

## 3<sup>a</sup> REUNIÓN: DESPIDOS Y CONVENIO

Valoraciones generales:

1. Elevado número de afectados tanto en áreas con una vinculación directa a la operación del negocio como en áreas de estrategia y apoyo a las operaciones, por lo que valoramos muy negativamente la pretensión inicial de llevar a cabo, pues suponen un **gran impacto en el trabajo diario**.
2. Amenaza de despidos forzados, por lo que **no se respeta la voluntariedad**.
3. Existencia de áreas no excedentarias, a pesar de que no se haya identificado correctamente los excedentes funcionales. Por tanto, se trata de **despidos sin criterio de universalidad**.

Por otro lado, y respecto al calendario de salidas, hemos observado que en el informe técnico se cuantifican los excedentes para el año 2027 en el 33% de los 3.649 previstos, cifra excesiva si tenemos en cuenta que en la documentación recibida se indica que la gran mayoría de personas trabajadoras afectadas por el presente despido colectivo extinguirán su relación laboral durante el año 2026 y además, por razones organizativas u otros motivos debidamente justificados existe la posibilidad de extenderse hasta el 31 de diciembre de 2028, por lo que desde COBAS TELEFONICA consideramos que **esta ambigüedad de cifras y fechas solo generará incertidumbre y desmotivación en la plantilla**.

En la reunión de ayer, la Empresa dio respuesta a algunas de nuestras preguntas:

- El ERE afectará a personas nacidas en 1969, 1970 y 1971 y por supuesto a los de años anteriores. Sin embargo, no se ha concretado cómo van a efectuarse las salidas.
- Se mantienen las condiciones económicas del 2024, exceptuando la prima de voluntariedad que se elimina.

Requerimos más información sobre:

- Listado con los datos de subcontratación por áreas y actividades, principalmente de las áreas excedentarias.
- Detalle de las nuevas actividades a desarrollar y personal propio que se dedicará a ellas.
- Previsión de nuevas contrataciones y áreas de destino del nuevo personal.

- Medidas para paliar las consecuencias negativas de los despidos en la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales ya han detectado niveles nocivos de carga de trabajo en muchos departamentos, y seguro que se incrementarán.

No queremos despedirnos sin hacer referencia a la vinculación del periodo de consultas del ERE y la Comisión de Negociación Permanente del Convenio Colectivo y como existe una alta probabilidad de que se lleve a cabo una prórroga del III CEV, desde CO.BAS TELEFONICA, y en defensa de los trabajadores y trabajadoras que permanecerán en la empresa, creemos que se deben de mantener las garantías incluidas actualmente en nuestro convenio y bajo nuestro punto de vista se debería de incluir lo siguiente:

1. Estructura salarial con aumento económico con carácter retroactivo y revisión anual a partir de enero de 2026.
2. Ampliación y flexibilización de los días de teletrabajo y SmartWork.
3. Diversificación de la actividad en todo el territorio como garantía de empleo en las provincias.
4. Reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales sin coste económico.
5. Aumentar el porcentaje a cargo de la empresa en la Jornada Reducida Bonificada.
6. Implantar criterios objetivos para las deslocalizaciones para evitar prejuicio a los solicitantes de traslados ordinarios.
7. Adaptación de los días de asuntos propios, manteniendo los 4 días consolidados en el II CEV y añadiendo los 4 días de fuerza mayor.