

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL
EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO
DE TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.
Y SUS TRABAJADORES

ACTA Nº 5

Fecha Reunión: 5 de julio de 2011

ASISTENTES

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

D. Jesús Figueroa Granados
D. Alberto Cases Costa
D^a M^a Belén de la Hoz de la Hoz
D^a Pilar Conesa Martínez
D. Wolfgang Gnoza
D^a M^a Coronación López Alonso
D^a M^a Pilar Fernández Aponte
D. Jesús Sánchez Piernas
D. Carlos Ramón Calvo Calleja
D^a Ana Guijarro Ortego
D^a María Soledad Izquierdo Martin
D. Juan Andrés Carmona Caballero
D. Arturo Sánchez Cabello

SECRETARÍA REPRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN

D^a Paz Remírez Santamaría

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

D. Jose Ramón Sánchez Martín

UGT

D. Juan Pablo Clemente Pariente	UGT
D. Juan Manuel López García	UGT
D. Vicente Gómez Miranda	UGT
D. Celestino Anta Ramos	CCOO
D. Jose Venancio Guerrero Giménez	CCOO
D. Fernando A. Fernández González	CCOO
D ^a Dolores Cholbi Martínez	CCOO
D. Ángel Martín Soria	STC-UTS
D. Santiago Viera Luzardo	STC-UTS
D ^a Teresa Rodríguez Celador	AST-COBAS
D. Juan Torres García	AST-COBAS
D. Miguel Moya García	CGT

ASESORES REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

D. Francisco Navajas Doncel	UGT
D. Felipe Aguado Guijarro	CCOO
D. Restituto Robles Tapiador	STC-UTS

SECRETARÍA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

D ^a Sandra Ruiz García	UGT
D. Fernando Hernández Rodríguez	CCOO

Siendo las 11 horas del día 5 de julio de 2011, en edificio M-Tecnología en la calle Emilio Vargas nº 4, planta 6ª de Madrid, se reúnen las personas relacionadas en representación de la Empresa y los miembros de pleno derecho del Comité Intercentros asimismo relacionados, con la asistencia de los tres secretarios citados.

Toma la palabra la Representación de la Dirección

Procede al inicio de la sesión el Sr. Cases, saludando a todos los presentes y para indicar que de acuerdo con lo convenido en la última reunión, y después del planteamiento que hizo la Empresa en ese momento, entendido como planteamiento final, corresponde llevar a cabo la presente reunión donde pudieran recogerse las opiniones de toda la parte social y para ello cede la palabra al Presidente del Comité Intercentros

Toma la palabra el Presidente del Comité Intercentros

El presidente del CI, Sr. Sánchez, tras saludar a los presentes, ha indicado que en la anterior reunión de Convenio Colectivo, se procedió a la lectura de la resolución aprobada el pasado día 28 de junio. Desde entonces, no se ha producido ninguna reunión, con lo que mantenemos lo aprobado en dicha resolución.

Así pues, cede la palabra al resto de organizaciones sindicales para que den una respuesta más concreta.

Toma la palabra en representación de UGT

El Sr. Navajas expone que en relación al último texto del Plan de Acompañamiento Social (PAS) entregado por la empresa en la última reunión, y una vez valorado y analizado desde UGT quieren realizar las siguientes consideraciones:

- Constatamos algunas mejoras con respecto al anterior texto, de esta manera:
 - o El incremento del porcentaje de la renta mensual del 66 al 68%.
 - o Que se pueda analizar, con el objetivo de encontrar soluciones en la Comisión de Seguimiento del ERE, a las situaciones de los compañeros/as que vengán desarrollando su actividad laboral en determinadas circunstancias, para que no sean obstáculo para su adhesión al ERE.
 - o La inclusión de una cláusula de garantía en el programa de jubilación, respecto a la reforma de las pensiones.
 - o Un redactado más clarificador en el programa de mantenimiento de empleo en las provincias, entendiéndose que todavía es mejorable.
 - o La asunción por la empresa de la garantía de no movilidad geográfica interprovincial e interinsular.
 - o El aumento de la creación de empleo del 5 al 6%.
 - o Un plan especial de recolocación, que entendemos que tiene una finalidad de cumplimiento de la normativa vigente.
 - o Que se posibilite el pase a empresas del Grupo Telefónica.
 - o El incremento del tiempo dedicado a la formación.
 - o Que se incluya un apartado en el que se detalla la garantía de empleo en los supuestos del artículo 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, y en las reestructuraciones de actividades que pudieran afectar al empleo.

- Pero no valoramos que estas mejoras sean suficientes para que el PAS que pudiera acordarse, contribuya a obtener los resultados que la empresa manifiesta en la Memoria Explicativa del ERE. Son medidas que no favorecen a incentivar la voluntariedad, y que no permitirán acercarse a las cifras que se referencian en el PAS.

En este sentido, encontramos carencias significativas, principalmente en tres aspectos: económico, creación de empleo y garantías.

- En los aspectos económicos desde UGT resaltamos que:
 - o En el tramo de la renta de 53 a 61 años, el porcentaje propuesto por la empresa, desde UGT entendemos que es susceptible de mejorar, para que de esta manera la comparativa con el anterior ERE sea equilibrada.
 - o Los mismos argumentos anteriores son trasladables al porcentaje de actualización y sobre el periodo que se actualiza.

Por otra parte y como señalamos en la anterior reunión, el Tribunal Supremo con sus sentencias ha venido a determinar un criterio, diferente al anterior, que redundará negativamente en la fiscalidad de los ERE de los trabajadores/as que se adscriben a los mismos.

- En relación a la creación de empleo, aunque se mejora el porcentaje del 5 al 6% y que en este porcentaje la empresa reconoce que no se incluirá la creación de empleo pendiente del acuerdo fijado en el anterior convenio colectivo, desde UGT consideramos que puede mejorarse principalmente por el desarrollo y la internalización de nuevas actividades.
- En relación a las garantías:
 - o No solo no se acepta una mayor garantía contra la aplicación del artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, sino que no se encuentra ninguna referencia a la misma.
 - o En cuanto a la garantía en los supuestos de reestructuración de actividades entendemos que no ha de circunscribirse únicamente a las actividades de carácter estratégico.

Por otra parte, sin obviar lo anteriormente mencionado, para UGT el último texto del PAS debería de recoger algunas modificaciones de redactado, de ubicación de algunos párrafos, incorporación de nuevos temas, o clarificación de otros, de esta manera:

- Que respuesta va a dar la empresa a los supuestos de reducción de jornada para que estas situaciones no representen un perjuicio para los trabajadores/as que decidan adherirse al ERE.
- Especificar cómo se va a producir la actualización que se recoge en el PAS, ya que entendemos que la redacción se presta a confusión.
- En relación a otras formulas de abono de renta, afirmamos que la redacción del texto del PAS no permitiría que en determinadas circunstancias, la opción del trabajador/a de percepción de la renta no se viera disminuida por el coste financiero, por lo tanto requerimos a la empresa que se de un nuevo redactado que pudiera posibilitar esta opción y a como ejemplo, proponemos el siguiente redactado: sustitución de la frase "salvo la repercusión del coste financiero correspondiente por **salvo la aplicación con carácter general** de la repercusión del coste financiero correspondiente".
- Sobre las garantías contra la reforma de las pensiones, en el apartado de las condiciones económicas del programa de desvinculación incentivada, por la ubicación en el texto del párrafo: " Con objeto de salvaguardar los derechos del empleado ante cambios sustanciales en el acceso a la jubilación, y siempre a solicitud del empleado la Empresa reintegrará el 100% del coste del CESS que acredite haber suscrito hasta el cumplimiento de los 63 años de edad para poder acceder a la jubilación anticipada", consideramos que genera numerosas dudas que cuestionan que pueda ser posible acceder a la jubilación anticipada a los 63 años, si se reúne los requisitos para acceder a la jubilación anticipada a los 61 años, para una mayor claridad proponemos que en la desvinculación incentivada se recoja una cláusula específica, como en el programa para empleados susceptibles de acogerse a la jubilación anticipada.

En esta cláusula para la desvinculación incentivada consideramos que el texto debería de ser el siguiente:

f) Cláusula de garantía.

En el caso de que se produjeran futuras reformas legislativas en el ámbito de la ley General de la Seguridad Social que afectaran al acceso a la jubilación, para las personas que se acojan a este acuerdo, si las estipulaciones previstas no ofrecieran respuesta suficiente, ambas partes se comprometen a analizarlo en la Comisión de Seguimiento para adoptar las medidas que procedan.

No obstante lo anterior y con la finalidad de salvaguardar los derechos del empleado ante cambios en el acceso a la jubilación, todos los trabajadores/as que pudieran acceder a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada, y siempre a solicitud del empleado, la Empresa reintegrará el 100% del coste del CESS que acredite haber suscrito hasta el cumplimiento de los 63 años de edad para poder acceder a la jubilación anticipada.

Entenderíamos que la redacción propuesta no fuera la mas acertada, pero queremos dejar claro que en el PAS ha de explicitarse que cualquier trabajador/a que decida no jubilarse anticipadamente a otra modalidad de jubilación anticipada, aun reuniendo los requisitos legales, puede jubilarse anticipadamente a los 63 años y el coste del CESS lo asume la empresa.

- Desde UGT hemos venido planteando que los compañeros/as que decidieran acceder al ERE tuvieran la posibilidad de acceder a la plataforma de formación e-learning, para poder hacer cursos de formación en teledidáctica, (cursos de informática, idiomas, lenguas autóctonas, nuevas tecnologías, ayuda a dejar de fumar, de primeros auxilios, etc.). Esta propuesta, para UGT debería de extenderse a otros compañero/as que se adscribieron a otros planes de adecuación de plantilla anteriores.
- En relación a los criterios de aplicación y desarrollo de anteriores EREs, desde UGT se ha instado a la empresa que se aplicara los mismos parámetros, p. ej. en materia de bienios, pase de nivel, IT, excedencias, etc., y estamos a la espera de una contestación por la empresa
- En relación al desempleo, no aparece en el texto del PAS, no obstante haber sido asumido por la empresa en anterior reunión, que el coste de la Seguridad Social que debería de abonar el trabajador/a sería abonado por la empresa y esta ausencia ha de ser corregida en la redacción.

En UGT somos conscientes de lo manifestado por la empresa en la precedente reunión y en la actual, de lo que conceptuaba como su última propuesta, pero entendemos que lo solicitado por UGT, es razonable y asumible por la empresa, por lo tanto le instamos a realizar un último esfuerzo mejorando su propuesta y de esta manera soslayar las insuficiencias que hoy por hoy dificulta un acuerdo y de esta manera mediante el acuerdo en el ERE y en el convenio colectivo pondríamos elementos y herramientas suficientes para revertir la situación actual, proyectando al mismo tiempo y para el futuro un marco de estabilidad y tranquilidad, que estamos seguro que es un objetivo compartido.

Toma la palabra en representación de CCOO

El Sr. Aguado procede a exponer que el texto entregado contempla algunas garantías que planteábamos desde CCOO para el acceso a la jubilación. En este sentido contempla la posibilidad de jubilarse a los 63 años pero sin embargo el párrafo que lo indica puede ser contradictorio con lo indicado en la pag. 8 apartado c, referente al Convenio Especial con la Seguridad Social donde se indica que la Empresa sufragará el 100% "hasta el cumplimiento de la edad que permita al empleado acceder a cualquiera de las modalidades previstas de jubilación anticipada". Literalmente un trabajador o una trabajadora si podía acceder a los 61 años se le paga hasta esa edad ya que le permite acceder a la jubilación anticipada y parece que es contradictorio con el párrafo en el que se introduce poder irse a los 63 si lo solicitaba.

Valdría la redacción que propone el compañero de UGT y valdría también diciendo "hasta el cumplimiento de la edad que acceda a cualquiera de las modalidades de jubilación anticipada", ya que solo hay a los 61 y a los 63. Esto permitiría clarificar que esa garantía sea efectiva.

En el párrafo siguiente, una matización de redacción. Entiende que cuando se refiere a "cualquier" debe referirse a "cualquiera".

A CCOO les parece insuficiente el porcentaje que se indica de creación de empleo, que siendo el 6% es una cantidad claramente mejorable y que debería estar en la relación de los EREs anteriores.

En cuanto a los aspectos económicos la Empresa podía hacer un esfuerzo mayor adaptándolo a las cantidades aportadas en las situaciones interiores. Es insuficiente y CCOO sigue pidiendo el 70%.

La Empresa ha argumentado que dicha cantidad estaba en relación con la mejora en los cambios de fiscalidad. Si la Empresa tiene realizados cálculos que aclaren este aspecto, sería conveniente que los diese. En este mismo sentido en la 2ª Reunión, en la que se entregaba una cifra inferior, se hablaba como garantía que asumía "contemplando la posibilidad de que la fiscalidad también pudiera sufrir cambios respecto a la actual, Telefónica, se compromete a asumir ese cambio para que el empleado pudiera mantener ese diferencia expresada" de manera que se garantizase el 70% de retribución bruta.

En este sentido teniendo en cuenta que hay un elemento diferenciador que podría afectar a algunos territorios, País Vasco y Navarra, donde ya existía una fiscalidad diferente al resto del Estado. Por ello ese cambio de fiscalidad favorece a una parte del territorio y, paradójicamente, perjudica a otra parte del territorio que tenía una fiscalidad diferente., y aunque el cambio de leyes no es una cuestión de esta mesa si lo son sus consecuencias, de manera que si se entrega el 70% a una parte no le perjudica y a otras les mejora.

Compartiendo lo expresado por la intervención anterior, en el tema del redactado sobre las garantías de voluntariedad en caso de segregaciones "estratégicas", debería modificarse y eliminarse esa referencia, así como otros elementos de redacción pero los temas fundamentales para CCOO son lo que se han expuesto.

CCOO entiende que la Empresa debe hacer un mayor esfuerzo para posibilitar un acuerdo en esta materia.

Toma la palabra en representación de STC-UTS

El Sr. Robles inicia su intervención en la que expone que, en primer lugar, decir que ha habido una diferente velocidad en las dos negociaciones y que entendemos que de cara al ERE esta reunión en relación al ERE se debería haber celebrado antes, sobre todo porque por la otra parte se ha manifestado que ambos procesos de negociación están vinculados, deben ir ligados.

Para STC-UTS en estos momentos donde se recogen las verdaderas garantías para la plantilla es en el convenio, aunque no cabe duda que con motivo del ERE se pueden mejorar esas garantías, y por ello y aunque no solemos hablar en unas reuniones respecto del tema de las otras, quisiéramos poner de manifiesto: que para nosotros el principal objetivo es el convenio.

Respecto al último Plan Social, efectivamente se ven avances, pero...¿Respecto de qué se puede considerar que son avances? En realidad se trata de avances respecto del primer documento que Uds presentaron, se ven avances respecto a la prestación de la renta desde los 53 a los 61 que presentaron, pero no se corrige, por ejemplo, el % al que estábamos acostumbrados para la actualización del salario base a efectos de calcular el segundo tramo de renta, el de aplicación a partir de los 61 años.

Decíamos que entendíamos que este ERE no se debía presentar por causas económicas sino por causas organizativas, tecnológicas y de producción precisamente para que todo el mundo pudiera acceder a la jubilación anticipada voluntaria a los 63 años, lo que supondría mayor coste para la Empresa, pero con esta pretensión se conseguiría que los coeficientes reductores por las modificaciones de la reforma de las pensiones, fueran menores y por tanto, la pensión fuera mayor.

También existe y poníamos de manifiesto la cuestión de que nos podemos encontrar en un entorno inflacionista, con lo que la Empresa ganaría precisamente por la depreciación de las provisiones realizadas, y esa ganancia sería directamente proporcional a la pérdida de aquellos empleados que se acogieran al ERE. No vamos a entrar en el porcentaje de renta de cada tramo, esta es algo que Uds deben valorar para saber si el programa es suficientemente atractivo. Nosotros solicitamos que se estableciese un coeficiente corrector para evitar un quebranto importante en los ingresos de las personas que decidan acogerse a este programa en el caso de que fuese autorizado, en caso de situación inflacionista.

Podrían establecerlo Uds por encima de un porcentaje que se estimase razonable: el 2,5 % ó el 3,5% ó el 4,5 % ó 5%. Y actualizar las rentas por encima de estos índices de IPC en algo que pudiera estimarse como coherente, tal como el 100% o el 75%. Y ello en base a que la renta propuesta no es lo suficientemente atractiva comparada con los anteriores Planes Sociales de otros EREs.

En cuanto a las garantías introducidas y que van a ser recogidas de acuerdo con el texto del Convenio hemos venido manifestando dos aspectos importantísimos, desde nuestro punto de vista, que no han sido recogidos en el texto como garante de esa cláusula 4ª del Convenio Colectivo que se está negociando y que son:

1. En relación a las actividades "estratégicas" de cara a las posibles segregaciones con no adscripción forzosa, ya indicamos que si ponemos calificativos lo acotamos, y por ello nos gustaría que esa referencia desapareciera tanto de la redacción del Plan Social como en el Convenio Colectivo.
2. La garantía de empleo en base a lo establecido tras la reforma laboral en el art. 52.d del Estatuto de los trabajadores: No obstante, teniendo en cuenta que se contempla la creación de una Comisión de Absentismo, con unas competencias claras y concretas de acuerdo con las cuales se analizarán los casos críticos. Hemos solicitado que Uds. declinen tomar medidas por lo menos hasta la constitución de esta Comisión de Absentismo y el inicio de los trabajos

Además, si bien decíamos al principio que en las dos negociaciones se había llevado una doble velocidad, en nuestra organización existe un principio de funcionamiento básico y es que cualquier acuerdo es consultado con las bases. Y de acuerdo con el mismo; por supuesto que el último texto del Plan Social entregado por esa parte en la anterior reunión ha sido consultado con nuestra afiliación, y mañana tendrá lugar el Comité del órgano al que le corresponde tomar la decisión, pues bien, la valoración que se hace es que probablemente, en lo económico no han sido lo suficientemente "generosos", habiendo entre la plantilla bastante disparidad.

Entendemos en consecuencia que deberían hacer un mayor esfuerzo para que este programa, que al fin y al cabo es "su programa", sea atractivo. Y si no, al menos se deberían establecer las salvaguardas ya mencionadas para el caso de un entorno inflacionista.

Para terminar y como conclusión queremos expresar que nos reiteramos en nuestras manifestaciones y en todo lo expuesto en las reuniones anteriores

Toma la palabra la Representante de AST-COBAS

El Sr. Torres procede a exponer que desde AST-Co.bas en varias ocasiones hemos explicado en esta Mesa nuestras razones para oponernos a un nuevo expediente de regulación de empleo en nuestra empresa, una vez más queremos volver a manifestar el por qué nos posicionamos en contra de este nuevo ERE.

Manifestamos nuestro rechazo al ERE porque significa nuevamente la destrucción de puestos de trabajo estables, destrucción que se suma a las efectuadas en procesos anteriores (más de 40.000).

Consideramos que no está justificado ya que la empresa ha obtenido en el pasado año los mejores beneficios de su historia, más de 10.000 millones de euros, muchos de ellos producidos en España. Creemos que no hay justificación en base a los datos aportados por la empresa y por la CMT, y que debidamente rebatidos y explicados hemos hecho llegar a distintos organismos como el Ministerio de Trabajo, la Inspección de Trabajo y las Comunidades Autónomas.

Es innecesario porque hay trabajo suficiente en esta empresa y porque estamos convencidos que el empleo que se pierda en Telefónica será sustituido por trabajadores precarios en las llamadas empresas colaboradoras, es decir en las contratas.

Es inmoral que se realice en un país con casi 5 millones de parados y que lo haga una empresa con abultados beneficios y es además injusto que se proponga un ERE para los trabajadores cuando la dirección se reparte 450 millones de euros.

Podemos entender que para algunas Organizaciones sindicales el hecho de que la empresa reintegre al estado el coste del desempleo significa que los trabajadores que se adhieran al ERE no deben de considerarse como parados y además piensen que no se produce un coste social. Desde luego para nosotros eso no es así ya que estos compañeros engrosarán las listas del desempleo. De todas maneras y al margen de las interpretaciones lo que queda claro es que en Telefónica habrá 6.080 empleos menos, empleos que estamos convencidos serán sustituidos por trabajadores en las contrataciones con condiciones laborales más precarias, algo que para nosotros es inaceptable desde una perspectiva del sindicalismo de clase del que la mayoría de las organizaciones presentes nos reivindicamos.

También queremos hacer referencia a los múltiples comentarios realizados por la empresa no solo en esta mesa sino también en la de negociación del convenio. Somos conscientes que este es un asunto que concierne a la mesa de negociación del convenio, pero la verdad es que la línea divisoria entre la negociación del ERE y la del convenio es tan delgada que creemos necesario exponerlo aquí. La empresa nos ha dicho en multitud de ocasiones que con los actuales costes laborales de Telefónica no pueden crear empleo en Telefónica, a la vez también en multitud de ocasiones ha hecho referencia a su preocupación por la empleabilidad y formación de los jóvenes de nuestro país, sin embargo en ninguna ocasión ha aclarado ni concretado con que costes estaría dispuesta a crear, por ejemplo 6.000, 5.000 ó 4.000 empleos para jóvenes. Esto no quiere decir que la Federación AST-Co.bas estuviese de acuerdo en abaratar las condiciones laborales pero de entrada serviría para negociar o por lo menos estaríamos de acuerdo en hablar, al fin y al cabo, eso es parte de la negociación.

También queremos manifestar que aunque no aceptamos el ERE sí que querríamos exponer algunas de las consideraciones y propuestas que algunos compañeros nos han hecho llegar en relación al Plan Social:

- La renta debe de ser como mínimo del 70% del salario.
- Pago por parte de la Empresa del total de la póliza sanitaria de Antares.
- Reversibilidad de la renta, es decir, que en caso de fallecimiento durante la duración del ERE la familia del trabajador siguiera percibiendo la renta pendiente.
- Que la empresa se haga cargo del convenio especial con la Seguridad Social hasta los 63 años de aquellos compañeros que no quieran jubilarse a los 61 años, aunque pudieran acogerse a alguna modalidad de jubilación. Esta propuesta ha sido realizada también por los compañeros de UGT y CC.OO.

Para terminar queremos reiterar lo que hemos manifestado en otras ocasiones: Nuestra absoluta voluntad de colaborar con el fin de que aquellos compañeros que han aportado su trabajo a esta empresa durante muchos años y que se quieran marchar lo puedan hacer, pero siempre a cambio de que no se pierda en nuestra empresa ningún puesto de trabajo. Queremos el rejuvenecimiento de la plantilla y creemos que hay fórmulas para realizarla. Si esto se realiza así tendrán nuestra colaboración. Si por el contrario pretenden destruir empleo tendrán nuestra oposición más rotunda.

Toma la palabra el Representante de CGT

En su intervención el Sr. Moya procede a manifestar que:

Los Expedientes de Regulación de Empleo, nacen ante la "presunta" necesidad de dotar a las empresas de una herramienta que les permita ajustar su plantilla en momentos de dificultad y evitar así tomar otras medidas incluso más traumáticas o incluso la quiebra de la propia empresa.

Este procedimiento administrativo debe estar fundado y justificado en causas técnicas, organizativas o de producción o en una mezcla de ellas, y el objetivo final es hacer más viable una empresa que tenga dificultades.

Lo que la norma NO AMPARA es la reducción de costes laborales por causas económicas, con el único fin de incrementar beneficios y mucho menos cuando se destruyen 6.500 puestos de trabajo y se arrojan cifras astronómicas de 10.167 Millones de Euros en el último ejercicio.

Esto es lo que se oculta detrás del ERE que Telefónica plantea, lo que se pretende en este caso es una regla simple: incrementar beneficios a costa de disminuir los gastos y, a pesar de que la reducción de costes se puede lograr por distintas vías, se opta por la más injusta: los despidos.

Las consecuencias son dobles. Por una parte se sustituye empleo fijo y con derechos por empleo precario y vulnerable y, por otra, se externalizan parte de los costes a los sistemas públicos de prestaciones.

Con esta medida se puebla la Empresa de trabajadores/as precarios/as (contratas, subcontratas), así además de la reducción de costes se hace desaparecer casi por completo la responsabilidad política-jurídica. Donde antes existía una relación laboral, ahora sólo aparece una relación comercial.

ANÁLISIS DE LA MEMORIA JUSTIFICATIVA Y CONTRAPOSICIÓN A TODA SU PARTE MOTIVADORA DEL ERE EXTINTIVO:

Nos llama la atención la interpretación que hace la empresa acerca de sus propios resultados en función de su uso; así, mientras que en la memoria explicativa del ERE hace una presentación pesimista que parece "obligarle" a una medida traumática como es la extinción de 6500 puestos de trabajo, en las informaciones que se vierten en documentos mercantiles o de Junta de Accionistas en cambio son optimistas, atrevidos e impulsivos, casi fanfarrones.

Cesar Alierta ha enfatizado en la buena salud que goza nuestra empresa, que lo peor ha pasado lo ha repetido en varias ocasiones, concretamente en abril de 2010 durante la octava edición de 'Telefónica Conference' cuando afirmó que "ahora es el momento para preparar la prosperidad futura de negocios e individuos". En la Junta de Accionistas de 2009 pudimos escucharle decir: "hemos aprovechado este año para reforzar las bases de un crecimiento destacado y sólido, tomando con entusiasmo esta oportunidad única de aumentar nuestro

liderazgo y contribuir a dar forma a un futuro lleno de posibilidades y mejor para todos nosotros".

Con este panorama y con este análisis de la persona con más autoridad en Telefónica ¿se quieren destruir 6.500 puestos de trabajo?. Ciertamente nosotros esperábamos decisiones de creación de empleo, de mejoras de las condiciones laborales, incremento salariales (en similar línea al del dividendo), mayores inversiones, anticipación de tecnología, ampliación del servicio universal, cobertura universal de la comunicación, mejora de la calidad, facilidad de acceso a personas con discapacidad, oportunidades para la juventud... Y nos damos cuenta, de que la prosperidad para los individuos es recortar derechos laborales, reducir el empleo, abaratar salarios, echar a los más experimentados, contener las inversiones, dificultar el acceso a discapacitados, demorar el servicio universal, desanimar a la juventud en paro.

Pero entrando al detalle de la documentación presentada, nos parece sospechoso que los datos finalicen justamente en el año 2010, sabemos que es el último ejercicio completo, pero se podían dar datos trimestrales, que nos permita ver la evolución pronosticada para 2011 y su leve aunque firme recuperación.

Encontramos a lo largo de toda la memoria una reiterada queja de Telefónica respecto al "mercado", su regulador, su legislador y el imperio de la norma, pero es evidente que no puede recaer su incapacidad frente a ese opositor en la parte más débil del negocio, la plantilla. Y no debe caer porque todo esto, antes o después, pasará factura a Telefónica. Telefónica ha visto esa conducta anti-plantilla como la más sencilla directa y barata, pero pronto se dará cuenta del tremendo error que está cometiendo.

Si las quejas indirectas del Informe de la Dirección son de dificultades provenientes de medidas administrativas o respecto a normas inadecuadas de obligado cumplimiento, si son ilegales, incautas, son arbitrarias o prevaricadoras, acúdase a los tribunales, al Constitucional, a Bruselas, a dónde sea oportuno; y de inmediato. Pero aludir a esas contrariedades o complicaciones regulatorias, para a continuación intervenir contra los trabajadores es poco elegante, por no decir poco valiente.

Tampoco es correcto, porque al final los trabajadores son usuarios, demandantes de prestaciones, de servicios y soluciones. Menguar la disponibilidad económica de miles de familias es retraer de nuevo el mercado, con un factor a peor, la precariedad de los usuarios. Tampoco es correcto, por la acción paralela de retribución por stock options al Consejo de Admón. y Comité Ejecutivo de elevadísimas proporciones, un escándalo en la opinión pública.

Ni tampoco por la reiterada retribución a accionistas durante los últimos cinco años, Telefónica ha anunciado un objetivo de remuneración mínima anual al accionista de 1,75 euros por acción a partir de 2012. La austeridad, el ahorro, el sacrificio debe ser proporcional o análogo en cuantas partes soportan la acción empresarial. Por cierto, recientemente la agencia de calificación Kitch ha rebajado de estable a negativa la capacidad crediticia de Telefónica al juzgar negativamente el dedicar beneficios a mejorar el dividendo antes que reducir su deuda.

Tampoco es lógico plantear sucesivos Expedientes de Resolución de Empleo (despidos en lenguaje común) en 1999, en 2003-05, ampliarlo a 2007, en 2011 (ampliable a 8.500 y luego en 6.500 personas), cuando antes en los años 1995, 1996, 1997 y 1998 ya se hicieron

reducciones de puestos de trabajo por miles. ¿Qué planificación de actividad se hace? ¿Nunca es suficiente el recorte? ¿Quiénes proyectan los cálculos, estadísticas y resultados, que siempre fallan? El factor fuerza de trabajo, no lo comprenden, no lo dominan, no lo valoran adecuadamente. Las sucesivas correcciones a peor de sus datos, lo corroboran. El ERE de 1999 era necesario, "para asegurar el empleo de quienes se quedaban...". ¿Y luego? Otro ERE, el de 2.003-05 que repitieron "era necesario para asegurar el empleo de quienes se quedaban...". ¿Y luego? Se amplió hasta 2.007, insistiendo en que era "necesario para asegurar el empleo de quienes se quedaban". Es un engaño y que como argumento ha dejado de tener si tuvo alguna vez la más mínima credibilidad.

Comprobamos que han subido las multas nacionales y europeas y pedimos que se nos den argumentos de por qué una mala gestión, ha de detraerse del OIBDA y penalizar un factor de retribución a la Plantilla. Aquellas sanciones que sean firmes y procedentes deben de aplicarse y afectar a la retribución variable de sus responsables correspondientes.

Hay apartados de actividad, que la Dirección no informa, pues se encuentran externalizadas o segregadas. Hablamos de actividades de red, de operación, de mantenimiento, de supervisión, de logística, de planificación, etc. No se cuantifica el empleo que ello supone, el volumen comercial que representa, las horas de trabajo, el cómputo en plazo de años que lleva segregada la actividad, la previsión de recuperación y cómo afecta a TESAU, amortiguación del impacto de la crisis en la Plantilla de TESAU, etc.

La empresa no ha aportado documentación vital a esta mesa de negociación:

1. Evolución trimestral de los dos últimos ejercicios económicos del sector económico de las Telecomunicaciones
2. Evolución trimestral de los inputs / outputs con empresas colaboradoras
3. Proyectos de producción o servicios y su repercusión a corto en el empleo
4. Previsiones contractuales a corto y medio plazo con Administraciones, Operadores, Proveedores, actores tecnológicos, et
5. Tipos de contratos utilizados, volumen de actividad, número de partícipes, subcontrataciones, plazos de obligación, cualidades contractuales, ...
6. Balance, la cuenta de resultados, la memoria anual y su desglose completo respecto a Telefónica de España SAU. Ha sido entregada una parte.
7. Informe completo de las potenciales mejoras conseguidas tras la Memoria Descriptiva y el Plan Social, detallando departamentos, carga de trabajo, plazos comprometidos, estabilidad funcional, horaria y geográfica, recuperación de tareas, retornos de competencia, planes de formación, sistema de control del trabajo y calidad, mejora de la mercadotecnia, valoración de ocupación, mejora de la accidentalidad, evolución de la ocupación efectiva, medidas para mejora del clima laboral, etc.
8. Medidas de fomento para la igualdad de género en todos niveles profesionales; vigilancia del respeto individual y fomento de medidas para la dignidad personal
9. Estudios de tiempo, sistemas previstos de primas por incentivo, valoración de puestos de trabajo

10. Información lo más amplia posible, sobre "proyectos y pactos de reorganización productiva o competitiva". Esta materia entra de lleno en actualidad, dada la pretensión de ligar salario y productividad. Sin una amplia documentación sobre esta materia no es posible aceptar acuerdos a ciegas. También Art. 40, 41 y 51 del E. de los TT.

Sin esa información se hurta a la representación de los trabajadores de las imprescindibles referencias y detalles, para poder argumentar adecuadamente en esos aspectos.

Por otro lado: ¿Qué inversión tiene prevista Telefónica para las nuevas propuestas de comunicación? ¿En qué plazos? ¿Con qué personal? ¿Qué prioridades? Pero además deberá cumplir con las exhortaciones que prevé el artículo 41.4 del R.D.L.1/95 en cuanto a medidas que atenúen las consecuencias para la Plantilla que desee continuar trabajando, las alternativas valoradas y descartadas que pudieran evitar, reducir o amortiguar la decisión empresarial. Es decir, un proyecto empresarial sólido proyectado a actividades, a áreas y a segmentos definidos. Despedir sin más no es una medida de consolidación de empresa, sino de eliminación de empresa.

El programa de mantenimiento de empleo en las provincias es evidente que mientras no esté precedido de un mapa de actividad desglosado por provincias y categorías no tiene más valor que el virtual, o sea, muy poco o ninguno. Por la documentación aportada todos podemos saber cual es el impacto en cada una de las provincias.

Deben concretarse ya y llevarse al cuerpo del convenio la panoplia de procesos de deslocalización previstos por la empresa (actividad, provincias / localidades, plantillas). Posponer las medidas al momento que se materialicen las bajas cuando estas, de producirse, serán escalonadas a lo largo de 30 meses, es un error por grandes que sean las dificultades que abunda en la incertidumbre de la plantilla.

Existen además argumentos jurídicos suficientes para que el ERE sea rechazado por la administración y a ella remitiremos nuestro informe solicitando su rechazo.

Pero hubiese sido mejor no tener que recurrir a la administración para su rechazo que no tenemos ninguna duda que se producirá, porque todos los que formamos parte de esta mesa sabemos que este ERE no está justificado, se ha querido hacer trampas y la mayoría de la parte social ha aceptado defendiendo sus intereses electoralistas, esta postura mezquina, cobarde provoca una tremenda injusticia social. Los sindicatos encargados de velar y defender el empleo y trabajar por la creación de nuevo empleo se convierten en cómplices de la mayor multinacional del país en su afán de reparto de dividendos para los accionistas.

Tanto quien presenta este ERE, como quienes lo avalen con su firma no pueden eludir su responsabilidad, y desde nuestra organización haremos todo lo posible para que la foto sea lo más real posible.

Ya se ha dicho muchas veces y por todas las organizaciones aquí presentes que la creación de empleo es insuficiente aun sumando la pendiente del convenio anterior. En todo caso seguimos insistiendo en los contratos de relevo como forma de rejuvenecimiento de la plantilla y en fijar unas fechas para dar cumplimiento a ese exíguo compromiso del 6%, es decir, 390 empleos.

Asimismo debe concretarse esa supuesta preocupación por el colectivo de jóvenes y en general todos aquellos afectados por el desempleo favoreciendo esas prácticas y su conversión en puestos de trabajo.

Por todo lo expuesto, RECHAZAMOS la Memoria y el Plan Social anexo, que se presenta para un nuevo ERE en Telefónica de España SAU, tras los de 1999, 2003 extensivo a 2007 y el actual de 2011.

Dejando claro nuestro rechazo no podemos eludir nuestra responsabilidad como representantes de los trabajadores y trabajadoras y precisamente por ello y en el caso improbable de que la administración apruebe este plan, nos veremos obligados a informar a toda la plantilla de las carencias que conlleva y el riesgo que asumirán las personas que se acojan al mismo.

1. El Plan Social de este tercer expediente confunde más que aclara las sin duda numerosas dudas que se plantean a cada una de las personas susceptibles de adherirse al mismo.

Así, en el plan individual de bajas se establece que podrán arbitrarse otras fórmulas de pago en función de la antigüedad o de otras condiciones objetivas. No se entiende que no se precisen cuales son esas condiciones o por qué la antigüedad podría ser determinante a la hora de ese reembolso. Como tampoco si cualquiera de esas fórmulas supondría un coste financiero que sufre el trabajador.

2. En cuanto a las incompatibilidades debería hacerse una mención expresa a lo establecido en la legislación vigente pues no cabe introducir aquí exigencias mayores a las señaladas en el ET. La mención a la LGT puede crear situaciones de incertidumbre máxime dado el constante estado cambiante de esta ley y sus normas de desarrollo.
3. Para este plan individual de bajas se prevé, novedad por cierto, un plan de recolocación del que el trabajador debería sufragar la mitad de su coste. No se precisa en qué consiste ese plan, cuales son sus costes.
4. En los programas de desvinculación incentivada la confusión es enorme. En primer lugar porque la empresa podrá condicionar la concesión de las solicitudes en función de la actividad estratégica que esté realizando el empleado. Para la CGT toda actividad merece la misma consideración de importante.
5. No se entiende que la cobertura de la póliza con ANTARES no alcance los 65 años de edad o se excluya la incapacidad absoluta, puesto que el desvinculado ya asume un 60% del coste demuestra una escasísima sensibilidad excluir de la póliza a partir de un momento en que se suele reclamar más atención de este tipo de servicios.

De todos modos vemos una contradicción entre lo anterior y el hecho, más adelante, de que se en dicha póliza figurarán como asegurables los desvinculados mientras no puedan acceder a cualquiera de las modalidades de jubilación legalmente previstas. La única forma de resolver esa contradicción es mantener en la póliza al desvinculado como mínimo hasta los 65 años.

6. Debe descartarse el coste financiero del que se habla en otras fórmulas de pago o en todo caso explicarse su justificación y el cálculo. Es de dudosa legalidad que

esa renta pactada para el periodo de 61 a 65 años y que tiene sin duda la naturaleza de indemnización pueda, por el hecho de acumularse a la anterior (de 53 a 61 años), sufrir menoscabo alguno. Auguramos una fuente de conflictos judiciales importante.

7. La compensación de 601 euros al plan de pensiones de los partícipes del mismo que se adhieran al ERE es sencillamente ridículo. Lo es ahora y lo ha sido siempre porque considerando el ahorro (para un OAPS de 53 años supera fácilmente los 35.000 euros) y que el plan está actualmente muy lejos de alcanzar la prestación objetivo de 3,79 anualidades, cualquier trabajador que se acogiera al expediente verá mermada su pensión complementaria de manera notable.
8. Con el Convenio Especial la confusión entre la plantilla empieza a ser descomunal. El Plan prevé la suscripción del convenio hasta alcanzar cualquier de las modalidades previstas de jubilación anticipada pero todos conocemos que a los 61 años existe y existirá una de esas modalidades siempre y cuando este Expediente se aprobase por causas económicas que como ya hemos razonado anteriormente no caben en esta ocasión como no cabían ni en 1.999 ni en 2.003.

Pero es que otras modalidades se darán a los 63 y a los 65 puesto que la edad de la jubilación ordinaria se fija o fijará en los 67. Sin embargo Telefónica pretende limitar a los 63 años ese compromiso, entendemos que de exigencia legal, y siempre y cuando el trabajador lo solicite y acredite la existencia de ese convenio. No vale. El compromiso, nos dicen en los centros de trabajo, debería llegar hasta los 65 años aun entendiendo que en muchos casos hasta los 63 bastaría para alcanzar o acercarse bastante a la pensión máxima.

En definitiva, lo que la plantilla demanda es que ese convenio especial se fije con carácter general en una edad, caso por caso, comprendida entre los 63 y los 65 años. De otro modo y dada la incertidumbre que se está generando con el debate artificial por otra parte con el futuro de la SS y de las pensiones auguramos también una desconfianza amplia hacia este ERE que se traduciría en escasas adhesiones.

9. Algunas de estas consideraciones caben igualmente para el plan de jubilación. Su cláusula de garantía es cualquier cosa menos eso, la redacción del apartado c) es redundante y defectuosa y se insiste en atribuir a la comisión de seguimiento unas competencias o capacidades que dudamos pudieran asumir ante los cambios legislativos de hondo calado que se han puesto en marcha.
10. El programa de pase a empresas del grupo parece un mero adorno tan falto de medidas, fechas o perfiles concretos susceptibles de ser "acogidos" en esas empresas.
11. Tampoco vemos que se aclare como piensan darle solución a la reducción de plantilla y los desajustes que se producirán, no basta con el compromiso de evitar que desaparezcan provincias de menos de 100 personas, deben aclarar como piensan abordarlo, que departamentos y áreas piensan potenciar, creemos que un Plan Social no se debería limitar a determinar los aspectos económicos del mismo, debería definir la estrategia de empleabilidad que va a poner en marcha, para garantizar que las personas que se queden tengan trabajo efectivo, aunque como hemos dicho anteriormente, la experiencia de los EREs anteriores nos señala que no es algo que la empresa considere ni de lejos, pero si

una de las causas que ustedes esgrimen son las de tipo organizativas, más motivo nos dan para exigirles como piensa plantearla, como distribuirán la plantilla, y donde hacía donde dirigirán los "futuros empleos" que se creen.

12. Por último no nos cansaremos de repetir que la Comisión de Seguimiento invade competencias de los comités y, en su caso, de los propios sindicatos de acuerdo con la LOLS. La remisión final a que en esta comisión se informará de los costes derivados del desempleo es una competencia clara según el ET y deberá desglosarse por provincias a fin de facilitar un debido seguimiento del grado de cumplimiento y transparencia de este expediente.

EN CONCLUSIÓN:

Tanto la justificación de la Memoria del Plan como el redactado de sus cláusulas son claramente incompletas e injustificadas. Ni se garantiza el futuro de las personas que decidan acogerse ni sobre todo aclara la situación de las personas que sigan formando parte de la plantilla de Telefónica. Por tanto CGT no sólo rechaza el plan si no que además informaremos y estaremos especialmente vigilantes para que no haya acciones indeseables de presión sobre quienes decidan quedarse.

Toma la palabra la Representación de la Dirección

El Sr. Cases procede a dar respuesta a lo expresado en las intervenciones realizadas por las diferentes Organizaciones Sindicadas en los siguientes temas exponiendo que:

CONDICIONES ECONÓMICAS

Indicar que en la anterior reunión por parte de esta Representación se comunicaba como definitivo el Plan Social entregado en lo referente a los parámetros económicos, dejando por supuesto abierta la posibilidad de seguir tratando redactados y correcciones que cumplieran el objetivo de clarificar mejor los aspectos que se planteaban en dicho Plan Social.

Que en este sentido, en el ámbito económico se indicaba como propuesta final y así sigue siéndolo, puesto que del conjunto del planteamiento que la Empresa hacía en el Plan Social y en la oferta se había tocado techo de las posibilidades económicas de este Expediente.

La verdad es que todos lo llamamos ERE, pero se considera que todos sabemos, no obstante según el interés de cada uno se maneje el mismo concepto, que los EREs de Telefónica y de otras empresas similares, en nada tienen que ver con los EREs que de verdad producen estragos en la situación del desempleado.

Y esto lo sabemos todos, y se evidencia en que estadísticamente muy pocos desempleados nacen de nuestros EREs y muchos nacen de otros EREs, pero es igual, cuando hablamos parece que siempre hablamos del tema ERE como un hecho donde parece que se ha perdido una de las máximas origen del Plan Social: que es VOLUNTARIO.

Pudiera ser que la plantilla pudiese solicitar el abono hasta los 65 años del 100%, es posible, y se podría hasta entender, pero lo que no se puede considerar sería un planteamiento en este sentido en esta Mesa, en causa a que si no, la plantilla no lo valorará. En ese supuesto, si no se valora, es primordial el hecho de que afortunadamente se trata de un ERE voluntario.

CREACIÓN DE EMPLEO

Se expone que sí existe disposición de mejorar en relación a los planteamientos sobre la creación de empleo, que asimismo conlleva consecuencias económicas pero con una incidencia menor o indirecta. Se señala que para algunos será considerado exiguo, pero que la creación de empleo, entendido todo el empleo que precisamos, en el contexto en que nos encontramos, desde la parte que representa se entiende que se trata de un esfuerzo importante: Se incrementaría del 6% al 7%.

SITUACIONES DE REDUCCIÓN DE JORNADA

En respuesta a lo planteado sobre determinados cambios en la redacción del texto, como en el tema de las jornadas reducidas y el tratamiento a los empleados que estuvieran en esa situación, se indica que en los Expedientes llevados a cabo hasta la fecha se había dotado y aprobado por la Comisión de Seguimiento un tratamiento de aplicación y que, puesto que ha sido satisfactorio en los anteriores se seguiría utilizando, por lo que se entiende que no tiene que haber inquietud al respecto, conociendo la situación de la que se parte.

PLANTEAMIENTOS DE DIFERENTE REDACCIÓN

En relación a una diferente redacción en cuanto a:

- La actualización del sueldo base en el tramo de renta de los 61 a los 65,
- Otras fórmulas de abono de la renta
- Y en cuanto a una redacción menos taxativa en el tema de la aplicación del coste financiero

Se responde que se toma nota de lo planteado sobre ello y se va a tratar una nueva redacción en donde se pueda corregir.

FORMACIÓN TELEDIDÁCTICA PARA EL COLECTIVO QUE SE ADHIERA AL ERE

Se expresa la posibilidad de que se pueda incorporar, sobre la vía e-learning, cursos y contenidos didácticos como los que han sido solicitados y que fueran de interés para el citado colectivo.

CRITERIOS DE APLICACIÓN

En referencia a si seguirían siendo los mismos que se aplicaron en los expedientes anteriores se recuerda lo ya mencionado sobre las jornadas reducidas, no obstante, decir sobre este tema que van a ser semejantes. Los Expedientes anteriores se dotaron de muchos criterios de aplicación y evidentemente, unos tendrán vigencia en este y otros no, puesto que respondían a situaciones que no se vuelven a repetir, pero está claro que respecto al espíritu de aquellos criterios, y de los criterios que mantengan vigencia, el planteamiento sería mantenerlos.

ABONO DE LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL DURANTE EL DESEMPLEO

Se reitera en la respuesta dada de que efectivamente se asume por la Empresa, entendiendo que lo que se plantea al respecto en esta reunión consiste en ese compromiso se refleje en el texto, y por lo tanto se intentará una redacción para tratar de incorporarlo de este modo.

OTROS PLANTEAMIENTOS

Sobre la controversia que suscita el término de las actividades "estratégicas" en concreto debido a la palabra "estratégica", expone que a su parecer la misma siempre ha sido muy valorada, pero dado lo planteado en este contexto y como en el espíritu de la redacción no se pretendía nada diferente con esta palabra a lo que se pretende sin ella, se indica que

evidentemente se suprimirá de la redacción en lo referente a los temas de segregación, tanto en el texto del Plan Social como en el del Convenio.

Por otro lado, se continúa exponiendo, por parte de alguna organización sindical se ha manifestado que la Empresa no concreta el tema del empleo, a lo que responde que sí se ha concretado.

Considera de especial relevancia este tema, y precisamente por la creencia de que es muy importante para el futuro de la Compañía cree conveniente insistir en ello, y es que en esta Empresa, si no se abarata el coste del empleo no se creará empleo, y continúa diciendo que:

En esta Mesa se ha cifrado en una cantidad la creación de empleo, con independencia de que se valore más o menos, o mucho o poco, la creación de empleo ha sido concretada. Al respecto, indicar que una cifra similar en otro contexto, es decir, si cualquier otra empresa en este país, cualquiera que no sea esta Empresa, comunica la creación de más de 500 puestos de trabajo se valora que es mucho. Y esta creación de empleo no se podría hacer si no estuviéramos hablando del coste, de ese empleo y del futuro, si no estuviésemos hablando de que el empleo se incorpora en una vía más próxima a la del mercado. En relación a esto, hacer un inciso para decir que, incluso algunos profesionales expertos en la materia opinan que se sigue hablando de niveles que todavía seguirían siendo bastante más caros que el nivel del mercado, pero dicho esto, lo que está claro es que no podemos competir con unos costes que doblan o triplican los del mercado.

Evidentemente no hablamos de mantenimiento de empleo, 6.500 no son los empleos que se crearían, no es posible porque entonces no tendría ninguna razón de ser el hablar de 6.500 bajas, que incidiendo en el origen de lo manifestado, es terriblemente costoso social y económicamente para esta Compañía, pero que es una de las vías, en este caso es la vía, que la Compañía entiende como imprescindible para seguir avanzando en el entorno en que se mueve, en una Empresa que pretende seguir aspirando a tener ganancias y beneficios y seguir compitiendo en el mundo desde una posición de privilegio, y en España también lo quiere hacer.

También se ha indicado que no hemos planteado cómo lo vamos a lograr, pero sí lo hemos expuesto. Efectivamente no en esta Mesa pero sí en la Negociación Colectiva mediante la clasificación profesional, que es el planteamiento para poder iniciar ese camino, y si se pudiese alcanzar acuerdo de firma del convenio, porque en otro caso continuaría existiendo ese problema.

Y siendo también conscientes de la situación real del país, se incorporarán contenidos relacionados con los planes de becas que permitan formar a las personas, para que puedan estar en mejor opción para incorporarse al mercado de trabajo. Y ese es nuestro esfuerzo, nuestro compromiso y es el coste que es posible asumir.

DATOS DE SIMULACIÓN DE RENTAS EN RELACIÓN A SITUACIONES DE ANTERIORES ERES

Se procede a dar respuesta a la petición sobre ejemplos o datos en relación a lo que se percibiría de acuerdo con la situación actual respecto a lo que se hubiera percibido en el contexto del ERE anterior.

Se trata de supuestos referidos a tres categorías distintas, indicando que se han escogido como ejemplo porque las tres son bastante numerosas en cuanto a colectivo que pudiera adherirse si así lo desean.

Para ello procede a exponer los siguientes datos que resultan de esta extrapolación de las categorías de Administrativos, Operadores Técnicos y Titulados/Técnicos Medios, y en el supuesto de tener 53 años de edad y 30 años de antigüedad.

(Haciendo la salvedad de que hay que tener en cuenta que a efectos fiscales, en una posterior aplicación individualizada, cada uno tiene una situación fiscal de acuerdo con sus circunstancias)

A) Administrativo:

Salario medio de referencia _____ 41.824 €

	<u>Ere 2003-07</u> <u>(Fiscalidad anterior)</u>	<u>Ere 2011-15</u> <u>(Situación actual)</u>
Renta mes hasta los 61 años (€/mes)	2.439	2.370
Renta mes de 61 a 65 años (€/mes)	1.356	1.267
El Total de la Renta	299.306	288.369
El Total Neto de la Renta	281.823	281.048
Convenio Especial de los 61 a los 63		20.622
Diferencia Ere 2011-13 / anterior		19.846

Se aclara que en este ejercicio de comparación de condiciones se deben considerar todas y que en las condiciones del ERE anterior el abono del Convenio Especial finalizaba a los 61 años, mientras que en el ERE actual se abona durante dos años más, lo que supone pagar 21.270 € más que la vez anterior y el empleado en términos netos se lleva 20.493 € más respecto a lo que sucedía en el expediente anterior.

B) Operador Técnico

Salario medio de referencia _____ 48.157

	<u>Ere 2003-07</u> <u>(Fiscalidad anterior)</u>	<u>Ere 2011-15</u> <u>(Situación actual)</u>
Renta mes hasta los 61 años (€/mes)	2.809	2.729
Renta mes de 61 a 65 años (€/mes)	1.528	1.427
El Total de la Renta	343.014	330.491
El Total Neto de la Renta	321.904	320.469
Convenio Especial de los 61 a los 63		20.662
Diferencia Ere 2011-13 / anterior		19.188

C) Titulado / Técnico Medio
Salario medio de referencia _____ 53.856

	<u>Ere 2003-07</u> <u>(Fiscalidad anterior)</u>	<u>Ere 2011-15</u> <u>(Situación actual)</u>
Renta mes hasta los 61 años (€/mes)	3.141	3.051
Renta mes de 61 a 65 años (€/mes)	1.750	1.634
El Total de la Renta	385.611	371.424
El Total Neto de la Renta	357.790	358.884
Convenio Especial de los 61 a los 63		20.662
Diferencia Ere 2011-13 / anterior		21.715

Se considera importante añadir a lo anterior que cuando un empleado accede a la jubilación a los 61 años en el caso más favorable su coeficiente reductor sería del 6, con lo cuál su pensión sería un 24% más baja, mientras que si accede a los 63 años sería entre el 13 - 15% estimado.

Esto significa que en el supuesto más desfavorable tendría 9 puntos porcentuales de diferencia de pensión más, es decir, de incremento que le correspondería en este supuesto respecto al anterior.

Se concluye proponiendo convenir que en la reunión concertada en la tarde de hoy, y dado que ha sido convocada la misma representación social, se proceda a la entrega de un texto por parte de la Empresa en el que se pueda recoger y dar respuesta en lo posible a lo tratado en esta reunión. Se cede a continuación a la otra parte la palabra en caso de querer realizar alguna pregunta respecto de lo expuesto.

Se realizan las siguientes preguntas **por parte de la Representación Social**

El Sr. Aguado, en representación de CCOO pregunta si la Empresa mantiene el compromiso respecto a si hubiera modificaciones fiscales.

El Sr. Navajas, en representación de UGT pregunta respecto a si se va a recoger modificación, para mayor aclaración, del contenido de la redacción sobre la jubilación a los 63 años.

El Sr. Cases en respuesta a ambas indica que no se ha dado respuesta aún a todo lo planteado hoy en esta reunión. Por parte de la Empresa, se ha manifestado la disposición respecto a alguno de los planteamientos realizados por la Representación Social, pero de lo no contestado en esta reunión se tendrá respuesta, conforme a lo que se estime que sea posible asumir por parte de la Empresa y, en consecuencia sea posible recoger o no en el nuevo texto que se entregaría esta tarde como se ha convenido.

Las partes acuerdan dar por finalizada la reunión y se concierta la siguiente con fecha del próximo 7 de julio mediante la oportuna convocatoria.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 12:23 horas

POR LA REPRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN

POR LA REPRESENTACIÓN SOCIAL

D. Jesús Figueroa Granados
Director de RRHH y Gestión de Talento

D. José Ramón Sánchez Martín
Presidente del Comité Intercentros

D. Alberto Cases Costa
Director de Recursos Humanos

D. Celestino Anta Ramos
Sr. Secretario del Comité Intercentros

D^a Paz Remírez Santamaría
Secretaría Representación de la Dirección

D^a Sandra Ruiz García
Secretaría Representación de los Trabajadores

D. Fernando Hernández Rodríguez
Secretario Representación de los Trabajadores

