

## 7<sup>a</sup> Reunión del Despido Colectivo

Ayer se celebró la séptima reunión de la comisión negociadora del ERE y nos presentaron los últimos ajustes del plan de salidas: Generar un **10% de empleo** sobre el número total de salidas, posibilidad de recibir una **renta lineal mensual entre los 61 y 65 años** para todos los empleados y una **Cláusula suelo de 2.925 personas trabajadoras** a partir de la cual la Compañía no podrá realizar salidas no voluntarias.

Tras exponer estas novedades, detallaron la oferta finalista del despido y las competencias que tendrá la comisión de seguimiento (destacando la revisión de despidos forzados, análisis de las peticiones que excedan el 35% en áreas críticas y determinar la salida de las personas trabajadoras vetadas en 2024).

COBAS TELEFONICA recordamos en esta reunión que el punto de partida de este proceso era lo acordado en el anterior ERE e hicimos una comparativa entre lo pactado anteriormente y las propuestas planteadas a día de hoy para comprobar la situación actual:

**- NÚMERO DE DESPIDOS MÁXIMOS:** En 2024 se redujo el número de afectados un 27,6% y, sin embargo, sigue inamovible el número de 3.649 despidos de este ERE.

**- UNIVERSALIDAD:** En 2024 se acordó un 35% de salidas en áreas críticas sin contar vetados ni mandos y en este no se han igualado las condiciones hasta el último momento.

**- VOLUNTARIEDAD:** Tanto en este ERE como en el anterior se mantiene la aplicación de forzados por parte de la empresa. Aunque ahora se ha pactado una cifra mínima de adscripciones que evitaría salidas no voluntarias, han declinado debatir sobre un matiz muy perjudicial que se ha incluido: llevar a cabo extinciones forzosas conforme a los criterios y procedimientos habituales en el sector y en línea con lo realizado en otras compañías en procesos similares.

**- CREACION DE EMPLEO:** En 2024 se acordó un 10 % de nuevos puestos de trabajo y en esta ocasión no se ha conseguido este valor hasta hoy, obviando nuestra propuesta de aumentar el porcentaje al 14% para poder aplicar una universalidad real.

**- CONVENIO ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL y PÓLIZA SALUD:** En 2024 se pactó una solución para los trabajadores con vidas laborales cortas y en este proceso se han vuelto a adoptar medidas semejantes para facilitar el acceso a la jubilación anticipada.

**- PRIMA VOLUNTARIEDAD:** En este ERE se produce un retroceso ya que no ha sido posible incluir la prima de 10.000€ acordada en 2024.

**-VENTANAS DE SALIDAS:** La ambigüedad en las fechas de salida en el actual despido colectivo, unido al aumento de duración del proceso, solo se puede considerar como un retroceso con respecto al ERE anterior.

Respecto a las propuestas sobre RENTAS, SEGURO DE RIESGO Y SUPERVIVENCIA, APORTACIÓN AL PLAN DE PENSIONES, PSP, ATAM, INDEMNIZACIÓN MÍNIMA, REVERSIBILIDAD, etc. No se observan mejoras significativas.

Por consiguiente, valorando los datos de una forma global podemos afirmar que tras cuatro semanas de reuniones las concesiones finalistas ofertadas no son suficientes ya que la situación actual difiere muy poco del acuerdo anterior.

Independientemente a lo anterior, llama la atención que en estas mismas fechas se realiza el segundo pago de dividendos en Telefónica, lo que supondrá un desembolso de 850 millones de euros que sumado al de junio sumará un total de 1.700 millones y, sin embargo, es imposible hacer un esfuerzo para las personas trabajadoras que generan los beneficios.