

**ACTA DE LA TERCERA REUNIÓN COMISIÓN DE SEGUIMIENTO ERE 177/11  
DE TELEFONICA DE ESPAÑA**

**11-10-2011**

**ASISTENTES:**

**REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN**

D. Alberto Cases Costa  
D.ª María Coronación López Alonso  
D. Arturo Sánchez Cabello  
D.ª Mª 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. Francisco Javier Navarro Benito (CCOO)  
D. Manuel Gayán Vila (STC-UTS)

En Madrid, a 11 de Octubre de 2011, en el Edificio Norte 1 de DISTRITO C, se reúnen las personas anteriormente citadas al objeto de celebrar la tercera reunión de la Comisión de Seguimiento del Expediente de Regulación de Empleo nº 177/11.

Comienza la reunión la Representación de la Empresa indicando que se va a proceder a matizar y determinar la redacción final del Acta de la anterior reunión de fecha 22 de Septiembre, así como a dar respuesta a diversas cuestiones que entonces quedaron pendientes de análisis y a aquellas nuevas cuestiones que pudiera plantear la Representación Social.

La Representación de la Empresa y la Representación de los Trabajadores acuerdan las siguientes matizaciones:

**PETICIÓN DE REINTEGRO DEL 100% DEL COSTE DEL CONVENIO ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL** (de aquí en adelante CESS) **HASTA LOS 63 AÑOS** se matiza en el sentido de que los empleados no tendrán que dirigirse a la Empresa para solicitar la continuidad en el CESS y su reintegro más allá de los 61 años, sino que será la propia Empresa la que se dirigirá al empleado desvinculado o adherido al programa para empleados susceptible de acogerse a la jubilación para conocer su

voluntad a este respecto, solicitando la confirmación en la continuidad del reintegro del 100% del Convenio Especial, como máximo hasta los 63 años de edad.

Sobre la situación de **EMPLEADOS CON 59 AÑOS que pudieran posponer su salida a años posteriores para acogerse al programa de empleados susceptibles de acceder a la jubilación**, la Empresa da lectura a lo que se ha recogido en el Acta y que reitera lo ya manifestado en reuniones anteriores sobre el momento de causar baja para estos empleados en el presente ejercicio. Además aclara que para los empleados en los que se produzcan diferencias entre ambos programas, **se facilitará información y se estudiarán otras posibles soluciones o alternativas con el fin de que el empleado pueda tomar su decisión**. La Representación de los Trabajadores propone ampliar esta situación a los trabajadores de 58 años, y así queda recogido en el Acta.

En relación a la posibilidad de la inclusión de las jornadas partidas en el **SALARIO REGULADOR** se recuerda que, tal y como se clarificó en la primera reunión, en el salario regulador sólo se integrarán los conceptos fijos.

**DISFRUTE DE VACACIONES Y LIBRANZAS.-** La Empresa considera que esta cuestión quedó clara en el Acta de la primera reunión de fecha 8 de septiembre de 2011 por lo que se remite a lo contenido en dicho acta.

Toma la palabra la Representación de la Empresa y procede a dar respuesta a diversas cuestiones que fueron planteadas por la Representación de los Trabajadores en la anterior reunión, que quedaron pendientes de análisis, y son las siguientes:

**BIENIOS Y PASES DE CATEGORÍA.-** En relación con la propuesta de que, al igual que se reconocen los que se cumplen en el año de la baja, se reconozcan los que se cumplen en los 12 meses naturales posteriores a la fecha de la baja, la Empresa se ratifica en el criterio de que sólo se reconocen los bienios y pases de categoría que se produzcan hasta el 31/12/2011.

**FUNCIONES DE SUPERIOR CATEGORIA.-** Respecto de la solicitud de que se reconozca, en el salario regulador de aquellos trabajadores que realizan funciones de superior categoría y aquellos que han sido reasignados, los complementos correspondientes, la Empresa responde que para el salario regulador de los trabajadores en funciones de superior categoría y aquellos que han sido reasignados en funciones, se tomará como referencia el salario que perciben actualmente estos empleados.

**GRATIFICACIONES POR CONDUCIR.-** Respecto de la consideración de las gratificaciones de conducir, y la petición de que además se tenga en cuenta en el cómputo del salario regulador las compensaciones por conducir en casos

ocasionales por el uso de vehículo propio, la Dirección de la Empresa indica que no corresponde su consideración a efectos del salario regulador.

**ADELANTO DE LA RENTA A LOS 60 años.-** Sobre la posibilidad del adelanto de la renta hasta los 60 años en los casos de aquellos empleados que no cumplan los requisitos para obtener la calificación de renta irregular. La Empresa expresa su conformidad con estudiar esa posibilidad.

**CLAVE 69.-** Estado de las conversaciones con la Administración sobre la inclusión de la clave 69. Se informa que ya se ha asignado por parte del INEM una clave para facilitar el sellado anual.

**REVERSIÓN DE LA RENTA POR FALLECIMIENTO.-** Acerca de la posibilidad de que, en caso de fallecimiento del desvinculado existiera reversibilidad de, al menos, una anualidad de la renta. La Dirección de la Empresa responde que esta cuestión solamente se ha tenido en cuenta en los programas de bajas cuyo pago de rentas se ha articulado mediante un Contrato de Seguro.

A continuación la Representación de la Empresa abre **turno de preguntas por parte de la Representación de los Trabajadores**, formulándose las siguientes cuestiones:

1.- Reclamaciones, se solicita que se dé información de si los aspectos que plantean los reclamantes quedan resueltos con los criterios de la Comisión de Seguimiento o se dará respuesta específica a los interesados.

2.- Respecto a los procesos de Incapacidad Temporal, consideran conveniente saber cómo se determinaría el salario regulador en el supuesto en que, en el año en que correspondiera causar baja, el empleado se encontrara en situación de Incapacidad Temporal y tuviera que posponer la baja al año siguiente.

3.- Reversibilidad de la fórmula de reparto de la renta escogida en la solicitud de baja.

4.- Reiteran su preocupación por la situación de los desvinculados respecto del acceso a los cursos a través de la plataforma e-learning y la continuidad de las actuales ofertas comerciales.

5.- Exención fiscal y renta irregular. Reiteran la preocupación general respecto de estas cuestiones y sobre si la Empresa ha considerado formular una nueva consulta vinculante a la Agencia Tributaria.

6.- Plan de Acciones. Solicitan aclaración sobre qué ocurre con las acciones *adscribas* a la cuenta de Morgan Stanley una vez producida la baja.

7.- Solicitan explicación acerca de por qué el importe de la renta varía en función de la fecha de la baja, y las diferencias que se llegan a producir.

8.- Posibilidad de que los matrimonios o parejas de hecho afectadas por el ERE en ejercicios distintos pudieran causar baja en la misma fecha.

9.- Conocer el tratamiento que se va a dar a los supuestos de empleados con jornada reducida de carácter voluntario.

10.- Solicitan si pueden disponer de la información que reciben los empleados de las actuaciones y de los trámites a seguir una vez producida la baja.

11.- Aclaración sobre si en los casos de baja incentivada con jornada reducida por guarda legal se va a tener en cuenta el salario regulador como si se tratara de una jornada completa.

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

13.- Solicitan se reconsidere el reconocimiento de los bienios y pases de categoría que se cumplan en los 12 meses siguientes a la baja y, en caso contrario, se estudie la posibilidad de reconocer la parte proporcional de los mismos.

14.- Conocer qué ocurriría si el INEM no reconociese el derecho a la prestación por desempleo o si al empleado "se le pasase" sellar la demanda de empleo o cumplir otra formalidad requerida por el SEPE, antiguo INEM.

15.- Solicitan se estudien nuevas fórmulas de reparto de renta para el programa de empleados susceptibles de acogerse a la jubilación.

16.- Posibilidad de que la cobertura del Seguro Colectivo de Riesgo continuase hasta los 63 años para aquellos empleados que, teniendo Plan de Pensiones, quieran posponer su acceso a la jubilación hasta dicha edad.

17.- Reiteran que, en relación al reconocimiento de bienios y pases de categoría, se podría estar produciendo discriminación por la fecha de nacimiento.

18.- Solicitan aclaración sobre el plazo de presentación de solicitudes de los empleados que cumplan 53 años en el primer trimestre de los años 2012 y 2013, considerando que el plazo finalizaría el 30 de marzo y pudieran tener la edad con anterioridad a la fecha límite.

19.- Respecto al Premio de Servicios Prestados y reconociendo el carácter graciable del mismo, solicitan *se tenga en cuenta algún tipo de medida* para quienes tengan

menos de 25 años de antigüedad, pudiera realizarse el cálculo de la parte proporcional se realice teniendo en cuenta 6 meses en lugar de los 3 actuales.

Toma la palabra la Dirección de la Empresa para dar respuesta a algunas de las cuestiones planteadas, no sin antes recordar a los asistentes la necesidad de tener presente el escenario en el que se ha presentado el ERE y el esfuerzo que ha supuesto su consecución. Muchas de las solicitudes que se están presentando tienen un marcado matiz de mayor coste. Por otra parte, ratifica que no va a haber cambio de criterio respecto de los planteamientos que ya se recogen en el Plan Social.

A continuación se responde a las siguientes cuestiones:

Respecto al **PREMIO DE SERVICIOS PRESTADOS** se va a continuar aplicando los criterios establecidos hasta ahora por lo que no va a haber cambio de planteamiento. Hay un volumen singular de empleados que cumplen 25 y 30 años y un cambio en el criterio de reconocimiento supondría un elevado coste.

**COMPROMISO DE REINTEGRO DEL 100% DEL COSTE DEL CONVENIO ESPECIAL DE SEGURIDAD SOCIAL de 61 a 63 años.-** Para dar respuesta a la petición de la Representación de los Trabajadores y garantizar que la Empresa asume el reintegro del 100% del coste del CESS para aquellos empleados que quieran continuar con el mismo hasta los 63 años, aunque reúnan los requisitos para acceder a la jubilación anticipada a los 61 o a los 62 años de edad, y teniendo presente el desasosiego que está generando la referencia "a los términos acordados en el Plan Social" en la redacción de los contratos; la Empresa procede a la modificación de los contratos de desvinculación incentivada para mayores de 53 y mayores de 55 años, así como el contrato para empleados susceptibles de acogerse a la jubilación, haciendo desaparecer dicha referencia al Plan Social.

Los contratos con su nueva redacción se facilitarán a la Representación de los Trabajadores y quedarán incorporados como Anexo al presente Acta.

En relación a la **EXENCIÓN FISCAL Y RENTA IRREGULAR**, se ratifica que la consulta vinculante que emitió la Agencia Tributaria en el pasado ERE 44/2003 sigue plenamente vigente. No obstante, la Empresa informa que se ha dirigido a la Administración Tributaria para obtener criterio actualizado al respecto.

En cuanto al número de **ADHESIONES**, se informa de que a fecha 10 de octubre de 2011 las solicitudes de adhesión firmadas son 544.

Respecto a la posibilidad de no reconocimiento del derecho a la **PRESTACIÓN POR DESEMPLEO** o la pérdida del mismo, la Empresa aclara que sólo asume el coste en

el caso de que el interesado no la perciba porque en el momento de la baja no tenga derecho a la presentación por desempleo. Ahora bien, el empleado es responsable del mantenimiento de la misma.


**PLAN DE ACCIONES.**- Las acciones adquiridas en el Plan podrán ser movilizadas por el empleado, no siendo necesario, pero sí posible, la permanencia en la cuenta de Morgan Stanley. Por otra parte, el compromiso de duplicidad de la Empresa se materializará, *a pesar de no haberse cumplido el período de tenencia exigido*, mediante la entrega en metálico del valor, a fecha del día anterior a la baja, de dicha duplicidad.

El **PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES** para aquellos empleados que cumplan 53 años dentro del primer trimestre de los años 2012 y 2013 *será el previsto en el Plan Social, es decir, hasta el 31 de marzo.*

Sobre la cuestión planteada relativa a los **MATRIMONIOS O PAREJAS DE HECHO AFECTADAS POR EL ERE** la Empresa *tratará de facilitar la salida en la misma fecha cuando la baja se produzca dentro del mismo ejercicio.* No obstante, desde las oficinas de Recursos Humanos se estudiarán los casos puntuales y concretos.

Respecto al salario regulador aplicable a los casos de **BAJAS INCENTIVADAS CON JORNADA REDUCIDA POR GUARDA LEGAL**, al igual que en los programas de desvinculación y empleados susceptibles de acceso a la jubilación, será el correspondiente a la jornada completa.

En relación con la solicitud efectuada acerca de **NUEVAS FÓRMULAS DE REPARTO DE LA RENTA PARA EL PROGRAMA DE EMPLEADOS SUSCEPTIBLES DE ACOGERSE A LA JUBILACIÓN**, se estudiarán todas las posibles fórmulas que sean propuestas, siempre y cuando no supongan coste financiero.

 Al planteamiento de que el **IMPORTE DE LA RENTA VARÍA EN FUNCIÓN DE LA FECHA DE LA BAJA**, la Empresa responde que tratará de atender las peticiones de los empleados respecto de la fecha de su baja, si bien recuerda que es la Empresa quien determina, en última instancia, la fecha en que se debe producir la baja.

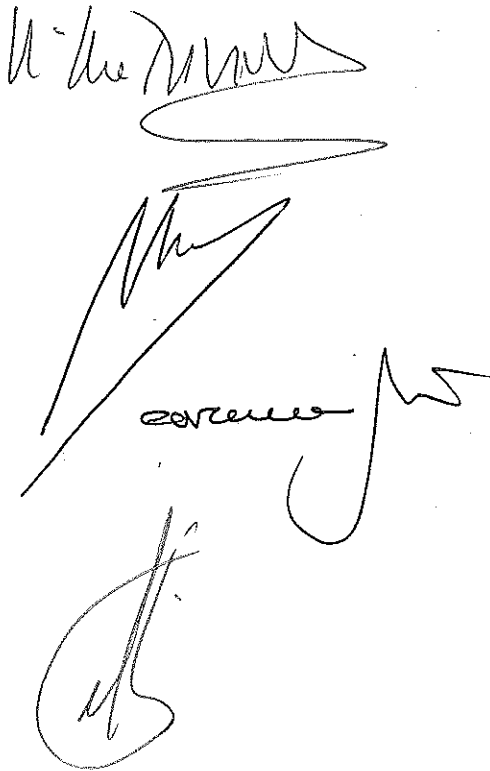
**OFERTAS COMERCIALES.**- La Empresa manifiesta que no tiene ninguna voluntad de suprimir lo ya vigente.

La Empresa se compromete a entregar a la Representación de los Trabajadores la **documentación informativa** que se está facilitando a los empleados sobre los trámites a seguir con la Empresa y la Administración tras la baja

Por último, se aprueba el Acta de la segunda reunión de la Comisión de Seguimiento procediéndose a su firma.

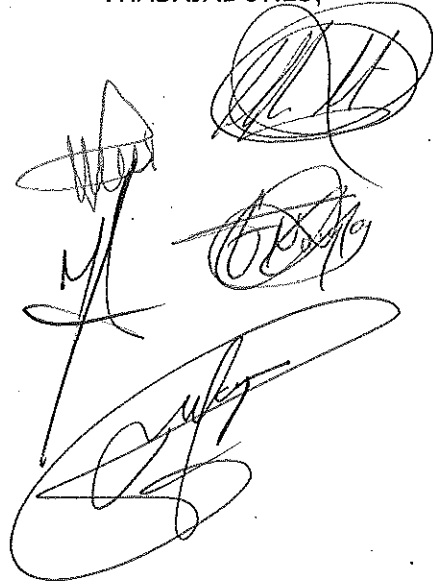
Se levanta la sesión y se acuerda celebrar una próxima reunión que en principio se fijaría para el próximo 25 de octubre.

POR LA DIRECCIÓN,



Three handwritten signatures in black ink, arranged vertically. The top signature is a cursive name, the middle one is a stylized signature, and the bottom one is a large, looped signature.

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS  
TRABAJADORES,



Four handwritten signatures in black ink, arranged in a vertical column. The top signature is a cursive name, the second is a stylized signature, the third is a large, looped signature, and the bottom one is a cursive signature.

