

**COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE  
EMPRESAS VINCULADAS DE TELEFÓNICA DE ESPAÑA S.A.U.,  
TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA S.A.U. Y TELEFÓNICA  
SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES DE  
ESPAÑA S.A.U., Y SUS TRABAJADORES**

**ACTA Nº 11**

*Fecha Reunión: 29 de octubre de 2015*

---

**ASISTENTES:**

---

**PRESIDENTE**

D. ÁNGEL CALZADA CALVO

**REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN**

D. FERNANDO HERRERA SANTA MARÍA, Director Recursos Humanos y Transformación.  
D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> BELÉN DE LA HOZ DE LA HOZ, Directora Relaciones Laborales y Coordinación Territorial.

D<sup>a</sup>. ANA INÉS FERNÁNDEZ CANTERO, Directora Organización y Compensación.

D. LUIS FELIPE COCO PÉREZ, Director Supervisión y Gestión de Servicios TI.

D. VICENTE NOGUERALEZ BAUTISTA, Director Multicanalidad y Marketing Digital.

D. GREGORIO REDONDO PÉREZ, Director Transformación Operaciones y Red.

D<sup>a</sup>. ANA GUIJARRO ORTEGO, Gerente Negociación Colectiva TE y Relaciones Sindicales.

D. ÁLVARO SÁNCHEZ FERNÁNDEZ, Gerente Contencioso Laboral.

D. ARTURO SÁNCHEZ CABELLO, Gerente Nómina y Previsión Social.

D. JOSE FRANCISCO RODRÍGUEZ GARCÍA, Gerente Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales

D. JAVIER MIRANDA GIL, Gerente Evolución Modelos Aprendizaje y Procesos

**ASESORES REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN**

D<sup>a</sup> RUTH SOTO MADRID, Gerente Condiciones de Trabajo.

D. RAMÓN CAÑAS GONZÁLEZ, Gerente Recursos Humanos Norte.

D. ALFREDO MONTALVÁ ROSEL, Gerente Recursos Humanos Este.

D<sup>a</sup> ELENA ANDA ANDA, Gerente Recursos Humanos Cataluña.

D. FRANCISCO JESÚS ORDÓÑEZ GÓMEZ, Gerente Recursos Humanos Sur.

D. RICARDO DEL CURA AYUSO, Jefe Recursos Humanos.

D<sup>a</sup>. PAZ REMIREZ SANTAMARÍA, Jefa Desarrollo Convenio.  
D<sup>a</sup>. TERESA DOMÍNGUEZ CABEZAS, Jefa Negociación Colectiva.  
D. JOSE RAMÓN RAMÍREZ MARÍN, Gerente Business Partner OIR.  
D<sup>a</sup>. MARÍA ISABEL ÁLVAREZ MARTÍNEZ, Gerente Business Partner DSS y AP.  
D<sup>a</sup>. ELENA GIL GOÑI, Nómina y Previsión Social.

#### **SECRETARIA**

D<sup>a</sup>. INMACULADA MUÑOZ ANDRADE

#### **REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

D. JOSE RAMÓN SÁNCHEZ MARTÍN	UGT
D <sup>a</sup> . MAGDALENA TRONCOSO PÉREZ	UGT
D <sup>a</sup> . MANUELA RUÍZ ARREBOLA	UGT
D. MIGUEL DEMETRIO GÓMEZ GIL	UGT
D. ALBERTO DOBARCO CARA	UGT
D <sup>a</sup> . CARMEN GONZÁLEZ MINGOT	UGT
D. JOSE V. GUERRERO GIMÉNEZ	CCOO
D. MIGUEL ÁNGEL ESTEVEZ CONDE	CCOO
D. VICTOR MANUEL PASCUAL GARCÍA	CCOO
D. ALBERTO SALAS CABALLERO	CCOO
D <sup>a</sup> . RAMONA PINEROS LÓPEZ	CCOO
D. CÉSAR GONZÁLEZ RUANO PÉREZ	CCOO

#### **ASESORES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

D. JOSE ALFREDO MESA NAVARRO	UGT
D. FRANCISCO JOSÉ LUCAS GARCÍA	UGT
D. JOSE LUIS PANIAGUA FERNÁNDEZ	UGT
D. GERARDO GARCÍA RODRÍGUEZ	UGT
D. JOSE CÁNDIDO VARELA FERRIO	UGT
D. JOSE ANTONIO CEPEDA GARCÍA	UGT
D. FERNANDO A. FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	CCOO
D. ALMERITO VILLAJOS TENDERO	CCOO
D. JESÚS GONZÁLEZ ALONSO	CCOO
D. J. ALBERTO MARTÍNEZ SOTO	CCOO
D. LUIS MARÍA GARCIA RUIPEREZ	CCOO
D. GABRIEL MONDEJAR NAVARRO	CCOO

#### **SECRETARIOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

D <sup>a</sup> . SUSANA ORENGA COMERAS	UGT
D <sup>a</sup> . PALOMA GALLEGU DE LERMA FDEZ.	CCOO

A las 11:00 horas del día 29 de octubre de 2015, bajo la presidencia de D. Ángel Calzada Calvo, en la Sala de Juntas de la Planta cuarta del Edificio Escuela de Vallecas, sito en la calle Bruno Abúndez 48 de Madrid, se reúnen las personas anteriormente citadas.

**El Presidente**, D. Ángel Calzada Calvo, saluda a los asistentes y da por iniciada la sesión.

Toma la palabra la **Representación Empresarial**, Sra. Belén de la Hoz de la Hoz, quién saluda al Presidente y a los asistentes y procede con su intervención.

A la reunión de hoy hemos traído un texto de un primer borrador de Convenio, que pasaremos a analizar.

En primer lugar, quiero decir que, dada la extensión del documento, la complejidad del texto y la dificultad que hemos tenido para ir incorporando las cuestiones que hemos ido tratando con la Representación Social, pido disculpas por si hay algo que no esté adecuadamente recogido o con una sistemática poco ajustada. Son detalles que intentaremos corregir más adelante ya que nuestro esfuerzo ha ido dirigido a poder traer un documento de trabajo, por lo que pido benevolencia en la valoración inicial sobre estos extremos.

Antes de entrar a comentar el texto del Convenio y los cambios incluidos, quiero hacer una reflexión en esta Mesa sobre cuál es nuestro marco laboral en Telefonica y, en general, cómo son los marcos laborales.

El pasado sábado 24 de octubre se publicó el Estatuto de los Trabajadores, en cuya disposición derogatoria se establece que el ET anterior queda derogado y sustituido por éste, debido al principio de modernidad de las normas, que una vez que se publican derogan, en parte o en total, a las anteriores.

La NL de TdE es texto refundido de los Convenios del año 94. Todos los Convenios posteriores al año 94 han ido modificando y derogando parcialmente la NL, así como los acuerdos de Clasificación Profesional, acuerdos relacionados con la movilidad, los artículos que prácticamente están en desuso o que no tienen ninguna aplicación, la jornada, modificada en el Convenio Colectivo 2001, etc. Es decir, los que estamos en esta Mesa, fundamentalmente las dos Organizaciones mayoritarias, han liderado la negociación colectiva en Telefonica y gracias a estas dos Organizaciones se ha conseguido tener un marco laboral muy satisfactorio, al que se han apuntado el resto de Sindicatos, aunque prácticamente nunca han firmado nada, salvo uno. Por ello, hago un llamamiento a todos para que sean estas dos Organizaciones las que lideren los cambios en las RRLL y las que ayuden a la Compañía a su transformación, y que sean conscientes de lo que hablamos y defendemos.

El Convenio que estamos negociando marcará un antes y un después en las Relaciones Laborales de Telefónica. Se trata de un compendio normativo que va a ser aplicable a las tres Empresas, que tiene sus matices ya que no nos va a dar tiempo a hacer una unificación de todo, y hay que tener claro que la NL no es en Telefónica como la Constitución española, sino que es Convenio que tiene una vigencia y una ultraactividad y que, si no hay Convenio, se puede modificar, como se ha hecho en todos los Convenios. Cuando el Convenio pierde la ultraactividad, la NL también la pierde. Es decir, el sistema de traslados, las dietas, etc., todo lo que viene recogido en la NL podría modificarse si estamos de acuerdo y podría, una vez finalizado el periodo de ultraactividad, si no hay acuerdo, modificarse por la Empresa. La reforma laboral admite, una vez finalizado el periodo de ultraactividad de los Convenios, modificaciones sustanciales, que luego un órgano judicial declarará ajustado a derecho o no, y admite el acuerdo, que es como nosotros trabajamos o intentamos trabajar siempre.

Nos gustaría que se diese valor a lo que tenemos encima de la Mesa, aunque no vaya a satisfacer a todo el mundo, y al esfuerzo tan grande que está haciendo Telefónica por mantener una serie de situaciones que no se ajustan a la realidad como a nosotros nos gustaría en materia de flexibilidad interna, que tienen un coste muy importante a corto y medio plazo y que estamos haciendo un esfuerzo importantísimo para que podamos ser capaces de llegar a un acuerdo.

Lamento haberme detenido en esto pero como hay algún debate abierto es lo primero que quería dejar claro en esta Mesa, y que nosotros seguimos escuchando a los Sindicatos que lideran las RRL en esta Empresa, que son los presentes en la misma.

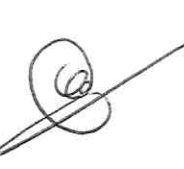
Se enviará en formato electrónico a las Secretarías el documento presentado, que se anexa al Acta.

Vamos a hacer un breve resumen de todos los temas que tiene el Convenio y, como ya decía, pido disculpas por si alguna cosa no la hemos recogido adecuadamente.

Tenemos ya un capítulo de **Formación**, donde se habla de que la formación es un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de los empleados, y donde se recoge la figura del profesor interno, de la que estamos muy orgullosos ya que ha sido una práctica premiada incluso a nivel internacional.

También incorporamos la Comisión Interempresas de Formación, que va a tener una gran competencia en toda esta materia, así como de la evolución, durante la vigencia del Convenio, desde un modelo de Comisiones provinciales que ahora mismo hay en TdE, hacia un modelo más homogéneo y que dé una respuesta más común en el nuevo contexto de nuestras Relaciones Laborales.

No todo va a estar homogeneizado en este primer momento pero tenemos el compromiso de homogeneizar las condiciones de asistencia a cursos de formación en las tres Empresas, y creemos que durante el Convenio tendremos más tiempo y un ambiente más sosegado para buscar un acuerdo común para todos.



Respecto a las **jornadas reducidas**, quizás el texto no responde exactamente a lo que se nos ha demandado y a lo que nosotros estamos dispuestos a comprometer. Independientemente de lo que diga el texto, las jornadas reducidas en TdE tienen unos módulos de 1/8, 1/3, 2/5 o 1/2 y en TME tienen muchísima flexibilidad, y el trabajador lo puede ir modificando para adecuarlo a su necesidad y situación.

Nuestra idea es que eso se mantenga mientras tengan su necesidad y por el tiempo que sea necesario hasta que busquemos entre todos otra fórmula que tenga unos módulos más homogéneos. Con lo cual, vamos a hacer todo lo posible para que esa práctica que existe en TME pueda seguir existiendo ya que tenemos un compromiso con la conciliación. Pero hay que entender que no es lo mismo gestionar este cambio permanente de jornada a la carta para un colectivo poco elevado que para un colectivo tan grande de las tres Empresas, ya que tendríamos un problema de gestión. Por eso nos gustaría, en la medida que sea posible, intentar buscar una homogeneización de los módulos.

Asimismo, hemos establecido las adaptaciones legislativas de la denominación de progenitor, adoptante, acogedor con fines de adopción o acogedor permanente.

Hemos incluido un artículo relativo al **Teletrabajo** en el que se establece que vamos a seguir progresando en una regulación común, y aportamos un anexo del mismo, recogiendo por un lado, que el mínimo es de un día y el máximo de 4, así como que buscaremos una fórmula para ver cómo se registran las solicitudes y mejoremos nuestra comunicación e interlocución.


El documento recoge que los empleados que tengan fijada su residencia laboral en Canarias que utilicen sus vacaciones para ver a sus padres, cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, hijos o hermanos residentes en la Península, tendrán derecho a 6 días más de vacaciones para viajes y percibirán la mitad del importe de los gastos de desplazamiento por mar desde las Islas Canarias hasta Cádiz o Sevilla.

Hemos incluido un catálogo de **permisos retributivos** que nos posicionan como una de las Empresas más comprometidas con la conciliación y la igualdad. Hemos incorporado cuatro días de **asuntos propios**, si llegamos a un acuerdo. En TdE había tres días, uno de asuntos propios, dos adicionales y uno que se iba negociando en el Convenio.

En materia de **permisos sin sueldo**, se recogen la modalidad de hasta 30 días y de hasta 6 meses.

En cuanto a las **excedencias**, las hemos adecuado para el cuidado de familiares.

Respecto a la **movilidad** geográfica voluntaria y movilidad en general, hemos incluido un Capítulo donde hablamos de la problemática que tenemos derivada de los distintos procesos, reestructuraciones, compromisos de no movilidad, y la desestructuración en el empleo existente en las provincias. Cuando hacemos procesos de salidas como los ERES anteriores, voluntarios, universales y no discriminatorios, se nos genera una situación en las provincias que no es fácil cuando no hay movilidad forzosa para ordenar los recursos. Hay que hacer una reflexión e intentar hacer un esfuerzo durante la vigencia del Convenio para ordenar esta situación y determinar cuáles son las actividades a las que nos tenemos que enfocar, con que dimensionado de plantilla, etc., y conjugar estas necesidades con la situación de traslados que tenemos.



Hemos reconocido en esta Mesa que la movilidad geográfica voluntaria en Telefónica, los traslados, no es un modelo adecuado cuando no hay una incorporación o un flujo de entrada importante, ya que no se producen esas vacantes y esa circulación que se producía cuando se acordaron estas normas. Como consideramos que sería mucho más complicado en un contexto de las tres Empresas, por el momento, dejaremos el modelo de movilidad, tanto voluntaria como a iniciativa de la Empresa, que cada Compañía tiene, con el compromiso de ir avanzando hacia un esquema único de movilidad más razonable, flexible y más adecuado a la realidad de la Compañía.

Estamos hablando de movilidad geográfica voluntaria y movilidad geográfica forzosa interprovincial, a la que renunciamos durante la vigencia del Convenio.

Hemos establecido unos capítulos, trayendo los articulados de la NL, de qué es lo que se aplica en la movilidad geográfica a iniciativa de la Empresa, las compensaciones y preferencias. No lo podemos extender a todas las Empresas ya que tiene cuestiones que son absolutamente contradictorias con el modelo de movilidad de cada una de ellas, y tiene cosas que no podemos comprender como, por ejemplo, que se consideren las mismas compensaciones y preferencias para un trabajador que se ve obligado a

trasladarse de Oviedo a Barcelona, que el que se ve obligado a trasladarse desde Raimundo Fdez. Villaverde a Alcobendas. Creemos que habría que tener en consideración un radio de kilómetros o que las áreas metropolitanas, hoy en día y con los medios de transporte que tenemos, no se consideren traslado a efectos de preferencias o compensaciones, y así lo hemos declarado. Entendemos que lo más lógico es establecer unos kilómetros, los que se decidan, salvo que el trabajador se vea obligado a hacer un cambio de domicilio.

Asimismo, hemos incorporado la parte de permutas y comisiones de servicio, que nos habría gustado modernizar pero parece que no es factible, y que esperamos que lo sea durante la vigencia del Convenio.

También hemos incluido el Capítulo de **circulación de trabajadores en Empresas del Grupo**, con el mismo redactado que se hizo en el 2001 y que se ha ido declarando vigente en todos los Convenios. Es un modelo de referencia en el Grupo y parte de que, cuando la persona se presenta voluntariamente a un puesto de otra Empresa, tiene derecho a suspender su relación laboral con una excedencia y a que se le reserve su puesto de trabajo. La duración es o de 3 años o ligada al proyecto al que opta para hacer en otra Empresa, y eso lo hemos mantenido.

Además, hemos incluido algo que creemos que podría ser una solución para una de las cuestiones que se ha plantado aquí, que no haya una adscripción forzosa de los trabajadores en caso de segregación de actividad por parte de la Empresa. Para poder dar esa garantía, que no está recogida pero que estaríamos en disposición de darla, lo que nos gustaría es que de alguna manera, si por ejemplo tenemos un área en la Compañía, que por una decisión de Telefónica va a pasar otra Empresa del Grupo, que podamos dejar que esos trabajadores, mantenido su relación con Telefónica y aceptándolo voluntariamente, puedan hacer ese trabajo. Por ejemplo, si hay una parte de la IT que lo va a llevar TGT, lo lógico es que los trabajadores de Telefónica que hacen esa actividad, continúen haciéndola aunque estén en una dependencia de otra Empresa. Por ello, hemos establecido un modelo de información a la RRTT y aceptación voluntaria del trabajador, mantenimiento de la relación laboral con Telefónica y prestación del servicio con las condiciones que se le requieran en la otra Empresa, para evitar así colectivos que necesitan ser objeto de recolocación cuando la Empresa pierde una actividad. Consideramos que sería positivo para mantener el compromiso que se ha solicitado.

En materia de **Comercial**, nuestra idea es anexas el Acuerdo de Rediseño de Carrera Comercial que se hizo en TdE, declarando que los comerciales de canal presencial indirecto tendrán que entrar en el modelo, y ya haremos un esquema que sea común para TdE y TME. En TSOL no hay carrera comercial.

La **Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral**, es bastante continuista.

En cuanto a los **Beneficios Sociales y Previsión**, se nos ha solicitado una mejora de los avales para la adquisición de la vivienda, ampliándolo de 70.000 a 75.000 euros; se concede el aval para alquiler de la vivienda para todos los trabajadores, que hasta ahora sólo lo tenían los de TME; en material del seguro colectivo de riesgo, incorporamos el incremento del importe hasta 4 anualidades, con la minoración del importe con los derechos consolidados en el Plan de Pensiones; en materia de asistencia sanitaria complementaria, hacemos una apuesta decidida por mejorar la póliza de salud, y planteamos la homogeneización de todos los colectivos en una misma póliza, con

referencia a la de TME, y que es un póliza bajo las modalidad de reembolso y cuadro médico concertado, así como coberturas adicionales de reembolso en servicios de farmacia, asistencia en viaje en el extranjero, prestaciones en psicología clínica, podología y preparación al parto, y cobertura dental bajo modalidad franquiciada. Los beneficiarios de esta póliza son todos los empleados en activo, sus cónyuges/parejas de hecho legalmente constituidas e hijos, siempre y cuando figuren como beneficiarios de asistencia sanitaria del empleado/a titular en la cartilla de la Seguridad Social y mientras mantengan la condición de dependientes del titular asegurado a efectos de la Seguridad Social.

Este sería nuestro planteamiento para modificar las pólizas actualmente vigentes y tener una sola para todos los colectivos.

Incluimos también las **ofertas comerciales para empleados**.

Respecto a la **Incapacidad Temporal**, no renunciamos a que en la Comisión de Absentismo seamos más activos que hasta ahora para intentar mejorar la tasa de absentismo que está en permanente crecimiento y que es una lacra para todos, para la mejora de la salud de nuestros empleados y para evitar las situaciones no deseadas. Estamos seguros de que podremos trabajar en esa línea.

Mantenemos los complementos de la incapacidad transitoria. En TME había unas limitaciones, y en función de la tasa de absentismo se completaba unos porcentajes, pero aquí mantenemos los mismos de los acuerdos del año 92.

En materia de **Incapacidad Permanente total para la profesión habitual**, mantenemos los complementos que teníamos en la cláusula 11 de TdE, adecuada a la realidad de las tres Empresas.

En cuanto al **Plan de Pensiones**, queremos explicar un cambio que planteamos. Cuando hemos hablado de la adscripción de los empleados de TME al nuevo esquema de Clasificación Profesional y al modelo retributivo que conocemos, significa que incorporamos la cantidad que estos trabajadores percibían como retribución variable a fijo. Esa conversión y consolidación de fijo, tiene un impacto positivo en su retribución inicial y de futuro, pero nosotros siempre hemos mantenido que, a parte del coste que tenemos que asumir y conocemos, no debería haber costes adicionales y ser los más neutros posible. En TME la aportación de la Empresa al Plan de Pensiones es de un 5% sobre la retribución fija, lo que implica que el 5% lo aportaba sobre el 90% de su salario y el trabajador aportaba un 2% de ese 90%. Ahora mismo, la cantidad de salario ya no es un 90% sino que es un 100%, por lo que creemos que es más adecuado, para no incurrir en un coste indirecto, que la aportación de la Empresa se reduzca al 4,51%, ya que el 5% del 90% es prácticamente lo mismo que el 4,51% del 100%. La aportación sube un poco el coste de la Empresa pero creemos que esto es más equilibrado y razonable en contraprestación al esfuerzo que la Empresa hace al incorporar la retribución variable en fijo y el esquema de más niveles y escalas en materia retributiva.

En cuanto las **Disposiciones Transitorias**, quiero hacer una mención especial a que hay muchos temas que tenemos que mantener como cada Empresa lo tiene porque está muy bien adecuada la regulación a lo que se necesita en cada una, como por ejemplo, las disponibilidades de TSOL, fruto de un proceso de negociación colectiva, y así lo hemos recogido; también en materia de dietas, nuestro compromiso tendría que pasar por

buscar una fórmula más homogénea pero las dietas responden a distintas situaciones de trabajo que no son homogéneas en las tres Empresas y, por eso, nuestra propuesta inicial es mantener el esquema de dietas como lo tienen en la actualidad.

En cuanto a los tres temas que fueron debatidos en la pasada reunión, nosotros podríamos hacer un esfuerzo de mantener el **plus de residencia** a los empleados de TdE que a la firma del Convenio tengan su residencia establecida en Baleares, Canarias y Ceuta, como un complemento personal revalorizable en el mismo porcentaje que lo sean los salarios base. Con eso, creemos que no se produce ninguna merma y cerramos un concepto que para nosotros no es un concepto a mantener en el nuevo esquema de Relaciones Laborales.

Respecto a la **compensación por los festivos suprimidos**, si no tenemos otra fórmula, se mantendrán sólo para el colectivo de TdE a la firma del Convenio.

Nuestra propuesta respecto al **premio de servicios prestados** consideramos que es buena. Creemos que el hecho de que la Empresa convierta una expectativa de un derecho en un derecho es algo positivo, y por ello, y como estamos convencidos de que va a tener buena acogida en los empleados, estaríamos dispuestos a que pueda solicitarse su liquidación en el primer trimestre del 2016 por todos aquellos que lo deseen. Los empleados que no deseen solicitarlo, se le mantendría a título particular y seguirían devengando el premio y lo percibirían con las condiciones del artículo 207 de la NL, que desde este momento quedaría derogado.

Por último, decir que se recogen también los **cambios de acoplamiento**, aplicables a los empleados de TdE.

Asimismo, el documento incluye tres anexos, el sistema de adscripción al nuevo modelo de Grupos Profesionales en TME y TSOL, Teletrabajo y el Plan de Igualdad y protocolo de actuación en los casos de acoso laboral, en el que nos gustaría alargar alguno de los plazos de actuación.

El Convenio tiene un orden también opinable, siguiendo un orden parecido a la NL, y quizás podría tener una sistemática mejor, y estamos dispuestos a verlo y analizarlo.

Compartimos el documento con la RRTT presente en esta Mesa y nos gustaría escuchar su valoración.

El **Presidente** cede la palabra a la Representación Social.

**Toma la palabra el Representante de CCOO**, D. Miguel Ángel Estévez Conde, quién en primer lugar, da los buenos días a todos y a todas.

Empezamos nuestra intervención aludiendo a la rectificación parcial de la Empresa en su posicionamiento, en la reunión de la pasada semana, de supresión de derechos salariales históricos de las/os trabajadoras/es de TdE, tales como el Premio por Servicios Prestados, el Plus de Residencia y la Compensación por Festivos suprimidos, que, como indicamos en la propia reunión, para CCOO suponía una fractura del proceso negociador en caso de persistir la Empresa en su intención de perjudicar salarialmente a la plantilla de TdE.




En la intervención de hoy, la Representante de la Empresa rectifica en parte lo propuesto con anterioridad, manteniendo estos conceptos para el personal de TdE. Evitando, por tanto, incumplir uno de los preceptos que CCOO expuso al inicio de la negociación de este CEV, que no se podía producir pérdida de derechos laborales y/o salariales en ninguna de las tres plantillas.

Dicho esto, para CCOO es una reivindicación legítima, en un Convenio que pretende conseguir un marco laboral convergente para las tres Empresas vinculadas, el solicitar la extensión de los derechos existentes en cualquiera de dichas Empresas al resto de las que se regirán por este CEV. Por ello hacemos constar que seguiremos solicitando que las/os trabajadoras/es de TME y TSOL tengan derecho a percibir, en las mismas condiciones que las/os de TdE, el Premio por Servicios Prestados, el Plus de Residencia y la Compensación por días festivos suprimidos.

Con respecto al documento entregado por la Empresa, ya con formato de Convenio Colectivo completo, incluyendo todos los puntos no derogados de la Normativa Laboral de TdE con su correspondiente actualización realizada en los Convenios Colectivos de la misma desde el año 1994, CCOO considera importante para avanzar hacia el posible acuerdo disponer de un texto que recopile todos los temas, tanto para realizar una valoración global del estado de la negociación como para determinar los puntos de fricción que nos quedan por resolver.

Queremos dejar constancia que en este documento vienen incluidas materias y temas que no han sido tratados todavía en esta Comisión Negociadora y que por ello pueden distar mucho de los redactados y acuerdos que se deban producir sobre las mismas. Entre estos temas se encuentran: La Salud Laboral, Igualdad, Comercial y Carrera Comercial, Comisiones de Trabajo, Absentismo, etc.

Aprovechamos la ocasión para decir que en esta reunión se hace entrega de la propuesta de vacaciones, acordada unitariamente por la Representación Social de esta Comisión de Negociación, que esperamos se incluya en este texto de Convenio.



Siguiendo con el documento, existen otros temas que han sido ya tratados en esta Comisión, algunos en múltiples ocasiones. Sobre los mismos debemos decir que seguimos manifestándonos en los mismos términos que lo hicimos en las reuniones correspondientes y, por tanto continuaremos defendiendo los posicionamientos de CCOO acerca de dichas materias. Posicionamientos que están recogidos en las sucesivas actas. Hacemos una mención especial al tema de la adscripción al modelo de CP, donde se deben resolver las cuestiones que hemos planteado. La más importante de ellas es la necesidad de un compromiso nítido de solución del colectivo de Comercial, estableciendo el estudio y creación de un nuevo puesto profesional durante 2016, que suponga la resolución de la especial casuística de dicho colectivo en TME y TdE.

Por todo lo anterior pasamos a dar posición sobre aquellos aspectos tratados desde la reunión anterior, que en este caso son: Movilidad Funcional y Geográfica, Beneficios Sociales, Formación, Teletrabajo y Permisos y Suspensiones de Contrato.

### **Movilidad Funcional y Geográfica**

En los aspectos de movilidad funcional se recoge el acuerdo alcanzado en dicha materia en TdE para las tres Empresas, tal como defendió CCOO desde un principio.

Con respecto a los Cambios de Acoplamiento regulados en TdE, a los que la Empresa da un tratamiento excluyente para TME y TSOL, debemos decir que no estamos de acuerdo en esa decisión. Consideramos que no supone un esfuerzo excesivo contemplar la posibilidad de hacer este apartado convergente. CCOO mantiene su reivindicación de que se contemple la participación de la RRTT en los procesos de Cambios de Acoplamiento con Conocimientos Específicos (CACE).

En tema de traslados voluntarios, la Empresa vuelve a dejar por separado lo establecido en cada una de las Empresas mientras no se consiga un acuerdo que posibilite integrar los diferentes modelos. CCOO seguimos solicitando que lo recogido para TdE, que son los textos de su NL, se aplique al resto de Empresas vinculadas. También manifestamos nuestro rechazo a que quienes accedan como nuevo empleo en Telefónica puedan ocupar plaza sin antes realizar los traslados solicitados.

Sobre los traslados a iniciativa de la Empresa, estos sí que son convergentes, se recoge lo regulado en la NL de TdE. Lo más importante de esta sección del Convenio es su NO aplicación. Se recoge el compromiso donde "las Empresas se comprometen a la no utilización de la movilidad geográfica interprovincial e interinsular con carácter forzoso", dando la Empresa cumplimiento a una de las Garantías Fundamentales exigidas por CCOO desde antes incluso del inicio de esta negociación.

Solicitamos que se recojan en el documento el resto de garantías fundamentales para CCOO y sin las cuales consideramos que el acuerdo en este CEV no sería posible. Como todas y todos conocemos, hablamos de la Garantía de Empleo y la de No Segregación forzosa de trabajadores/as.

La Empresa incluye un párrafo al final de esta sección, inexistente en NL ni Convenios anteriores, donde intenta condicionar el pago que corresponde a un traslado con el área metropolitana. CCOO rechaza dicho cambio y conmina a la Empresa a no incluir sorpresivamente cuestiones que distorsionan y entorpecen la negociación.

### **Beneficios Sociales**

Se recogen la continuidad de los Fondos Sociales. Se incrementa la cantidad para avales para préstamos para adquisición de viviendas.

Se mantienen los anticipos de 1 a 3 mensualidades. Se amplía el capital asegurado en el seguro colectivo de riesgo a 4 anualidades para las plantillas de TME y TSOL (antes tenían 3 anualidades), para equiparlos a la cobertura en TdE.

Consideramos positivo la inclusión de la actual Oferta Comercial para Empleados. Aun así, CCOO seguimos solicitando que se facilite un descuento porcentual a los servicios contratados para quienes por motivos técnicos o personales no dispongan de la gama alta de productos ofertados por Telefónica.

Importante la continuidad de la aportación a ATAM para el apoyo familiar, que realiza una gran labor social en circunstancias de discapacidad y/o dependencia.

Sobre la póliza que la Empresa presenta para dar cobertura a todo el colectivo del ámbito de este CEV y que, a la vista de las prestaciones que se exponen, consideramos que es la que actualmente tienen los/as trabajadores/as de TME. Dicha póliza es evidente que mejora la que actualmente tiene el colectivo de TdE (salvo el límite de 26 años de hijos dependientes económicamente, que en TdE no existe), mantiene las condiciones al colectivo de TME y una parte de TSOL y empeora la que disfruta un amplio colectivo de TSOL donde se incluye el reembolso dental y la inclusión del cónyuge aunque trabaje.

Por tanto CCOO, manteniendo el criterio de la no pérdida de derechos, solicita la eliminación del límite de 26 años para hijos/as así como la extensión de la póliza de TSOL (reembolso dental + cónyuge) para las tres Empresas.

Nos congratulamos de la ampliación a TSOL de las coberturas, ya aplicadas en TdE y TME, para la incapacidad permanente total para la profesión habitual.

Lo que se incluye sobre absentismo como dijimos lo tenemos que estudiar y valorar, pero no pinta bien.

### **Formación**

La Empresa recoge algunas de nuestras peticiones y refleja otras para su análisis y acuerdo para que la Comisión Interempresas de Formación.

No refleja peticiones de CCOO para mejorar algunos acuerdos para los profesionales que deban desplazarse fuera de su residencia laboral al igual que la compensación de gastos unificada para las tres empresas deberán ser adaptadas en dicha Comisión.

### **Teletrabajo**

En este borrador se recoge la ampliación a 4 días de posibilidad de teletrabajo, que amplía la primera propuesta de 3.

Con este acuerdo CCOO espera que las diferentes áreas de negocio de la Empresa se comprometan a utilizar esta herramienta de trabajo que tan buenos resultados dio en su implantación.

### **Permisos y Suspensiones de Contrato**

En este apartado CCOO ha tratado de incluir los permisos que existen en las tres Empresas, recogiendo aquellos más beneficiosos para todas/os, a la vez que incluir las nuevas redacciones garantistas en algunos apartados del actual Estatuto de los Trabajadores, así como ampliar todos los posibles beneficios a situaciones de parejas de hecho, hijos/as adoptivos o en régimen de acogimiento.

Después de revisar el texto notamos algunas ausencias que solicitamos se revisen y se incluyan. No se recogen el permiso retribuido para consulta médica existente en TSOL. Tampoco los no retribuidos asociados al Plan Uno.

Desde CCOO consideramos positivo la consolidación en este Convenio de los 4 días de Asuntos Propios para las tres plantillas. Con posibilidad de fraccionar uno de ellos a criterio del trabajador.


También discrepamos que la fecha de disfrute de los días de Asuntos Propios deba ser fijada con el jefe inmediato. Al tratarse de permisos retribuidos no cabe ese condicionante.

Hasta aquí la valoración de hoy de CCOO sobre el CEV.

**Toma la palabra el Representante de UGT**, D. José Luis Paniagua Fernández, quien tras dar los buenos días a los presentes, Sr. Presidente, Secretarías de Actas y miembros de la Comisión Negociadora, comienza con su intervención.

Voy a intentar ser coherente porque efectivamente el documento presentado por la Empresa es un tanto abrumador en cuanto su tamaño, y el ritmo de trabajo que nos hemos impuesto hace que el texto sea desordenado y esto nos plantea alguna dificultad a la hora de hacer nuestra exposición.

Queremos comenzar manifestando que la rectificación de la Empresa respecto a los planteamientos realizados en la anterior reunión, reponiendo a la situación de partida el premio de servicios prestados, independientemente de que posibilite ahora su liquidación voluntaria por parte del trabajador o trabajadora, el plus por compensación de festivos suprimidos y el plus de residencia o insularidad para los trabajadores/as de TdE que venían históricamente disfrutándolos, permite al menos que desde UGT retomemos esta negociación, que de otra forma no podríamos haber continuado porque efectivamente no podremos consentir que en la firma de un Convenio haya un perjuicio para los trabajadores acogidos al mismo. Continúa siendo nuestra ambición extender sus beneficios a todos los trabajadores/as de las tres Empresas. Desde UGT los derechos que han permanecido arraigados siempre en la plantilla de Telefonica como el plus de insularidad, deben seguir siendo vigentes y extendidos para todos los trabajadores que formen partes de este CEV.



Queremos expresar igualmente que del texto presentado hay cosas que hemos tratado y otras cuestiones que no hemos tratado, temas como igualdad, salud laboral, absentismo o la carrera comercial no están tratadas y hay cosas que queremos decir, como por ejemplo, sobre el nuevo puesto para comercial que hemos solicitado en la anterior reunión que dé respuesta a la realidad de la especialización técnica necesaria en ese área.

Sobre los textos si tratados, independientemente de que seamos conscientes de lo que ha manifestado la Empresa sobre que una Normativa Laboral no tiene más vigencia que la que le confiere un Convenio Colectivo, lo que nosotros hemos hecho y nuestro esfuerzo ha sido en todo momento buscar la inclusión de ese articulado en el cuerpo de este Convenio de Empresas vinculadas. Por todo ello, respecto al documento entregado, entendemos que hay partes ya debatidas, sobre las que hemos manifestado nuestro acuerdo, como preámbulo, objeto, ámbito funcional, organización de la Empresa y del trabajo, principios informadores, estructura organizativa y funcional, y sobre todo, el sistema de clasificación profesional y los sistemas de adscripción y retribución de los trabajadores de TME y TSOL a los mismos, que se realizan siguiendo el modelo vigente en TdE, y que es el que siempre hemos defendido, como más ventajoso de los tres, y al que

se deben integrar los trabajadores de las dos jurídicas con todas las garantías para que no haya merma salarial ni profesional en dicho proceso.

Hemos manifestado ya nuestro acuerdo en lo referente a la creación de empleo y selección, en tanto que obtenemos una participación que entendemos necesaria en dichos procesos, y que redundará en la transparencia de los mismos, aunque seguimos reivindicando nuestra participación en los CACE, situación a la que aún no se ha respondido.

En materia económica, valoramos por supuesto, la consolidación de un modelo retributivo en 15 pagas y con antigüedad, primando los conceptos fijos, así como el aumento de las compensaciones del plus de localización en materia de disponibilidades, que debería acompañarse de un aumento similar en materia de dietas. Valoramos, eso sí, la extensión de la compensación por traslado por promoción, cuando no existiera vacante en la localidad de origen, a todos los empleados, suprimiendo la antigua discriminación entre solteros y casados.

En materia de Formación, hablando en positivo, valoramos que se hayan introducido nuestras demandas para que se recoja el máximo posible de los acuerdos preexistentes en cada una de las Compañías, tanto en las compensaciones para los profesores internos como para los alumnos, remitiéndonos a sendas comisiones o grupos de trabajo en los que ambas partes nos comprometemos a establecer de forma pactada y negociada unas condiciones homogéneas para los tres colectivos, lo que sin duda permite avanzar en positivo en la negociación, que entendemos debe resolver las discrepancias que en esta materia hemos mantenido hasta la fecha.

En materia de jornada, entendemos positivo el compromiso de mantener la actual distribución en las tres jurídicas en tanto buscamos, de forma negociada y primando la voluntariedad de los trabajadores o trabajadoras, fórmulas para homogeneizar la jornada en las unidades convergentes.

Igualmente valoramos la introducción para las tres jurídicas de la regulación del tiempo de trabajo, turnos, guardias y disponibilidades existentes en TdE, en tanto que mantienen las peculiaridades de TSOL en cuanto a su actividad específica.

En materia de jornada reducida, valoramos que a través de la Comisión de Igualdad podamos avanzar en nuevas jornadas de flexibilidad que se añadan a las ya contempladas en el acuerdo, y que deben servir para seguir avanzando en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, y que la Empresa mantenga las actuales jornadas reducidas que se disfrutaban en TME a petición nuestra.

Valoramos, por supuesto, la reducción de dos horas en la jornada laboral los 5 días de fiestas locales y la consideración de los días 24 y 31 de diciembre como no laborables, así como la consolidación de los 4 días de asuntos propios.

En materia de teletrabajo, entendemos que se ha avanzado positivamente en la conclusión de un único acuerdo para las tres jurídicas, recogiendo además nuestra demanda de establecer un registro de solicitudes, concesiones y denegaciones que facilite un seguimiento de los casos, en el que podremos participar y trabajar para resolver las discrepancias o los problemas que existan en su concesión y desarrollo esperando que así, y con el compromiso de todas las partes, y la participación de los propios negocios

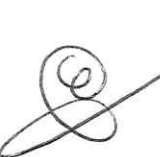
esta materia, que tanto éxito ha tenido en el pasado, el teletrabajo pueda ser un signo de identificación de la modernidad de nuestra Empresa.

Respecto a los días de asuntos propios, nos felicitamos por el hecho de que se les de la consideración de permisos retribuidos, y no de libranzas, siendo por tanto su disfrute a criterio del trabajador, e igualmente nos felicitamos por el hecho de que se atienda nuestra demanda de que uno de esos días pueda disfrutarse de manera fraccionada.

Si a eso se añade que igualmente la Empresa ha atendido nuestra petición para aumentar en los permisos con sueldo a cinco días el permiso por nacimiento o adopción de un hijo, o elevar a diez días el permiso por fallecimiento del cónyuge o un hijo, o conceder un día de permiso en caso de matrimonio de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad del empleado, situaciones que responden a situaciones excepcionales pero especialmente sensibles para los trabajadores/as que deban utilizarlos, podríamos estar hablando de uno de los convenios más adelantados en materia de conciliación.

En cuanto a la homogeneización de la Póliza de Antares, celebramos que ésta se vea mejorada con el reembolso médico, el reembolso de farmacia y bucodental, entendiéndose sin embargo que la póliza que actualmente disfrutan en TSOL debe mantenerse ad personam, para respetar su condición más beneficiosa de poder incluir al cónyuge independientemente de que trabaje o no.

Independientemente de las mejoras, creemos necesario ampliar las especialidades de la póliza en aquellos procesos o patologías que hemos detectado que tienen especial demanda o que, por su rareza, precisan de una cobertura especial. Concretamente, entendemos necesario incluir sesiones de rehabilitación en procesos agudos o crónicos, pudiendo delimitar un número de sesiones por año, o introducir especialidades novedosas como la colonoscopia virtual, la biopsia asistida por vacío o las mamografías 3D y endoscopias digestivas, que permiten mejores diagnósticos y son menos invasivos. Proponemos introducir también prestaciones como la reconstrucción mamaria, test genéticos o introducir nuevos fármacos en los tratamientos oncológicos.

 Y por supuesto, se debe seguir trabajando en la mejora de los cuadros médicos, incorporando a los mismos la atención asistencial de Nutrición y Dietética o la proctología.

Queremos y demandamos la potenciación máxima de una Mesa de Comercial y una Mesa de Operaciones en la que poder tratar todas las cuestiones que afectan a la actividad y empleabilidad presente y futura de los trabajadores adscritos a esas áreas, como mejor fórmula tanto para conocer y resolver las distintas particularidades que puntualmente pudieran establecerse territorialmente, como para obtener una visión de conjunto de las tres Empresas que creemos muy necesaria.

Queremos resaltar que hemos incorporado una propuesta de vacaciones rotativas, tal y como nos comprometimos, que entendemos viene a solventar una demanda histórica de los trabajadores y que esperamos contribuya a resolver cualquier posible discriminación, en este caso por edad o por estado civil, al eliminarse cualquier referencia a esas preferencias.

Hay otras partes tratadas sobre las que mantenemos divergencias como en materia de traslados, cuestión en la que desde esta parte creemos que hemos realizado un considerable esfuerzo de adaptación, o la movilidad funcional y geográfica tanto voluntaria como forzosa interprovincial, que esperamos solventarlas adecuadamente a lo largo de la vigencia del Convenio de Empresas vinculadas a través de su homogeneización para las tres jurídicas, manteniendo en todo caso, lo reglamentado en esta materia en cada una de las Empresas, así como valoramos la conservación del redactado de los anteriores Convenios Colectivos para esas materias así como para la circulación por las Empresas del Grupo.

Por último, y no menos importante, falta por concretar la subida salarial de este Convenio y las fórmulas de revisión para garantizar que en ningún momento se pierda poder adquisitivo, así como concretar definitivamente el llamado Plus Convenio, que UGT demanda que sea consolidable, aspectos todos ellos necesarios para concluir esta negociación.

A continuación, el **Presidente** concede un segundo turno de intervenciones.

**Toma la palabra la Representante Empresarial**, Sra. de la Hoz, dando las gracias a la Representación Social por sus intervenciones.

En primer lugar, decir que, efectivamente, en nuestro afán de avanzar y de tener los textos lo más cerrados posible, hay temas que hemos incorporado y que no están suficientemente tratados, pero estamos dispuestos a tratarlos.

Creemos que los planteamientos que estamos haciendo son absolutamente razonables y venimos con la humildad de reconocer que esto tiene que ser un acuerdo, y hay cosas que consideramos que, en el mundo en el que vivimos, hay que cambiar y la Empresa lo necesita, y eso no desdice el valor de nuestros acuerdos ni de nuestro marco de interlocución.

Dicho esto, y recogiendo el guante de alguna de las cuestiones, estamos trabajando en ampliar la cobertura de la póliza.

Se nos han demandado algunas cuestiones que podríamos incorporar y estamos trabajado en dar respuesta a algunas de las que se han planteado por las dos Organizaciones en la Mesa.

Asimismo, tenemos que dar un redactado al tema de las Comisiones Paritarias, competencias de los Comités Intercentros de cada una de las Empresas y de los derechos sindicales, que creemos exigen una revisión. Por ejemplo, hemos incorporado la parte de los delegados de prevención, donde hay un pacto que es un acuerdo colectivo y no es Convenio, de que en todas las provincias que tienen menos de 3.000 trabajadores cuenten con 6 delegados de prevención, y hay sitios en los que hay Comités de Empresa con 5 miembros y 6 delegados de prevención, lo cual no parece muy razonable por lo que hemos hecho una adecuación.

En la misma línea, creemos que tenemos que establecer un marco de garantía de derechos sindicales acorde con el nuevo esquema de Relaciones Laborales en las tres Empresas, y que prime el mayor esfuerzo que los Sindicatos de esta Mesa van a tener que hacer y, por supuesto, que ordene que si antes había unos desarrollos de Convenio en el ámbito de las Empresas y había una acción sindical ordenada de esa manera, con una

negociación colectiva de Empresa, habrá que modificarlo e iremos viendo para ver cómo lo podemos resolver.

Estamos construyendo aquí un nuevo marco de RRL y éste es el futuro de la Compañía, y los que estamos en esta Mesa, que a lo mejor nos resulta tediosa, tenemos un encargo muy importante que nos ha hecho la Empresa y los trabajadores de abordar, desde la interlocución, respeto y negociación, todas aquellas cuestiones que son necesarias o que van a ayudar a la Compañía a transformarse.

En esa línea vamos a hacer el planteamiento, dentro del Convenio y como una parte o anexo del mismo, de una decisión que queremos enmarcar en un **programa voluntario de suspensión individual de la relación laboral de los trabajadores.**

Como decíamos, nos gustaría tener incorporado dentro del Convenio y durante la vigencia del mismo, un modelo que constituya uno de los pasos más importantes de cambio de nuestro modelo de RRL, ya que con este modelo Telefónica entierra definitivamente los ERES. Basado en los principios que siempre han sido inspiradores de los ERES, universalidad, voluntariedad y no discriminación, y que ahora tiene que pivotar sobre uno más, que es el de la responsabilidad social de la Compañía y de nuestro compromiso con el entorno y el impacto que un programa de salidas podría tener.

Por tanto, el Plan que proponemos está basado en el mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador y se incentivará la baja en la Empresa con fórmulas de suspensión del contrato de trabajo, en la que el trabajador y la Empresa mantienen su vínculo, y esto hace que busquemos un mecanismo para promover en los trabajadores de mayor edad, una conciliación de la vida laboral y personal y la capacidad de tener tiempo y medios de vida suficientes para que cada trabajador cuide, durante el periodo de suspensión, de mejorar su propia empleabilidad para su vida laboral futura incluso fuera y en otros sectores económicos.

Por tanto, lo que estamos haciendo es facilitar la voluntaria suspensión individual del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, en virtud del art. 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, y un ofrecimiento colectivo, abriendo a la RRTT a la negociación de ese contrato o ese acuerdo suspensivo individual.

La relación laboral es la que tiene el trabajador con la Empresa, que puede estar suspendida o extinguida. La relación laboral se extingue por las causas del Estatuto de los Trabajadores, normalmente por despido, baja voluntaria, muerte y jubilación del trabajador. Y también se puede suspender en el caso de una excedencia, manteniéndose el vínculo entre las partes pero sin obligación, uno de trabajar y el otro de pagar ni de cotizar.

El artículo 45 del ET dice que las partes mutuamente pueden estar de acuerdo en suspender su relación laboral. Buscamos una fórmula colectiva que le dé un paraguas a esa suspensión individual que planteamos.

No tenemos un referente, ya que no es un pacto que esté en otros escenarios ni que sea un modelo que se puede utilizar, sino que es un pacto de Telefónica. Evidentemente, hay empresas que lo utilizan pero no como lo estamos planteando nosotros, ya que normalmente estos pactos van orientados a determinados trabajadores y no son



universales y en nuestro Plan todos los trabajadores pueden solicitarlo, si voluntariamente lo desean y cumplen los requisitos.

Además, tiene como novedad que, como decíamos, es un mutuo acuerdo y, a diferencia de los despidos u otro tipo de situaciones, no hay un impacto en las arcas públicas. Es decir, no hay prestación de desempleo, ni beneficios fiscales. El empleado se tiene que comprometer expresamente a renunciar a todo tipo de prestaciones, subvenciones o ayudas, y no hay una fiscalidad mejorada, sino que será la que corresponda.

En cuanto a los requisitos, es necesario que exista un pacto suspensivo individual (PSI). Como está basado en el artículo 45 de ET, se necesita que el trabajador y la Empresa acuerden cuáles son sus condiciones y lo que estamos haciendo aquí es negociar cuales son las condiciones que la Empresa va a ofrecer a los trabajadores.

La oferta va dirigida a los trabajadores de TdE, TME y TSOL en activo en fecha 1 de enero de 2015, con una antigüedad reconocida igual o superior a 15 años en la Empresa y que tengan 53 años cumplidos. La Empresa puede condicionar la concesión de solicitudes en función de la actividad estratégica que esté realizando el empleado, la situación de la plantilla en la localidad o provincia, las posibilidades de sustitución del trabajador afectado y las dificultades de reorganización del área afectada o puede establecerle una fecha adecuada para la baja.

Los empleados que reúnan los requisitos para acogerse a este programa podrán solicitarlo durante el primer trimestre de 2016. Para el primer año de vigencia del programa, la suspensión se hará efectiva de forma escalonada, atendiendo el número de solicitudes y la organización del trabajo.

En el año 2017 podrán solicitar su adhesión en los tres primeros meses, los empleados que cumplan la edad de 53 años y, con carácter general, se producirá en el mes en el que el empleado cumpla la edad de 53 años, salvo que la Empresa, atendiendo a las razones que concurran en el caso, establezca una fecha distinta, que no excederá del 31 de diciembre del año en el que cursen su solicitud, y, excepcionalmente, solo por necesidades empresariales podrá diferirse al año siguiente la efectividad de la suspensión.

A todos los empleados que se acojan a este programa mediante el correspondiente Plan de suspensión individual y mientras tengan suspendida la relación laboral, se les mantendrá la póliza básica de asistencia sanitaria, subvencionada al 40% por la Empresa. Es una póliza que tiene sentido que la mejoremos en el caso de los activos, ya que si es una póliza colectiva, incurre en un coste muy elevado cuando estamos hablando de pólizas de reembolso en función de la edad. Las compañías aseguradoras, tienen establecidos unos mínimos de rentabilidad y unas tarifas que van en función de la siniestralidad y ésta está relacionada con la edad, por lo que incluir una póliza de reembolso en edades avanzadas supone que la póliza colectiva de todos los trabajadores de Telefónica tendrían cada vez un coste más elevado, y creemos que es mas razonable incorporar una póliza básica.

La póliza incluirá al cónyuge o pareja de hecho, e hijos del empleado que figuren como beneficiarios de asistencia sanitaria conforme a los criterios que se determinan por la Seguridad Social.

Respecto al salario regulador, se tendrá en cuenta la suma de devengos fijos anuales que el empleado tenga acreditados en el momento de la baja, sueldo base, retribución por tiempo y los complementos funcionales que tenga o los personales, dividido entre 12.

El importe de renta que se garantiza es del 68% de ese salario regulador que tendría el empleado en el momento de la suspensión hasta que cumple 65 años.

Asimismo, se reintegraría el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social, que acredite el empleado haber suscrito hasta los 65 años.

El empleado se mantiene de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo hasta la fecha en que cumpla 65 años, y los empleados de Telefónica de España, ingresados antes del 1-7-92, no adheridos al Plan de Pensiones, que mantengan el derecho a la prestación de supervivencia, continuarán de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo, con cuotas a cargo de Telefónica, hasta tanto perciban dicha prestación.

Igualmente, hasta que cumpla 65 años, Telefónica aportará a ATAM las cuotas correspondientes a la Empresa, siempre que el empleado permanezca de alta en dicha Asociación.

Quiero dejar claro que el periodo de suspensión no computará como antigüedad ni a efectos del devengo del Premio de Servicios Prestados, pudiendo los empleados que se acojan a este programa solicitar la liquidación del mismo en el primer trimestre de 2016.

En cuanto al Plan de Pensiones, la Empresa realizará las aportaciones obligatorias del Promotor al Plan de Pensiones, en función de la renta reconocida en los porcentajes a los que el empleado tuviera derecho cuando se encontraba en activo. Por su parte, el empleado continuará realizando sus aportaciones obligatorias. En el ERE no existían aportaciones, sino que había una cantidad pequeña que se aportaba pero aquí mantenemos los porcentajes de aportación.

Observados que, respecto de los modelos que conocemos, el porcentaje de renta en el plan social del ERE anterior era hasta los 60 años y a partir de ahí era el 34% hasta los 65 de edad. Aquí hablamos del 68% hasta los 65 años. Por tanto, las cuantías sumadas del porcentaje de renta, la aportación al Plan de Pensiones, la cuantía de la asistencia sanitaria, etc., en global, suponen una cantidad superior a la que correspondía en el último ERE.

Respecto a las obligaciones y derechos del empleado en suspenso, pueden dedicarse a otras actividades siempre que no suponga competencia con las que han realizado o realizan las Empresas del Grupo Telefónica; se comprometen a suscribir en el momento de la suscripción del correspondiente PSI y suspensión del contrato un Convenio especial con la Seguridad Social, que será reintegrado por la Empresa y que se actualizará; los empleados expresamente renuncian durante la suspensión a solicitar prestaciones, subsidios o ayudas, especialmente las relacionadas con situaciones de desempleo, derivados de su relación laboral con Telefónica. Si el trabajador decide trabajar en otro sitio, y derivado de la extinción de esa segunda relación laboral tiene derecho a estas prestaciones, no lo achacaríamos a incumplimiento de alguna obligación ya que no deriva de la relación con Telefónica.

En caso de fallecimiento o Incapacidad Absoluta del empleado con el contrato suspenso éste recibirá el mismo tratamiento que si de un trabajador en activo se tratase.

El pacto se extingue por reunir los requisitos para acceder a la jubilación ordinaria; por desistimiento del trabajador o de la Empresa en los términos que se acuerden; por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador; por incumplimiento de la obligación de no concurrencia u otras obligaciones contractuales vigentes durante la suspensión del contrato de trabajo; por extinción del contrato de trabajo basado en cualquiera otro de los motivos legalmente contemplados como causa extintiva; por incumplimiento del trabajador de la renuncia expresa a solicitar las prestaciones, ayudas y subsidios, especialmente las relacionadas con la prestación por desempleo; y por incapacidad permanente en los grados de absoluta y gran invalidez o por fallecimiento del trabajador.

La suspensión se produce por un periodo de tres años, prorrogable de tres en tres. El trabajador suspendido en base al PSI no tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo, conservando un derecho preferente de acceso a las vacantes que se produzcan en su grupo profesional o, en su defecto, en otro grupo profesional. En cualquier convocatoria de búsqueda de empleo externo que haga la Empresa podría incorporarse.

Por último, incorporamos un tema relacionado con la vinculación a la totalidad del acuerdo, de forma que la anulación por parte de la jurisdicción laboral de cualquiera de las previsiones esenciales del Plan o de las cláusulas del PSI que represente un manifiesto desequilibrio contractual implicará la obligación de negociar de buena fe para restablecer el equilibrio de intereses de las partes.

Incorporamos un segundo anexo relacionado con un **programa de bajas incentivadas**, que hemos tenido en alguno de los Convenios, por el que podrán solicitar, a lo largo de la vigencia del Plan, todos aquellos empleados en activo que ya lo estuviesen el 1 de enero de 2015 y que cuenten con una antigüedad mínima en la Empresa de 5 años, acogerse a una extinción de su relación laboral con una compensación económica equivalente de 45 días de salario por año de servicio efectivo, con un máximo de tres anualidades y media.

Esa baja incentivada no es un despido, sería un mutuo acuerdo.

La renta que se percibe, al percibirse de una sola vez, podría ser renta irregular, pero en el caso de la suspensión, es una renta regular y no tiene ningún de exención ni ninguna repercusión en las arcas de Estado.

Estoy a disposición de escuchar una valoración por parte de la RRTT, si la hubiera, y aclarar las dudas que se hayan podido suscitar.

**Toma la palabra el Representante de CCOO, D. Miguel Ángel Estévez Conde.**

Sobre el programa voluntario de suspensión individual de la relación laboral, que la Representante de la Empresa nos presenta hoy en esta Comisión Negociadora, CCOO realizará un minucioso análisis sindical, laboral y jurídico sobre el mismo, antes de adoptar cualquier decisión.

CCOO siempre ha manifestado su disposición a valorar y negociar aquellas medidas que la Empresa dispusiera en materia de adecuación de plantilla, siempre y cuando por supuesto cumpliera las premisas exigidas y conocidas por todos y todas de voluntariedad,

universalidad, buenas condiciones económicas y un sistema que enlazará con la jubilación en óptimas condiciones.

La propuesta que presenta la Empresa es novedosa en Telefónica (donde lo habitual hasta el momento era promover ERE's voluntarios), pero no así para nuestro Sindicato, que ya negoció y acordó propuestas similares en otras grandes empresas como Endesa.

Unido a todo lo anterior, consideramos un error de la Empresa presentar esta propuesta, de adecuación de las tres plantillas, cuando la negociación del CEV ya está avanzada y no en su inicio.

Como también es conocido, CCOO ante este tipo de procesos, si se llega a un acuerdo sobre la propuesta, tendrá dos objetivos primordiales: garantizar las mejores condiciones para aquellos que voluntariamente pudieran decidir acogerse a este programa y conseguir las máximas garantías de futuro unidas a una mejora de sus condiciones salariales para quienes no puedan o decidan no acogerse al programa presentado.

Después de escuchar la exposición de la representante de la empresa y en un primer acercamiento al documento entregado, anticipamos que CCOO solicitará una mejora de las condiciones económicas, que mejoren el porcentaje de salario del 68% propuesto (bien aumentando dicho porcentaje, revalorizando la renta, contabilizando los bienios o pases de nivel posteriores u otras fórmulas).

Asimismo consideramos que para que la propuesta sea mejor valorada por todas las partes implicadas, dado el cambio de escenario propuesto por la Empresa con respecto a anteriores programas que incluían desgravaciones fiscales, etc.

- a) Solicitamos que el coste de la póliza de salud (Antares) sea asumido íntegramente por la Empresa y no sólo en el 40% como propone.
- b) Solicitamos que la aportación del promotor al Plan de Pensiones se realice sobre el salario actual (en activo) y no sobre la renta reconocida (68%).
- c) Solicitamos que la Empresa reintegre el importe correspondiente al Convenio Especial con la S. Social hasta la fecha de jubilación ordinaria (especialmente importante para quienes no puedan jubilarse a los 65 años).

Solicitamos que se entregue toda la documentación necesaria para poder valorar con todo el rigor que requiere esta propuesta. Expondremos nuestras consideraciones en sucesivas reuniones.

**Toma la palabra el Representante de UGT, D. José Luis Paniagua Fernández.**

Más allá de que podamos entender poco oportuno o inadecuado el que se plantee esta situación en un momento tan avanzado de la negociación del CEV, a UGT nos preocupa que, en un momento en que, en el texto que precisamente estamos negociando, en su artículo 10,a) habla precisamente de que un principio fundamental del Convenio es el mantenimiento del mayor volumen de empleo posible, se plantee ahora esta medida.

Entendemos imprescindible que se dé una argumentación, una explicación sobre la motivación de esta propuesta, que despeje cualquier duda sobre el futuro de la Empresa, la viabilidad de la misma, y tranquilice así a los trabajadores de las tres jurídicas.

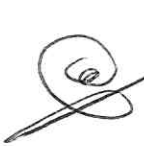
Respecto al plan concreto que la Empresa ha presentado, que ha denominado Plan de Suspensión Individual de la relación laboral, desde UGT debemos manifestar, en primer lugar que, como Organización, siempre hemos estado en disposición de hablar cualquier medida que se plantee respecto al empleo, siempre que dicho planteamiento se establezca desde la negociación y bajo las premisas de voluntariedad, universalidad y no discriminación, como en procesos anteriores, siempre que en ese dialogo se contemplen tanto las condiciones de quienes pudieran acogerse a los planes como las de quienes permanezcan en la Empresa sin acogerse a los mismos.

Remitiéndonos a procesos anteriores, al margen de que la propuesta de suspensión no conlleve las mismas obligaciones jurídicas que un ERE en materia de garantías, es evidente que solicitaremos las mismas garantías que en situaciones anteriores, por tanto, reforzamos nuestras exigencias en materia de garantía de empleo, no movibilidades funcionales y/o geográficas forzosas y no segregaciones.

Igualmente, nuestro posicionamiento dependerá del contenido final de dicho plan propuesto por la Empresa, que debe atender una cuarta premisa, como es que la compensación económica para los trabajadores no sea nunca inferior a la de anteriores procesos, para lo que plantearemos las propuestas y alternativas que entendamos necesarias para que se cumpla dicha premisa imprescindible por lo que solicitaremos la ampliación del porcentaje de la renta ofertada.

A priori, y sobre la propuesta explicada, desde UGT solicitamos que la edad necesaria para acogerse al plan sea desde los 53 años en adelante, sin ningún límite de edad y que las garantías y contenidos del plan, se extiendan hasta la edad legal de jubilación del trabajador.

Desde UGT también solicitamos que la póliza sanitaria del trabajador, y de los familiares que en la misma estuviesen legalmente incluidos, se abone íntegra por la Empresa, considerando a estos efectos al trabajador como activo.



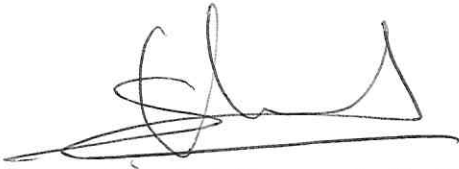
Del mismo modo, demandamos que la cotización empresarial del plan de pensiones sea por el 100% del salario del trabajador, y se mantenga hasta la edad legal ordinaria de jubilación.

Finalmente, entendemos que se debe contemplar, como en anteriores programas, la permanencia del trabajador en los planes de fondos sociales, el Seguro Colectivo y El Seguro de Supervivencia., así como percibir la fracción del Premio de Servicios Prestados que le correspondiera.

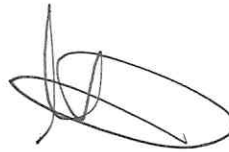
Si la Empresa nos facilita la información que entendemos necesaria para estudiar documentalmente y en profundidad esta propuesta, y atiende a las demandas que hemos planteado, podríamos estar en disposición de establecer una postura favorable hacia esa propuesta.

Toma la palabra el **Presidente**, que accede a la petición realizada por la Representación Empresarial y convoca a las partes para la siguiente reunión, que tendrá lugar el jueves día 5 de noviembre en el mismo lugar a las 11:00 horas.

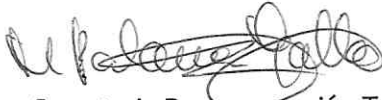
Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 12:15 horas en el lugar expresado en el encabezamiento.



Secretaria Representación Trabajadores  
SUSANA ORENGA COMERAS



Secretaria Representante Dirección  
INMACULADA MUÑOZ ANDRADE



Secretaria Representación Trabajadores  
PALOMA GALLEGO DE LERMA FERNÁNDEZ



Vº Bº Presidente Negociación  
ÁNGEL CALZADA CALVO