupuestos de fondos sociales, unificación de los devengos circunstanciales en el mes de vacaciones para determinados conceptos salariales, modificación del modelo de retribución variable, etc.).

Por otra parte, en diciembre de 2014, se acordó en la Comisión de Negociación Permanente de TE no prorrogar el Convenio Colectivo vigente, con el objetivo de continuar avanzando en las medidas de flexibilidad y eficiencia marcadas en el plan estratégico de nuestra Compañía.

Reforzamos
nuestro **compromiso**
con el respeto
de los **derechos**
fundamentales y
sindicales





El Comité de Empresa Europeo es un vehículo de **información** y **diálogo** entre la Compañía y los empleados

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LATINOAMÉRICA

2014 también ha sido un año de avances en materia de acuerdos laborales en los países latinoamericanos.

Perú. Se han cerrado los convenios colectivos en trato directo con todas las organizaciones sindicales (cuatro organizaciones en telefonía fija y tres en la parte móvil), menos una, que derivó en un procedimiento de arbitraje que ha concluido con un laudo avalando la posición de la Compañía.

Brasil. Apoyo laboral en la implantación del proyecto BPO, con la transferencia de varias actividades de la Dirección de Finanzas y T-gestiona a nuestro aliado Accenture.

Este apoyo se materializó en una negociación con el sindicato de los trabajadores a fin de minimizar riesgos de los despidos efectuados (se rescindieron aproximadamente 1.000 contratos). También hubo apoyo a las negociaciones de acuerdos administrativos con los empleados que abandonaron la Compañía, a través de una comisión denominada 'Comissão de Conciliação Prévia (CCP)' para pagos de fondos laborales adeudados, cuando estén apuntados por el empleado y confirmados por su gestor, disminuyendo el riesgo de futuras acciones laborales en la Justicia.

Se han negociado los convenios colectivos de Participación en los Resultados (PPR) en los mismos

En Telefónica se cumplen los acuerdos previstos en el Estatuto de los Trabajadores relativos a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

modelos practicados en los últimos dos años, y los convenios de reposición salarial, con la introducción de un abono mensual en concepto de Plano de Salud en algunas localidades y con aumento del porcentaje de descuento actualmente practicado en las demás localidades, disminuyendo el coste con la concesión de este beneficio.

Colombia. Durante 2014 se ha realizado un proceso de vinculación directa de analistas del canal de atención presencial con el propósito de obtener altos indicadores de productividad y calidad en la venta y postventa de productos y servicios, mitigando riesgos laborales dentro del marco de la legislación laboral colombiana.

Se han gestionado de forma periódica las reuniones del Comité de Convivencia Laboral y Copasst, haciendo seguimiento y gestionando los casos presentados.

Desde el departamento de Relaciones Laborales se ha minimizado el riesgo en el canal de Distribución (Agenciamiento Comercial), donde incluimos en los términos contractuales todos los asuntos relacionados con RR.HH. y legislación laboral.

Argentina. Los hitos más importantes del año en este país han sido la firma de los convenios colectivos del trabajo para la actividad móvil con FOPSTTA, FOEESITRA, UPJET Y FATEL, los cuales se encuentran en proceso de homologación ante la autoridad de aplicación, extendiendo de esta manera la representación sindical de la actividad a nivel nacional. Por otra parte, se iniciaron conversaciones con los sindicatos de la actividad fija con una propuesta por parte de la empresa para la unificación de las oficinas comerciales. En el mismo sentido, está pendiente la firma de un acuerdo marco de Plan de Calidad y Prevención para el mundo técnico. Además, se mantienen conversaciones con los sindicatos respecto al impacto de cada uno de ellos, como consecuencia de la próxima implementación de los Proyectos de Gestión de Equipos y Gestión de Tiempo.

TIEMPOS DE PREAVISO A LOS TRABAJADORES Y REPRESENTANTES ELECTOS

En Telefónica se cumplen los acuerdos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (ET) relativos a las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, con la distinción dada por la ley:

- a) Individuales: La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.
- b) Colectivas: Deberán ir precedidas de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a 15 días. La decisión será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo y surtirá efecto en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

En el caso de España, adicionalmente, se establece la figura de cambios de acoplamiento que sea necesario efectuar por razones de reestructuración organizativa. En este caso, la Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa correspondiente, con una antelación de 15 días, de los cambios de acoplamiento que se vayan a efectuar en estos supuestos, para que este emita el preceptivo informe.

Por otra parte, las normas convencionales disponen que la reordenación del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas, económicas, técnicas, organizativas o de producción no será causa de baja en la empresa, con carácter forzoso, mediante la aplicación de los mecanismos previstos en el artículo 51 y en el artículo 52-c) del ET. En caso de ser necesaria la reestructuración de actividades que tengan incidencia directa sobre el volumen de empleo, ningún trabajador de las mismas será adscrito con carácter forzoso, sin previo acuerdo con la representación de los trabajadores.

En España, en los supuestos de reestructuraciones que afecten a la organización del trabajo, se informará previamente al Comité Intercentros. El Convenio Colectivo recoge que la reorganización del trabajo por causas tecnológicas, económicas, técnicas, organizativas o de producción no será causa de baja en la Compañía, con carácter forzoso, mediante la aplicación de los mecanismos previstos en el ET. Asimismo, en materia de reestructuración de actividades, en el caso de llegar a producirse y afectar al volumen de empleo, se establecerán los foros de diálogo y negociación con los representantes de los trabajadores.

Por último, en relación con los derechos reconocidos a los representantes de los trabajadores se establece que tanto CE, como delegados de personal y CI, emitirán informe previo y preceptivo en los supuestos de modificación sustancial en materia de organización del trabajo, que se comunicará con una semana de antelación como mínimo. En ambos casos, y por aplicación de la legislación española, en los supuestos de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo colectivas se establece la obligación de un período máximo de 15 días con los representantes de los trabajadores.