

ACTA DE LA PRIMERA REUNION COMISION DE SEGUIMIENTO ERE 177/11 DE TELEFONICA DE ESPAÑA

8-9-2011

ASISTENTES:

REPRESENTANTES DE LA DIRECCION

D. Alberto Cases Costa
D^a María Coronación López Alonso
D. Arturo Sánchez Cabello
D^a M^a Pilar Fernández Aponte

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

D. José Ramón Sánchez Martín (Comité Intercentros)
D. Celestino Anta Ramos (Comité Intercentros)
D. Francisco Navajas Doncel (UGT)
D. Felipe Aguado Guijarro (CCOO)
D. Manuel Gayán (STC-UTS)

En Madrid, a 8 de Septiembre de 2011, en la Sala de Juntas del Centro de Formación de DISTRITO C, se reúnen las personas anteriormente citadas al objeto de constituir la Comisión de Seguimiento del Expediente de Regulación de Empleo nº 177/11 de acuerdo con lo previsto en el Plan Social (Apartado C) y la composición que en el mismo se señala, reconociéndose ambas partes la capacidad necesaria.

Comienza la reunión D. Alberto Cases indicando que el objetivo de esta primera reunión es la constitución de la Comisión de Seguimiento, manifestando su satisfacción por el buen funcionamiento y la dinámica que ha seguido esta comisión durante el desarrollo del anterior expediente de regulación de empleo 2003-2007, y ésta sería el objetivo para poder dar respuesta a las cuestiones que se planteen y resolverlas con la mayor claridad y rapidez para ayudar en la toma de decisión a los empleados que reuniendo las condiciones deseen acogerse a los distintos programas del Plan Social. De la misma manera y en la evolución durante los próximos meses y hasta el 30 de noviembre de 2011 cuando finaliza el plazo para este ejercicio se irá facilitando información sobre las adhesiones que se vayan presentando.

Toma la palabra el Presidente del Comité Intercentros poniendo de manifiesto que por parte de dicha representación coinciden en la satisfacción por el funcionamiento de la anterior comisión y que sería la línea a seguir en la dinámica de trabajo de esta nueva

comisión de seguimiento, para la resolución de dudas, recibir información y realizar propuestas, etc., cediendo la palabra al resto de representantes.

Por parte de los Representantes de UGT y CCOO se señala que hay una serie de temas concretos que quieren plantear y que a lo largo de la reunión se irán analizando, al objeto de resolver el mayor número de dudas de los trabajadores e ir concretando los criterios en las diferentes reuniones donde se irán resolviendo los temas que vayan surgiendo. El Representante de STC-UTS señala que esta Comisión ha de velar por las garantías contenidas en el Plan Social.

La **Representación de los Trabajadores** solicita información sobre las siguientes cuestiones:

1.- Evolución de los recursos de alzada que han planteado algunos sindicatos contra la resolución administrativa de aprobación del expediente de regulación de empleo. ¿Puede y como repercute estos recursos de alzada en la aplicación del ERE?

2.- Detalle de la evolución de las adhesiones al ERE a fecha actual.

3.- Solicitan los modelos de los contratos y la información relativa al coste financiero y sobre las diferentes opciones de reparto de renta. Pidiendo expresamente que se contemple la opción de pago en renta y adelantar en el segundo tramo para que el abono se realice entre los 61 y 63 años o 61 y 62 años, y sin repercusión del coste financiero por esta nueva opción de reparto de renta. Respecto de la renta piden también a la empresa si es posible la reversibilidad al menos en el primer año en el caso de que el empleado falleciera.

4.- Sobre el Convenio Especial con la Seguridad Social y el reintegro previsto en el Plan Social hasta que se produzca la jubilación anticipada a los 63 años, plantean lo siguiente:

- Que se incluya en el contrato que existe la posibilidad de la jubilación anticipada a los 63 años, y que la empresa reintegrara el coste del convenio especial aunque se reúna los requisitos para jubilarse anticipadamente desde los 61 años.
- Momento en el que el trabajador ha de comunicar a la empresa que se opta por la jubilación anticipada a los 63 o 62 años.
- Que el reintegro del convenio especial a partir de los 61 años y hasta los 63 únicamente queda condicionado a que se acredite por el trabajador/a su importe.

5.- Tema fiscal, recuerdan como se fue planteando en el anterior expediente para que se valore si fue preciso la posibilidad de realizar una nueva consulta o revalidar la anterior resolución de la Dirección General de Tributos. En esta línea que se estudie el mejor tratamiento fiscal de las percepciones que correspondan por la liquidación y la incidencia de la percepción del Premio de Servicios Prestados.

6.- Asistencia sanitaria, solicitan información sobre el procedimiento de adhesión, el coste de la póliza subvencionada, las condiciones para la permanencia de los beneficiarios, y cuando se produciría la incorporación a la póliza específica de desvinculados.

7.- Plazo de adhesión. Información de las opciones para solicitar la adhesión, planteando las posibilidades por las que podría optar un trabajador/a que durante la vigencia del ERE por edad (a fecha actual 58 o 59 años) pudiera acceder a los programas de desvinculación incentivada y reúna posteriormente los requisitos del programa de jubilación y pueda optar por cualquiera de los dos. También solicitan que se reconsideren las situaciones de empleados que tengan una antigüedad inferior a los 15 años.

8.- Cálculo del Premio de Servicios Prestados y conceptos que lo integran.

9.- Formación. Se solicita información sobre el programa previsto en el Plan Social y cuando podrán iniciarse los cursos de e-learning, así como la tipología de los cursos (cursos de informática, idiomas, lenguas autóctonas, nuevas tecnologías, ayuda a dejar de fumar, de primeros auxilios.....). En este sentido se solicita que el acceso a los cursos de formación se extienda además de los empleados del programa de desvinculación a los que causen baja por adhesión al programa de jubilación y si fuera posible su extensión a los compañeros/as que se adhirieron a anteriores EREs en similares programas.

10.- Procedimiento de actuación para los empleados que tengan pagos pendientes de liquidar con la empresa.

11.- Salario Regulador. Sobre este aspecto, piden información más concreta sobre los conceptos que se incluyen, qué salario se va a tomar de referencia para las jornadas partidas, el tratamiento de los bienios o pases de de nivel incompletos y la consideración del abono de la parte proporcional.

Además, solicitan que cuando el motivo de la jornada reducida se trate de supuestos de guarda legal o de atención a personas mayores o discapacitada, se tenga en cuenta el salario real y no se vean perjudicados en el cálculo.

Solicitan también la inclusión en el salario regulador de las gratificaciones dejadas de percibir y de gratificaciones provisionales de conducir en caso de existir, así como la incorporación en la liquidación del la parte de incentivos que se hubieran generado.

12.- Procedimiento para la consideración de las revisiones salariales y su consideración en el salario regulador con posterioridad a la baja, pagos de atrasos.

13.- Mantenimiento de las ofertas comerciales para el conjunto de los compañeros que se acojan al ERE.

14.- Actuación con las excedencias.

15.- Qué procedimiento se va a seguir en los casos de Incapacidad Temporal e Incapacidad Permanente, cuando han de presentar la solicitud, efectividad de la baja.

16.- Realizar gestiones para que se asigne la clave 69 de sellado anual como en el anterior ERE y se aplique de manera uniforme en todas las provincias.

Que el trabajador que sea llamado por el INEM (SEPE) y que rechace una colocación o un curso, y sea sancionado con la retirada de la prestación contributiva y con la no cotización a la Seguridad Social, que estos importes sean asumidos por la empresa,


17.- El criterio a seguir para el disfrute o la consideración de las vacaciones y días de libranza.

18.- Aplicación con carácter retroactivo de los Acuerdos de la Comisión de Seguimiento.

19.- En la información que periódicamente vaya facilitando la empresa sobre empleo, que se haga especial referencia a la situación con desglose provincial.

20.- Respecto del Plan de Pensiones se pide información sobre el plan de pensiones y la situación de los empleados, así como la conveniencia o no de la realización de aportaciones voluntarias, y solicitan si es posible que la aportación extraordinaria de los 601 euros al plan en lugar de la fecha que prevé el plan pudiera realizarse para los empleados que causan baja en este año con imputación en enero del año 2012.

21.- Por último, entienden que el sistema de las reclamaciones será el mismo que el seguido en la anterior Comisión respecto de la comunicación a través del Comité Intercentros.

 Toma la palabra la **Dirección de la Empresa**, señalando que durante la negociación del Plan Social ya se expuso a la Representación de los Trabajadores que el coste de este expediente era un límite que no se podía rebasar y hay que decir que esa situación no ha cambiado después de dos meses. Por ello, aquellas peticiones que supongan un incremento del mismo respecto de lo pactado no resultará factible atenderlas por las razones ya explicadas.

Por otra parte, hay muchas de las cuestiones que se han planteado por esa Representación de los Trabajadores que a la vista de los contratos pueden aclararse y en todo caso, siempre podemos facilitar más aclaraciones en la próxima reunión de la Comisión. En definitiva se trata de que los empleados tengan toda la información que les genere claridad para toma la decisión y lo más importante es que desde Recursos

Humanos vamos a contribuir a ello para que puedan tomar su decisión con todas las dudas resueltas y con la mayor información posible.

Iniciando el tema para dar respuesta sobre las opciones de **PAGO DE RENTA** y su distribución con arreglo a alguna petición concreta planteada, se hace entrega de los borradores de contrato y de las diferentes opciones de reparto de renta.

En este sentido, además de las opciones que ya se manejaron en el anterior expediente de regulación de empleo y que se mantienen ahora, la empresa acepta y recoge como nueva opción de reparto a petición de esa Representación Social, la posibilidad de adelantar la percepción de la renta que correspondería desde los 63 hasta los 65 años, de manera que se distribuya durante el período que comprende desde los 61 hasta los 63.

Además en relación con el reintegro del 100% del coste del **CONVENIO ESPECIAL DE SEGURIDAD SOCIAL HASTA LOS 63 AÑOS**, queda recogido el compromiso en las cláusulas del propio contrato de desvinculación y del programa de jubilación, despejando así cualquier duda y dando plena garantía al compromiso que hemos acordado en el Plan Social. Ello sin perjuicio del momento que a decisión de la Empresa deba confirmarlo el propio empleado, ya que sin que afecte a su derecho de opción si es cierto que por motivos de gestión, la empresa precisará conocer con antelación esa decisión del empleado para realizar la planificación económica correspondiente de cara a los Presupuestos.

La Dirección de la Empresa hace entrega a la Representación de los Trabajadores de los borradores de los **modelos de CONTRATOS**, quedando incorporados al presente Acta como Anexos.

A continuación se recogen algunos de los criterios que la anterior Comisión de Seguimiento adoptó y que dan respuesta a las peticiones de esa Representación respecto de las siguientes cuestiones:

SALARIO REGULADOR.- Sobre los conceptos que integran el salario regulador, bienios y pases de categoría, se considerará la fecha del 31 de Diciembre del año en que se cause baja, con independencia del momento en que se produzca la misma. Del mismo modo, para el pago del **PREMIO DE SERVICIOS PRESTADOS** la antigüedad se computará también a 31 de Diciembre del año de la baja si bien el premio se calculará con el salario que tenga en la fecha de baja.

En cuanto a los CONCEPTOS QUE INTEGRAN EL SALARIO REGULADOR. La Dirección de la Empresa informa que se han considerado los mismos conceptos que en el expediente anterior, es decir, sueldo base, retribución por tiempo, gratificación por cargo o función, y otros conceptos fijos (p.e. compensación dos días festivos, compensación ITP y Seguro de Sueldo 1968, etc).

ASISTENCIA SANITARIA.- Se facilitarán las tarifas actualizadas de la póliza que subvenciona la empresa y el procedimiento de adhesión será el mismo, permaneciendo el empleado que opte por el Programa de Desvinculación Incentivada en la póliza de activos durante el cuatrimestre natural de la fecha de la baja. El criterio sobre beneficiarios de asistencia sanitaria no ha sufrido modificación. En el momento de la baja se les entregará toda la información necesaria sobre este tema.

GRATIFICACIONES.- En la anterior Comisión de Seguimiento se trató este tema estableciéndose para su consideración un tiempo razonable que se estimaba en los 12-18 meses.

EXCEDENCIAS.- En los supuestos de excedencias, sólo cabe admitir los supuestos de excedencias especiales o forzosas de Telefónica de España (p.e.: por cargo público, por cuidado de hijos o personas mayores, o similares,...). En el caso de empleados en excedencia en Empresas del Grupo, aquellos que tengan concedido un derecho de retorno podrán solicitar su reingreso en los términos establecidos para poder adherirse si cumplen los requisitos exigidos.

INCAPACIDAD TEMPORAL.- Estos supuestos de IT o las situaciones de empleados que estén tramitando un expediente de incapacidad se analizará.

JORNADAS REDUCIDAS en el caso de aquellos empleados que tienen una reducción por cuidado de hijos menores o personas mayores, habrá que verlo ya que como se ha indicado los temas económicos de la compañía son importantes y hay que analizarlo. De la misma manera y sobre la cuestión de la **ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA** de menos 15 años se analizará el volumen de afectados antes de proponer una solución.

PAGOS PENDIENTES.- Este tema se regulariza en la liquidación de finiquito donde además se incluye habitualmente el Premio de Servicios Prestados. En dicho finiquito es donde pueden liquidarse los anticipos de tres mensualidades, y otros débitos que pudiera tener pendientes el empleado. En el caso específico de los anticipos de 1 a 3 mensualidades también resulta posible continuar el descuento con posterioridad a la baja en los pagos de renta por desvinculación incentivada o adhesión al programa de jubilación, si el empleado así lo solicita.

FECHA DE SALIDA Y RETRASOS.- La Dirección de la Empresa manifiesta que todos los empleados causarán baja en la fecha que le corresponda. Respecto de la situación de empleados que pudieran verse afectados por dos programas, por ejemplo por tener ahora cumplidos los 58/59 años de edad, hay que ver cómo afecta esta situación desde el punto de vista económico, sin olvidar que los cálculos están hechos con las previsiones de las bajas que corresponden a este año, es decir, la empresa prefiere que la baja se produzca en este año por lo que analizará las situaciones que se planteen.

Sobre el plazo para este año, el Plan Social deja claro que los empleados que estén interesados podrán presentar su solicitud de adhesión hasta el 30 de noviembre.

CLAVE 69.- La Empresa informa que ya se han hecho dichas las primeras gestiones con la Administración.

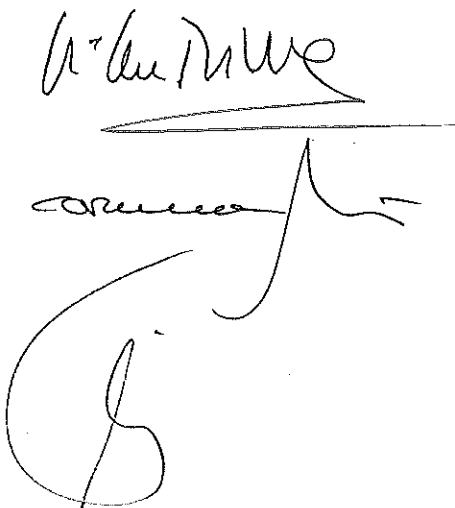
DISFRUTE DE VACACIONES Y LIBRANZAS.- Al igual que ya ocurrió en el anterior expediente para los empleados que vayan a causar baja han de disfrutarlas con anterioridad de manera que no tengan incidencia respecto del momento de salida que les corresponde. De la misma manera, para los que hayan disfrutado ya las vacaciones en su totalidad y por su adhesión al ERE dicho disfrute haya supuesto algún día más disfrutado no se les descontarán los días para adecuarlos a los que proporcionalmente les correspondería haber disfrutado, salvo que tengan pendientes de disfrutar días de libranza, en cuyo caso, se considerará dicho exceso a efectos de dicha compensación pendiente.

PLAN DE PENSIONES.- Se dará una respuesta en la próxima reunión ya que hay que ver las repercusiones de esta petición no sólo desde la perspectiva económica, se valorará y se explicará.

Por último, la Representación de los Trabajadores indica que ya en próximas reuniones se irá solicitando información sobre la evolución de la **CREACION DE EMPLEO.**

Se acuerda celebrar una próxima reunión que en principio se fija para el próximo día 22 de Septiembre.

POR LA DIRECCION



POR LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

