

**COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE SUSPENSIÓN INDIVIDUAL DE LA
RELACIÓN LABORAL Y BAJAS INCENTIVADAS 2016 – 2017 DE TELEFÓNICA DE
ESPAÑA, TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA Y TELEFÓNICA SOLUCIONES.**

ACTA Nº 1

FECHA DE LA REUNIÓN: 3 DE DICIEMBRE DE 2015

ASISTENTES

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

Dña. María Belén de la Hoz de la Hoz
D. Arturo Sánchez Cabello
D. Ricardo Macarro Palazuelos

Dña. Itziar Díaz Cerrolaza (Secretaria)

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

José Luis Paniagua Fernández (UGT)
José Antonio Cepeda García (UGT)
Alberto Salas Caballero (CCOO)
Fernando Alejandro Fernández González (CCOO)

En Madrid a 3 de diciembre de 2015, en la Sala de Juntas de la planta baja del Edificio Sur 1 de Distrito Telefónica, con la asistencia de las personas anteriormente citadas, se constituye la Comisión de Seguimiento del Programa de Suspensión Individual de la Relación Laboral y Bajas Incentivadas 2016 – 2017 (PSI en adelante) y Bajas Incentivadas de Telefónica de España S.A.U (en adelante TdE), Telefónica Móviles España S.A.U. (en adelante TME) y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones España (TSOL en adelante), tal como se prevé en el Convenio de Empresas Vinculadas 2015-2017, con el objetivo de dar respuesta a las cuestiones que se planteen y resolverlas con la mayor claridad y rapidez.

Se acuerda, a proposición de la Representación de los Trabajadores, RRTT en adelante, que la Comisión de Seguimiento del PSI sea convocada a iniciativa de cualquiera de las partes, indistintamente.

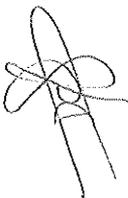
La RRTT hace mención de la búsqueda continua de mejoras y garantías durante el periodo de negociación, algunas de las cuales quedaron plasmadas en la última acta de negociación.

Además, hace constar expresamente que pese a no requerir la Ley la existencia de una Comisión de Seguimiento del PSI, la constitución de la misma representa una garantía para los trabajadores.

Manifiesta la RRTT que su objetivo es dar continuidad a la mejora de distintos aspectos del programa, así como aclarar los criterios a aplicar, de forma general y también atendiendo a las circunstancias particulares que se produzcan en relación al PSI

En este sentido, la RRTT solicita información referente a las siguientes cuestiones:

1. Conocer con antelación los modelos de contratos del PSI
2. La inclusión en el contrato de alguna cláusula de garantía para los trabajadores referida a la posibilidad de reintegro en la Compañía a iniciativa de la Empresa.
3. Plazos de adhesión y de inicio de la suspensión.
4. Respecto al salario regulador:
 - a. Conceptos que lo integran
 - b. Inclusión de pases de categoría y bienios del año de inicio de la suspensión.
 - c. Número de pagas a considerar para empleados de TME y TSOL
 - d. Cálculo del salario regulador en situación de jornada reducida
 - e. Solicitud de programa de autocálculo de rentas.
5. Posibilidad de que el empleado pueda recibir mensualmente un importe equivalente a la aportación correspondiente al promotor al Plan de Pensiones incluida en el PSI, en sustitución de ésta.
6. Aclaración de los porcentajes de aportación del promotor a aplicar a los empleados de TME.
7. Aclaración de la situación, con respecto al Plan de Pensiones, en la que quedarán los empleados que suspendan su relación laboral.
8. Situación de los empleados de los empleados que suspendan su relación laboral con respecto al Seguro de Supervivencia
9. Aclaración del motivo de extinción de la suspensión, en relación al artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, que determina los motivos de extinción de la relación laboral.
10. Aclaración de si el reintegro del tipo Convenio Especial a suscribir y si el reintegro incluirá las actualizaciones anuales.
11. Solicitud de análisis de la adhesión de empleados con menos de 15 años de antigüedad.



12. Posibilidad de cobro del Premio por Servicios Prestados en el momento de la suspensión.
13. Criterios de disfrute de vacaciones y libranzas.
14. Procedimiento de actuación respecto a empleados en situación de incapacidad temporal y de empleados en situación de excedencia.
15. Modo de proceder en los casos de empleados con pagos pendientes.
16. Situación relativa al Plan de Acciones.
17. Aplicación del PSI para empleados fuera de Convenio
18. Coberturas de la póliza de asistencia sanitaria para los empleados que suspendan su relación laboral.
19. Ofertas comerciales para empleados.
20. Acceso al portal senior.

Para dar respuesta a las cuestiones planteadas por la RRTT, toma la palabra la Dirección de la Empresa.

Se informa de que se está trabajando en la redacción definitiva del **CONTRATO**, por lo que no es posible hacer entrega del mismo en la presente reunión. La Empresa se compromete a entregar el contrato a la RRTT en la próxima reunión de la Comisión de Seguimiento.

A pesar de lo anterior, se reproduce el tenor literal de la **CLÁUSULA DE GARANTÍA** incluida en el contrato, aclarando que la estipulación décima del contrato refiere a los supuestos de extinción de la suspensión por reincorporación a iniciativa de la empresa o por mutuo acuerdo: *"En caso de extinción del presente Pacto como consecuencia de la concurrencia de las causas previstas en los párrafos 1.d y 1.e de la Estipulación Décima anterior y para el supuesto en el que la Empresa no cumpliera alguno de los compromisos adquiridos en dichos casos, el Trabajador podrá optar por reincorporarse en los términos propuestos por la Empresa o acogerse a la extinción del contrato de trabajo de mutuo acuerdo. En este segundo caso, la Empresa se compromete expresamente a reconocer los importes que hubieran correspondido al Trabajador hasta el cumplimiento de los 65 años, en los términos y condiciones establecidos en la Estipulación Cuarta del presente Pacto. Adicionalmente, la Empresa continuará reintegrando las cuantías necesarias para la suscripción del Convenio Especial con la Seguridad Social así como el resto de beneficios sociales establecidos en la Estipulación Sexta del presente Pacto."*

Acerca de la distribución de las salidas durante 2016, se aclara que, pese a que el **PLAZO DE ADHESIÓN** finaliza el 31/03/2016, la **FECHA DE INICIO DE LA SUSPENSIÓN** de todos aquellos empleados que tengan a esa fecha cumplidos los 53 años será como máximo el 1 de abril de 2016 (último día trabajado el 31 de marzo). Los empleados que cumplan 53 años

a lo largo de 2016, deberán iniciar la suspensión entre la fecha de cumplimiento de dicha edad y el día 1 del mes siguiente, excepto aquellos empleados que cumplan los 53 años en el mes de diciembre en cuyo caso la fecha límite para iniciar la suspensión será el 31 de diciembre.

En cuanto a los **conceptos que integran EL SALARIO REGULADOR**, la Dirección de la Empresa hace constar que se han considerado los mismos conceptos que en el expediente anterior: 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). En este sentido se excluirán los conceptos relativos a ayuda infantil y escolar al tener éstos consideración de extrasalariales.

De la misma manera, se establece que se incluirán en el Salario Regulador, a efectos de cálculo de la renta, los **bienios y pases de categoría** que el empleado cumpla hasta 31 de Diciembre del año en que deba iniciar la suspensión, con independencia del momento en que se produzca la misma.

Para los empleados de **TME y TSOL**, se considerarán 15 pagas a efectos del cálculo del Salario Regulador, una vez realizada la adscripción a los nuevos grupos laborales, con independencia del número de pagas que efectivamente perciban durante el año 2016.

En el caso de las personas que estén en situación de **Jornada Reducida** por Guarda Legal, el Salario Regulador a aplicar es el correspondiente a Jornada completa, tal como contempla la legislación vigente.

En los supuestos de Jornada Reducida Voluntaria el salario regulador será calculado con arreglo a la proporción en que la jornada se vea disminuida y atendiendo al peso de esta relación al cómputo total de la vida laboral en la Compañía, no pudiendo ser la reducción superior al 15% del Salario Regulador en Jornada Completa.

La empresa se compromete a publicar en la Intranet un programa de **autocálculo** de la renta de suspensión.

La empresa reconoce la posibilidad de que el Trabajador opte por percibir mensualmente una **CUANTÍA EQUIVALENTE A LAS APORTACIONES** que correspondan al **PLAN DE PENSIONES** en su condición de Promotor del mismo. Dichas aportaciones deberán realizarse en función de las retribuciones fijas acreditadas en el momento del inicio de la suspensión de la relación laboral y en los porcentajes a los que el Trabajador tenía derecho durante la vigencia de su relación laboral, con los límites y condiciones que se establecen en la regulación del Plan de Pensiones. Dichas cantidades serán abonadas en 12 pagos mensuales, junto con la renta del 68% comprometida. En este sentido, se aclara que no se admitirán fórmulas mixtas, y que la opción que tome el empleado desde el principio no será susceptible de modificación a lo largo del período de suspensión.

Igualmente la empresa informa de que, a fin de que ambas opciones sean equiparables, el citado importe equivalente a la aportación del promotor se dejará de abonar en caso de que el empleado acceda a la Jubilación Anticipada o, bien, sea declarado en situación de Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual.

En relación al porcentaje de aportación del promotor para los empleados de TME, se aclara por parte de la empresa, que de acuerdo con lo recogido en el CEV, ésta será del 5% sobre 14 pagas para los empleados que inicien suspensión en 2016, y del 4,51% sobre 15 pagas para empleados que inicien suspensión en 2017.

Para aclarar la situación con respecto a sus respectivos **PLANES DE PENSIONES** de empleo, la empresa dará traslado de la consulta a las respectivas Comisiones de Control con el fin de que se aclare la posición de aquellos trabajadores que se adhieran al PSI. No obstante, y tras un primer análisis en el caso de TdE, los trabajadores de alta en el Plan de Pensiones que se adhieran al PSI pasarían a la situación de Partícipe Voluntario, pudiéndose realizar aportaciones extraordinarias obligatorias para aquellos que opten por que se mantengan las aportaciones que se vienen realizando en activo, tanto por parte del promotor como del partícipe, y existiendo la posibilidad de realizar aportaciones voluntarias del partícipe tanto para estos empleados como para aquellos que pudieran elegir la posibilidad reconocida en esta Comisión de Seguimiento de percibir directamente de forma mensual de cuantía equivalente a la aportación de la Empresa.

Por su parte, aquellos empleados no adheridos al Plan de Pensiones y de alta en el Seguro Colectivo de riesgo, con derecho a la **PRESTACIÓN DE SUPERVIVENCIA** en fecha de 17 de septiembre de 1992, de conformidad a los Acuerdos de Previsión Social, seguirán de alta en el Seguro de Supervivencia hasta el cobro de esa prestación.

A fin de evitar las dudas e incertidumbres que genera la situación de suspensión del contrato de trabajo, se aclara que la buena fe contractual continua vigente entre las partes. Para evitar situaciones en las que esta buena fe pueda verse transgredida, se incluyen, como **CAUSAS DE EXTINCIÓN DE LA SUSPENSIÓN**, las tasadas en el Estatuto de los Trabajadores en el art.49. No obstante, la empresa aclara que es necesaria la inclusión de esta cláusula para que queden recogidas todas las causas de extinción, muchas de ellas ya recogidas en puntos concretos, pero que cierra también otro tipo de conductas para salvaguardar la imagen de la empresa ante posibles conductas fraudulentas dirigidas contra sus intereses (uso indebido de información de la empresa, atentar contra los bienes o intereses comerciales de la misma, etc).

La Dirección de la Empresa informa de que el tipo de **CONVENIO ESPECIAL CON LA SEGURIDAD SOCIAL** a suscribir por el empleado es el Normal u Ordinario, y confirma el compromiso de reintegro del 100% del importe que el empleado acredite haber abonado a la Seguridad Social, incluyendo las actualizaciones anuales del mismo.

Si bien el reintegro cesará en el momento en el que el empleado extinga o suspenda el Convenio Especial, bien por acceso a la jubilación o por cualquier otro motivo.

La empresa se compromete a analizar de forma individualizada los casos de empleados que, cumpliendo el resto de requisitos, no puedan adherirse al programa por tener menos de **15 AÑOS DE ANTIGÜEDAD** en la fecha de inicio de la suspensión.

Se recuerda a la RRTT que, a los efectos de liquidación del **PREMIO DE SERVICIOS PRESTADOS**, se estará a lo recogido en el CEV para el conjunto de los trabajadores, de manera que la única posibilidad de que se abone la parte proporcional devengada de dicho premio es que se solicite su abono en el primer trimestre de 2016.

Se establece en este programa, al igual de cómo se contempló en último expediente de regulación de empleo, que los empleados que vayan a suspender su relación laboral han de disfrutar las **VACACIONES O LIBRANZAS** pendientes con anterioridad a la fecha de suspensión.

Se analizarán de forma individualizada, en la presente Comisión, los supuestos de **INCAPACIDAD TEMPORAL** o las situaciones de empleados que estén tramitando un expediente de incapacidad, atendiendo a las condiciones particulares de cada caso. Pero, se pone de manifiesto que no es posible la suspensión del contrato a través del PSI en los casos en los que los empleados se encuentren en situación de IT en la fecha de inicio de ésta.

La Dirección de la Empresa recuerda que es requisito necesario el haber estado en activo a fecha 01/01/2015 para el acceso al programa de suspensión, por lo que los empleados que a esa fecha estuvieran en situación de **EXCEDENCIA**, no podrán solicitar su adhesión.

Se indica que el la Empresa regularizará los **PAGOS PENDIENTES**, como los anticipos de tres mensualidades u otros débitos que pudiera tener pendientes el empleado, en la liquidación de finiquito. En el caso específico de los anticipos de 1 a 3 mensualidades, será posible continuar el descuento una vez iniciada la suspensión, a través de deducción regular en la misma cuantía y pagos pendientes, hasta que se liquide la deuda existente por este concepto en los pagos de renta derivados del PSI, siempre que el empleado expresamente así lo solicite en la solicitud de adhesión.

En este sentido, se informa de que no será posible solicitar Anticipos sobre la renta de suspensión, una vez ésta se inicie.



En lo referido al **PLAN DE ACCIONES**, se hace saber que en el caso de las suspensiones producidas por el PSI antes de la fecha de consolidación, se abonará al empleado el valor en metálico de la expectativa de duplicidad que tenga en la fecha de inicio de la suspensión, tomando como valor de cotización el día hábil inmediatamente anterior a ésta fecha. Además de este importe, el empleado seguirá manteniendo las acciones que haya adquirido a través del plan hasta el momento de la suspensión. Este procedimiento permite compensar la expectativa generada de conformidad a las condiciones del Plan de Acciones.

La Dirección de la Empresa asegura que la renta de suspensión de los **EMPLEADOS FUERA DE CONVENIO** no será inferior a la que les hubiera correspondido en caso de haber permanecido en el colectivo dentro de convenio, en ningún caso.

Se informa de que los empleados que se adhieran al PSI mantendrán la póliza de **ASISTENCIA SANITARIA** en la modalidad básica, con cuadro médico y servicio dental franquiciado, no requiriendo copago por actos médicos por parte del empleado. Además, al igual que en situación de activo, existirá la posibilidad de incluir nuevos beneficiarios que cumplan los requisitos estipulados para figurar como tales.

Asimismo, se advierte de que el compromiso de asumir el coste de la póliza, por parte de la Empresa, está ligado, como en anteriores programas de baja, al mantenimiento del Convenio Especial con la Seguridad Social por parte del empleado.

La Empresa confirma que los empleados que suspendan su relación laboral a través de este programa, mantendrán las **OFERTAS COMERCIALES** que estuvieran disfrutando y tendrán la posibilidad, asimismo, de acceder a nuevas ofertas que se produzcan en el futuro para el colectivo.

Igualmente, estos empleados tendrán acceso al **PORTAL SENIOR** para poder acceder a los autoservicios disponibles en el mismo.

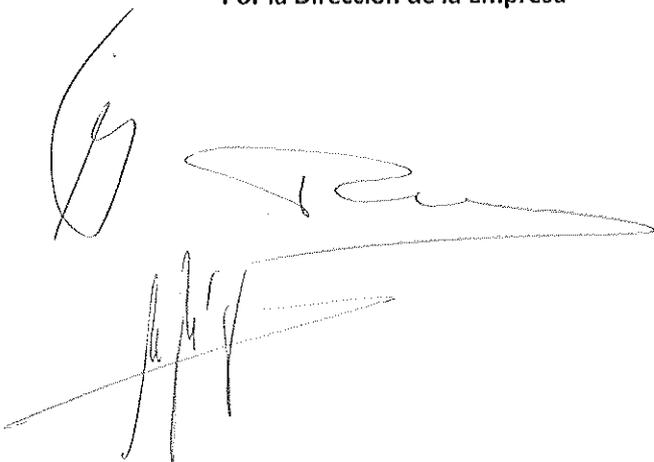
Finalmente, las partes aprueban el ACTA de la primera reunión de la Comisión de Seguimiento del PSI y, procediendo a su firma, se levanta la sesión.

De todo lo tratado doy fe como Secretaria, en Madrid, a 3 de diciembre de 2015.

Secretaria de la Comisión



Por la Dirección de la Empresa



Por la Representación de los Trabajadores

