

**COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL DESPIDO COLECTIVO 157/23
DE TELEFÓNICA DE ESPAÑA SAU**

ACTA Nº 2

FECHA DE LA REUNIÓN: 22 DE ENERO DE 2024

ASISTENTES

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

D. Raúl Gutiérrez Bolívar
D. Ricardo Macarro Palazuelos
D. Arturo Sánchez Cabello
D^a. María Ángeles Rupérez
D^a. Ruth Soto Madrid
D. Benito Simón López
D^a. Isabel Álvarez Martínez
D^a. Elena Gil Goñi (Secretaria)

REPRESENTACIÓN DE LOS PERSONAS TRABAJADORAS

D ^a Dafne Hernández de Luelmo	UGT
D. José Ramón Vizcaino Mato	UGT
D. Miguel Iglesias Pinuaga	UGT
D. Carlos Ramírez Martínez	UGT
D. Jaume Álvarez Arias	CCOO
D. Francisco Párraga Muñoz	CCOO
D. Jose Luis Vara Juárez	CCOO
D. Restituto Robles Tapiador	SC SUMADOS

En Madrid, a 22 de enero de 2024, en la Sala de Juntas de la planta baja del Edificio Sur 1 de Distrito Telefónica y vía Teams, con la asistencia de las personas anteriormente citadas, se constituye la Comisión de Seguimiento de Despido Colectivo 157/23 de Telefónica de España SAU, tal como se prevé en el texto del acuerdo firmado a los efectos el 3 de enero de 2024.

Inicia la reunión interviniendo el representante de la Empresa, Sr. Gutiérrez para indicar que el proceso de información y adhesiones al despido colectivo se está desarrollando con total

normalidad, sin incidencias relevantes. Asimismo, indica que el pasado viernes día 19 se envió a todas las personas trabajadoras dentro del alcance del despido colectivo, hoja informativa con las condiciones económicas actualizadas una vez aprobadas las tablas salariales 2024 en la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Como dato preliminar comparte con la RRTT que el número de solicitudes recibidas hasta este momento es de 1.279, y en próximas reuniones y una vez más avanzado el período de adscripción se facilitará información más detallada.

La RRTT indica que hay varios aspectos en los que requeriría aclaración o quisiera plantear, que pasa a exponer:

1. Conceptos a tener en cuenta para el **cálculo de la anualidad** a efectos de la exención fiscal. ¿Qué información personalizada facilitará la Empresa al respecto?
2. En la negociación se reconoció expresamente que la prima de voluntariedad y el premio de servicios prestados para aquellos casos que fuera de aplicación, formarían parte de la indemnización mínima legal, se solicita que en aquellos casos en los que se produzca la adhesión de forma voluntaria la cuantía de la prima contemplada se reconozca adicionalmente a la indemnización mínima legal.
3. **Cuando se liquidará la anualidad mínima legal** en aquellos casos en los que los conceptos indemnizatorios reconocidos no lleguen a superarla.
4. Se solicita que la **prestación por desempleo** no se reste en aquellos casos en que afecte al segundo tramo de rentas (63 a 65).
5. Se solicita que la renta de las personas trabajadoras que por primera vez acceden a un proceso de adecuación independientemente de la edad sean las de los nacidos en 1968.
6. Aclaración de cómo se liquida el **plan de acciones** para aquellas personas trabajadoras que hayan participado en el último programa GESP.
7. Se solicita que se garantice que la **renta** reconocida a las personas trabajadoras de **fuera de convenio** no pueda ser inferior a la que correspondería en situación de dentro de convenio.
8. Aclaración sobre tratamiento de vacaciones, libranzas y días de asuntos propios.
9. Tratamiento de las personas trabajadoras con algún **grado de discapacidad** reconocido o con dependientes discapacitados a su cargo.
10. Tratamiento de personas trabajadoras con cotizaciones críticas o insuficientes.
11. Aclaración de las personas que cobran algún complemento del **seguro de sueldo** debido a la pérdida de gratificación.

Toma la palabra la Dirección de la Empresa para dar respuesta a las cuestiones planteadas por la RRTT.

En cuanto al cálculo de la **anualidad de referencia** para determinar la indemnización fiscal aplicable a aquellas personas trabajadoras que causen baja por el despido colectivo indicar que los conceptos a tener en cuenta serán los siguientes: retribuciones fijas reconocidas en el momento de la baja, devengos circunstanciales percibidos en los últimos 12 meses anteriores a la baja, incentivos percibidos también en los 12 meses anteriores a la baja en la empresa y asimismo las aportaciones del promotor al plan de pensiones, prima del seguro colectivo de riesgo asumida por la empresa y el coste de la póliza de salud asumido por la empresa, todo ello también correspondiente a los 12 meses anteriores a la extinción de la relación laboral.

La empresa como responsable de aplicar la fiscalidad correspondiente, calculará la exención fiscal en cada caso y procederá a aplicarla, facilitando la correspondiente **información fiscal** a la AEAT, no obstante, y como en procesos anteriores, si en el momento en que determinara la finalización de dicha exención y procediera a realizar la retención correspondiente, analizará y dará respuesta a aquellas peticiones de aclaración que pudiera recibir al respecto de las personas trabajadoras.

Con respecto a la nueva petición realizada sobre el reconocimiento de la prima de voluntariedad como cuantía adicional a la indemnización mínima legal y más allá de lo negociado, procederemos a estudiarlo y daremos respuesta en próximas reuniones de esta Comisión.

Por otra parte, indicar que en aquellos casos en los que se calcule que el compromiso indemnizatorio total de acuerdo con los criterios que acabamos de comentar, no alcanzara la **indemnización mínima legal** se liquidará en el momento de la baja.

Con respecto a lo planteado referente a no distraer de la renta comprometida en el **tramo de 63 a 65** el importe de la **prestación por desempleo** en aquellos casos en que por edad se pudiera producir esa circunstancia, la Empresa accede a dicha petición, con el fin de que no se vean minorados los ingresos en ese tramo en que la cuantía comprometida se reduce significativamente.

En relación a lo solicitado referente a las condiciones aplicables a aquellas personas trabajadoras que accedieran por primera vez a la posibilidad de adherirse a un programa de bajas por no haber cumplido en anteriores ocasiones el requisito mínimo de antigüedad indicar que por parte de la Empresa se ha facilitado el acceso a este programa ampliando la referencia para el computo de la antigüedad mínima al 31 de diciembre de 2024 frente al criterio considerado en otros programas (fecha de la baja) y que por tanto serán de aplicación los mismos criterios que al resto de afectados, es decir, los correspondientes a su año de nacimiento.

Con respecto a las aclaraciones sobre cómo se liquidará el **plan de acciones** en el caso de aquellas personas trabajadoras que hubieran participado en el mismo, indicar que el compromiso de duplicidad adquirido por la Empresa sobre las acciones adquiridas con las aportaciones de la persona trabajadora se liquidará por una compensación económica equivalente al número de acciones compradas multiplicado por el valor de la cotización de la acción el último día del mes anterior a producirse la baja en la Empresa dicha cuantía se abonará, una vez deducida la retención de IRPF correspondiente, a través de la nómina, habitualmente dos meses tras producirse la baja en la Empresa.

En relación con el **salario regulador** de las personas trabajadoras **fuera de convenio**, la Empresa asegura que no será inferior al que les hubiera correspondido en caso de haber permanecido en colectivo dentro de convenio.

Con respecto a las **vacaciones y libranzas** pendientes se indica que deberán estar disfrutadas en el momento de la baja. No obstante, en el caso de que no se hayan podido disfrutar por causas del servicio, se podrá solicitar una compensación equivalente siempre que la unidad a la que la persona trabajadora pertenece lo acredite debidamente.

El tratamiento para las personas trabajadoras con **discapacidad** o aquellas que tengan hijos con discapacidad será el recogido en el acuerdo final de cierre del período de consultas, de manera que quedarán excluidos expresamente de afectación forzosa al despido colectivo todas aquellas personas trabajadoras que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33% declarada antes de la fecha de suscripción del acuerdo. Asimismo, quedarán excluidas también aquellas personas trabajadoras que tengan a su cuidado directo y permanente a un hijo con discapacidad y/o afectado cáncer u otra enfermedad grave, en los términos establecidos en el artículo 190 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

En relación con la referencia realizada sobre aquellas personas trabajadoras que tengan períodos de cotización más limitados, recordamos el compromiso adquirido de que la Empresa se hará cargo del 100% del coste del Convenio Especial con la Seguridad Social hasta que puedan acceder a cualquiera de las posibilidades de jubilación anticipada, lógicamente de no ser posible, este compromiso alcanzaría hasta que pudieran acceder a la jubilación a los 67 años.

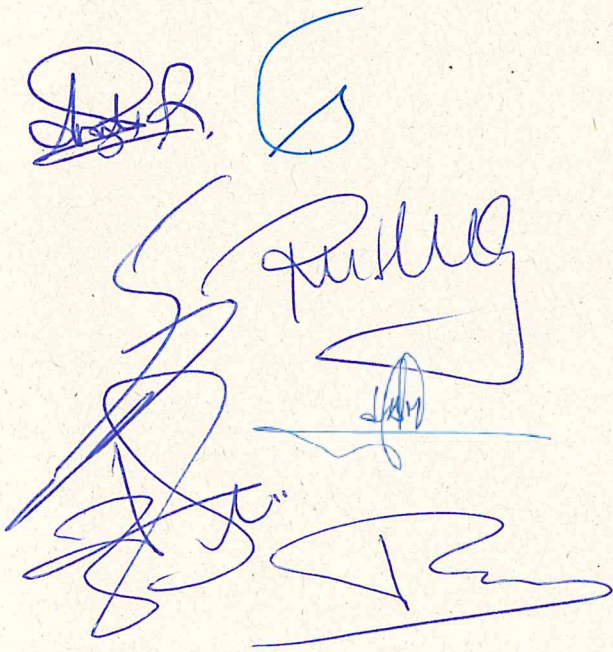
Finalmente, y en relación con la consulta sobre la situación de aquellas personas trabajadoras que estén percibiendo prestaciones del **seguro de sueldo** por gratificaciones dejadas de percibir, indicar que no forman parte del salario regulador puesto que es una cuantía que no es reconocida por la Empresa sino por la póliza constituida con los fondos propiedad de las personas trabajadoras y gestionada por el Comité Intercentros.

Sin más temas que tratar, las partes aprueban el ACTA de la segunda reunión de la Comisión de Seguimiento del Despido Colectivo y, procediendo a su firma, se levanta la sesión.

De todo lo tratado doy fe como Secretaria, en Madrid, a 22 de enero de 2024.



Secretaria de la Comisión



Por la Dirección de la Empresa



Por la Representación de las Personas Trabajadoras

