

# DISTRIBUIDO POR CGT

## PLAN SOCIAL

En la memoria explicativa que acompaña al Expediente de Regulación de Empleo quedan expuestas de manera exhaustiva las causas motivadoras que obligan a la Empresa a instar el mismo.

Dichas causas se enmarcan en un contexto general del entorno macroeconómico que afecta de manera importante al sector en el que actúa Telefónica de España SAU. Cabe destacar, entre ellas, una importante desaceleración económica en los países de la Unión Europea que está afectando al sector básico de la economía española y que ha supuesto un menor crecimiento del esperado siendo, sin duda alguna, unos de los sectores más afectados el de las Telecomunicaciones.

Además, en los últimos años el IPC ha tenido como único epígrafe negativo el que afecta precisamente a este sector, debido fundamentalmente al proceso de liberalización de nuestro mercado que se inició en 1998 y que ha puesto de manifiesto la proliferación de nuevos operadores que no han efectuado las inversiones previstas en el momento inicial y que ha obligado a Telefónica de España SAU a “prestar” su infraestructura propia, cargando los costes de la transición al mercado liberalizado sobre el único operador que proporciona servicio integral, es decir, Telefónica de España SAU.

Asimismo, cabe destacar la pérdida de cuota a favor de otras operadoras, así como la sustitución del tráfico fijo de voz por la telefonía móvil que alcanza unos porcentajes cada vez mayores. También el cable supone un avance importante en la captura de líneas telefónicas, lo que unido a una pérdida de actividad creciente produce una considerable reducción de ingresos por minuto, siendo dicha pérdida de un 31% desde el año 1999.

Por otra parte Telefónica de España SAU en los últimos años ha asumido un gran proyecto de transformación hacia nuevos negocios que si bien pueden ofrecer expectativas de futuro cuentan con una barrera estructural importante por lo que se ha denominado la barrera del PC o barrera de Internet. La penetración de los PC's en los hogares españoles está por debajo de la existente en los países de nuestro entorno, siendo inferior incluso a países como Grecia y Portugal y por lo tanto es difícil estimular el crecimiento de los servicios de valor añadido que deben ir irremediabilmente unidos al crecimiento del PC y del uso de Internet.

Como conclusión cabe añadir, que la evolución del negocio en el sector de las Telecomunicaciones ha superado las peores previsiones que podían estimarse hace escasos años, sin que podamos dar por finalizados los riesgos adicionales que pueden hacer todavía más preocupante los parámetros antes mencionados, como pueden ser bajadas de precios, sofisticación de la telefonía móvil, el despliegue masivo de la voz por red IP, la tecnología PLC para transmitir voz, datos y video por la red eléctrica, etc.

Como una de las medidas fundamentales para abordar la situación de la Empresa, con un futuro viable que garantice, no solo una solución aceptable para la Empresa, sino también para todos sus empleados, se presenta el Plan Social que a continuación se detalla, el cual pretende dar un tratamiento a los problemas planteados de forma globalizada. Para ello es objetivo primordial de este Plan, no solo la consecución del número de bajas previsto, sino también garantizar, para los empleados que no se acojan al mismo una distribución de la plantilla mas racional y equilibrada tanto desde su perspectiva geográfica como funcional, así como el adecuado desarrollo de los mismos, que permita mejorar sus competencias y hacer frente a los retos que presenta un sector tan tecnológicamente dinámico como el de las Telecomunicaciones.

Por otra parte, somos conscientes de la necesidad de arbitrar una serie de medidas que, por una parte, eviten los efectos traumáticos que conllevan la extinción de los contratos de trabajo que se solicita y, por otra, minimicen el impacto de las medidas de reubicación geográfica y funcional que son indispensables para garantizar la viabilidad de la Empresa en el entorno actual del sector en el que desarrolla su actividad.

Por todo ello, existiendo la necesidad de conseguir la adecuación de la plantilla a las necesidades reales de la empresa, de haberse producido un excedente en el número de trabajadores señalado, siendo la causa la descrita en la memoria explicativa, se articulan varios procesos basados en los principios de VOLUNTARIEDAD, UNIVERSALIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, que se desarrollarán en el tiempo de forma simultánea o sucesiva, según los casos:

- A).** Bajas definitivas en la empresa (extinción del contrato de trabajo), mediante varios programas a los que podrán acogerse determinados colectivos.
- B).** Pase a filiales y a otras empresas del Grupo Telefónica
- C).** Reubicación del personal, en función de las actividades que la empresa precise desarrollar según la definición de su Plan Estratégico para obtener una mejor adecuación de la organización a las nuevas necesidades Esta reubicación se llevará a cabo mediante mecanismos de movilidad funcional y geográfica pactadas o que, en su caso, pudiesen pactarse.

Estos procesos han de ir necesariamente asociados dado que el mantenimiento del principio de voluntariedad, que propugna que los dos primeros únicamente serán posibles mediante la implementación del tercero.

- D).** Creación de Empleo
- E).** Programa de Formación
- F).** Garantía de Empleo
- G).** Comisión de Seguimiento
- H).** Adecuación del Plan Social

## A) BAJAS DEFINITIVAS EN LA EMPRESA

---

Los siguientes programas basados en las dificultades del trabajador para insertarse en la vida laboral, así como las necesidades de incentivar las bajas, tendrán carácter voluntario y permanecerán vigentes hasta el 31 de diciembre del año 2007, siendo su objeto la reducción neta de plantilla para el período 2003/2007 hasta un máximo de 15.000 bajas.

Los programas propuestos son los siguientes:

1. Programa individual de bajas
2. Programas de desvinculación
  - 2.1. Programa incentivado de desvinculación.
  - 2.2. Programa de desvinculación anticipada
  - 2.3. Programa de desvinculación especial
3. Programa para empleados susceptibles de acogerse a la jubilación.

Al objeto de poder reorganizar los recursos, aplicar los procedimientos establecidos , llegar a conocer con la suficiente antelación el número y categoría laboral de los empleados que pueden causar baja definitiva en la Empresa durante 2003, y poder efectuar correctamente los consiguientes procesos de recolocación de los recursos disponibles, se establece como fecha límite para solicitar la participación en alguno de los programas previstos en los puntos 1, 2 y 3 el día 15 de octubre. Igualmente, con la misma finalidad, la Empresa se reserva el derecho de concretar la fecha de efectos de la baja.

Las condiciones indicadas en el párrafo anterior serán aplicables igualmente a las solicitudes de baja que se produjeran en los años sucesivos de la vigencia del Plan. A estos efectos, se establece como plazo límite para la recepción de solicitudes el 30 de marzo de cada uno de dichos años.

### 1. PROGRAMA INDIVIDUAL DE BAJAS

#### a) *Requisitos*

Podrán solicitar la baja incentivada todos aquellos empleados en activo que ya lo estuviesen el 1 de enero de 2003 y que no hayan cumplido los 55 años de edad en el año de su baja.

Con carácter general se aceptarán todas las solicitudes de las categorías relacionadas en el Punto 2 a), así como las de los trabajadores de las restantes categorías, si en las localidades o provincias de referencia existen excedentes de las mismas.

Excepcionalmente, podrá denegarse la solicitud cuando el empleado esté desarrollando trabajos de carácter estratégico para el negocio.

*b) Condiciones económicas*

Se abonará una compensación económica equivalente a 45 días de salario por año de servicio efectivo, con un máximo de tres anualidades y media y un mínimo de una anualidad. El cálculo del salario/día se efectuará dividiendo los conceptos salariales fijos anuales por 365 días, entendiendo por retribución anual bruta la suma de devengos fijos que el empleado tenga acreditados. El pago de dicha compensación se realizará en tres fracciones iguales; la primera de ellas, en el momento de causar baja en la Empresa.

Adicionalmente, todos los trabajadores que soliciten acogerse a esta medida para causar baja durante el segundo semestre del año 2003, percibirán tres mensualidades más por cada cinco años completos de antigüedad efectiva en la Empresa en la fecha de la baja, con un máximo de una anualidad. Dicha cantidad adicional se reducirá a dos mensualidades por cada cinco años completos de antigüedad, si la fecha de la baja se produce durante el año 2004 y a una mensualidad por cada cinco años completos de antigüedad, si se produce la baja durante el primer semestre de 2005.

En cualquier caso el coste de la baja para la empresa nunca podrá ser superior a la que le correspondería al afectado por cualquiera de los restantes programas previstos en el presente Plan Social.

*c) Incompatibilidades*

El empleado que se acoja a esta Baja se comprometerá a la no realización de cualquier tipo de actividad durante el tiempo previsto en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores, ya sea por cuenta propia o ajena, que suponga competencia con las que realizan las Empresas del Grupo Telefónica.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entenderán comprendidas dentro del Grupo Telefónica, aquellas Empresas dedicadas a la prestación de Servicios de Telecomunicación, tal como se definen en la Ley de Ordenación de las Telecomunicaciones y disposiciones de desarrollo.

El pago de la segunda fracción, que se efectuará una vez transcurrido un año desde la baja y la tercera, que lo será a los dos años desde esa fecha, tendrán la consideración de compensación por este compromiso, quedando la empresa en caso de incumplimiento por parte del empleado, liberada de hacer efectivos los pagos comprendidos en este apartado que puedan estar pendientes y legitimada para reclamarlos en caso de que hubieran sido abonados con anterioridad.

A estos efectos, Telefónica, tan pronto tenga conocimiento de la participación del empleado en dichas actividades, le comunicará expresamente su intención de no realizar tales pagos y, en su caso, de reclamar las cantidades indebidamente pagadas.

Los pagos de la segunda y tercera fracción serán actualizados en función de los incrementos salariales que les sean de aplicación conforme a los incrementos salariales establecidos en Convenio Colectivo.

Aquellos empleados que se hallen vinculados por un pacto de no concurrencia de seis meses, podrán percibir el importe de la compensación expresada en el apartado b), bien en la forma descrita en los párrafos precedentes o bien en dos fracciones iguales, la primera a percibir en el momento de la baja y la segunda una vez transcurrido el citado período de seis meses.

## 2. PROGRAMAS DE DESVINCULACIÓN

### a) *Requisitos*

Con independencia de las características específicas aplicables a cada uno de los distintos Programas contemplados en este punto, podrán acogerse a los mismos todos los empleados en activo que ya lo estuviesen el día 1 de enero de 2003, con una antigüedad reconocida igual o superior a 15 años. En los casos en que los empleados no cumplieren este último requisito, la comisión de seguimiento, podrá estudiar la aceptación o no, en función de las circunstancias del trabajador.

La Empresa podrá condicionar la concesión de las solicitudes en función de la situación de la plantilla en la localidad o provincia a las posibilidades de sustitución del trabajador afectado, y a las dificultades de reorganización del área afectada.

No obstante lo anterior, se concederán con carácter general las peticiones de los empleados adscritos a las siguientes categorías, con independencia de su residencia:

- ✍ Ingenieros Técnicos, Arquitectos Técnicos y resto de Técnicos Medios.
- ✍ Oficiales radioelectrónicos.
- ✍ Delineantes.
- ✍ Encargados en todas sus especialidades.
- ✍ Operadores Técnicos de Planta Interna.
- ✍ Operadores Técnicos de Informática de Gestión.
- ✍ Operadores Auxiliares en todas sus especialidades.
- ✍ Administrativos Ofimáticos.
- ✍ Operadores/as (grupo 38).
- ✍ Operadores de Mantenimiento de Edificios, en todas sus especialidades.

- ✍ Operadores de Almacenes.
- ✍ Auxiliares de edificios y servicios.

*b) Incompatibilidades*

Los empleados que se acojan a cualquiera de los Programas contemplados en este punto, se comprometen a la no realización de cualquier tipo de actividad, ya sea por cuenta propia o ajena, que suponga competencia con las que realizan las Empresas del Grupo Telefónica.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entenderán comprendidas dentro del Grupo Telefónica, aquellas Empresas dedicadas a la prestación de Servicios de Telecomunicación, tal como se definen en la Ley de Ordenación de las Telecomunicaciones y disposiciones de desarrollo.

*c) Asistencia Sanitaria*

A todos los empleados que se acojan al presente Plan Social mediante cualquiera de los programas reseñados en este punto, se les ofrecerá la posibilidad de suscribir la póliza sanitaria de Antares, con el pago, por parte de la empresa, de los mismos porcentajes que se subvencionan a los actuales colectivos de desvinculados en los términos recogidos en la Cláusula de Asistencia Sanitaria Complementaria del vigente Convenio Colectivo.

*d) Condiciones económicas*

Las condiciones económicas se determinan en cada uno de los programas.

*e) Salario regulador*

A efectos del cálculo de las rentas que se contemplan en los distintos Programas de este punto, se entenderá por salario regulador la suma de devengos fijos anuales, que el empleado tenga acreditados en el momento de la baja, dividida por 12.

## **DISTRIBUIDO POR CGT**

### 2.1. PROGRAMA INCENTIVADO DE DESVINCULACIÓN

? Requisitos:

Podrán solicitar acogerse a este programa todos los empleados que reuniendo los requisitos contemplados en el apartado 2 a) anterior cumplan las siguientes condiciones:

- A. Empleados que cumplan o hubiesen cumplido, 53 ó 54 años durante el año 2003 y los empleados que cumplan 52 años antes del día 15 de octubre de 2003, siempre que causen baja antes del 31 de diciembre de 2005.
- B. Empleados a partir del 15 de octubre de 2003 y durante los años de vigencia del Plan cumplan 52 años.
- C. Plazos.- Deberán presentarse las solicitudes para acogerse a este programa en los plazos establecidos:
  - ? hasta el 15 de octubre para los empleados que soliciten causar baja en el año 2003 y,
  - ? hasta el 30 de marzo del año en el que cumplan los requisitos y soliciten causar baja, para los empleados que causen baja en los años sucesivos de vigencia del plan,

? Condiciones económicas:

- Se garantiza la percepción de una renta mensual equivalente al 70% del salario regulador acreditado en el momento de la baja hasta que cumpla 61 años, para los empleados contemplados en el punto A que cumpliendo los requisitos anteriores, causen baja antes del 15 de octubre, y para los empleados contemplados en el punto B siempre que causen baja durante el mes en el que cumplan los requisitos de este programa.
- Adicionalmente aquellos empleados que cumpliendo los requisitos de este programa no lo soliciten en los plazos establecidos en el apartado C, percibirán una renta mensual de las siguientes cuantías:
  - Los empleados que soliciten acogerse a este programa con efectividad de su baja en fecha posterior al 15 de octubre y/o hasta seis meses después de que cumplan los requisitos, o desde el 15 de octubre de 2003 si ya tenían cumplidos los requisitos en dicha fecha, percibirán 65 % de renta mensual.
  - Los empleados que soliciten acogerse a este programa con efectividad de su baja desde seis y hasta doce meses después de que cumplan los requisitos, o desde el 15 de octubre de 2003 si ya tenían cumplidos los requisitos en dicha fecha, percibirán 63 % de renta mensual.
  - Los empleados que soliciten acogerse a este programa con efectividad de su baja desde doce y hasta dieciocho meses después de que cumplan los requisitos, o desde el 15 de octubre de 2003 si ya tenían cumplidos los requisitos en dicha fecha, percibirán 60 % de renta mensual.

- Los empleados que soliciten acogerse a este programa con efectividad de su baja desde dieciocho y hasta veinticuatro meses después de que cumplan los requisitos, o desde el 15 de octubre de 2003 si ya tenían cumplido los requisitos en dicha fecha, percibirán 58 % de renta mensual.
- Los empleados que soliciten acogerse a este programa con efectividad de su baja una vez transcurridos veinticuatro meses desde que cumplan los requisitos, o desde el 15 de octubre de 2003 si ya tenían cumplido los requisitos en dicha fecha, percibirán 55 % de renta mensual.
- El empleado se compromete a realizar los trámites necesarios para solicitar la prestación por desempleo. Si el empleado tiene derecho a percibir la prestación por desempleo, y en tanto la perciba, la Empresa abonará la diferencia entre el importe de dicha prestación y la renta garantizada o mensual, asumiendo la Empresa el importe equivalente al coste de las cotizaciones a la Seguridad Social que hubiera de realizar durante dicho periodo.
- Desde el mes de cumplimiento de los 61 años y hasta el inmediato anterior a los 65 años percibirán una renta mensual equivalente al 30% del salario regulador que el empleado tenía en el momento de causar baja en la Empresa, incrementando en un 1,5% anual la parte correspondiente al sueldo base.
- El abono de las rentas previstas hasta el cumplimiento de los 61 años y las correspondientes al período de 61 a 65 años podrá realizarse utilizando otras fórmulas de reparto, sin que, en ningún caso se modifique la cantidad total a percibir por el empleado, salvo la repercusión del coste financiero correspondiente.
- Asimismo, se reintegrará a los empleados el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social, que acrediten haber suscrito, hasta el cumplimiento de los 61 años. A partir de esa edad, aquellos empleados que no reúnan los requisitos legalmente establecidos para acceder a alguna de las modalidades de jubilación legalmente previstas percibirán, además, el 50% del importe del Convenio Especial con la Seguridad Social que acrediten haber suscrito, una vez agotado el periodo de desempleo y exclusivamente hasta que se cumplan las condiciones legalmente establecidas para poder acceder a cualquiera de las modalidades de Jubilación.
- ? Lo establecido en el párrafo anterior no será de aplicación a aquellos empleados que se acojan a este programa con 55 años de edad cumplidos. En estos casos la empresa sufragará directamente a la Tesorería General de la Seguridad Social el 100% del Convenio Especial, hasta la fecha de cumplimiento de los 61 años del trabajador que no tuviera la condición de mutualista al 1-1-1967. Una vez cumplidos los 61 años de edad y en tanto no reúna los requisitos establecidos legalmente para acogerse a cualquiera de las modalidades de jubilación previstas por la legislación de la Seguridad Social, la Empresa reintegrará al empleado el 50% del coste del

Convenio Especial con la Seguridad Social que acredite haber suscrito. En cualquier caso, esta cantidad se abonará a partir del momento en que el afectado deje de percibir la prestación por desempleo.

- El empleado, se mantendrá de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo, hasta la fecha en que cumpla 61 años, con cuotas a cargo de Telefónica. No obstante, los empleados ingresados antes del 1-7-92, no adheridos al Plan de Pensiones, que mantengan el derecho a la prestación de supervivencia, continuarán de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo, con cuotas a cargo de Telefónica, hasta tanto perciban dicha prestación
- Igualmente, hasta que cumpla 61 años, Telefónica continuará aportando a ATAM las cuotas correspondientes al empleado que permanezca de alta en dicha Asociación. El salario regulador que se tendrá en cuenta en ambos casos será el último percibido como empleado en activo.
- Además, los empleados que en el momento de la baja tengan acreditados 30 ó más años de servicios efectivos percibirán anticipadamente en la mencionada fecha, el importe del premio de servicios prestados en los términos previstos en el art. 207 de la Normativa Laboral.

En los mismos términos, aquellos empleados que en la fecha de la baja tengan reconocidos más de 25 años de antigüedad efectiva y menos de 30, percibirán la parte proporcional de dicho premio correspondiente al periodo de servicio efectivo transcurrido, en relación con el tiempo que reste al interesado hasta completar 35 años de servicio.

Por último, aquellos empleados que en la fecha de la baja tengan reconocidos más de 15 y menos de 25 años de antigüedad efectiva, percibirán la parte proporcional de tres mensualidades correspondiente al periodo de servicio efectivo transcurrido, en relación con el tiempo que reste al interesado hasta completar 35 años de servicio.

- ? Finalmente, la Empresa aportará, por una sola vez, al Plan de Pensiones de Telefónica la cantidad de 601 euros en la fecha inmediata anterior a la baja de cada uno de los empleados afectados que estén adheridos a dicho Plan.

## 2.2.- PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ANTICIPADA

Podrán acogerse a este Programa los empleados que, además de reunir los requisitos establecidos en el punto 2 a) anterior, cumplan, en el año natural de la baja 51 años de edad, como máximo, siéndoles de aplicación las condiciones siguientes:

- A) Se reintegrará al empleado el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social, que acredite haber suscrito, hasta el cumplimiento de los 61 años. A partir de esa edad, aquellos empleados que no reúnan los requisitos legalmente establecidos para acceder a alguna de las modalidades de jubilación legalmente previstas percibirán, además, el 50% del importe del Convenio Especial con la Seguridad Social que acrediten haber suscrito, una vez agotado el periodo de desempleo y exclusivamente hasta que se cumplan las condiciones legalmente establecidas para poder acceder a cualquiera de las modalidades de Jubilación.
- B) Además, percibirán una renta mensual cuya cuantía se determinará en la forma siguiente:
- 1) Se calculará la cantidad que el empleado percibiría en concepto de renta de causar baja por el programa incentivado de desvinculación al cumplir 54 años con el porcentaje de renta del 70% del salario regulador, incluyendo, además, el coste imputado del Convenio Especial con la Seguridad Social para un empleado de esta edad de 54 años, según el salario regulador que tenga acreditado en el momento de la baja.
  - 2) A esta cantidad, se le sumará el importe de una anualidad del salario en el momento de la baja.
  - 3) De dicha cantidad, se detraerá el coste teórico del Convenio Especial con la Seguridad Social que el empleado pudiera suscribir desde la fecha de la baja hasta que acceda a cualquiera de las modalidades de jubilación legalmente previstas, en concordancia con lo estipulado en el punto A) anterior de este mismo programa.
- C) La cantidad resultante se distribuirá en tantas mensualidades como medien entre el momento de su baja en la empresa y los 65 años de edad. No obstante, el abono de las rentas previstas podrá realizarse utilizando otras fórmulas de reparto, sin que en ningún caso se modifique la cantidad total a percibir por el empleado, salvo la repercusión del coste financiero correspondiente.
- D) El empleado, se mantendrá de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo, hasta la fecha en que cumpla 61 años, con cuotas a cargo de Telefónica. No obstante, los empleados ingresados antes del 1-7-92, no adheridos al Plan de Pensiones, que mantengan el derecho a la prestación de supervivencia, continuarán de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo, con cuotas a cargo de Telefónica, hasta tanto perciban dicha prestación.
- E) Igualmente, hasta que cumpla 61 años, Telefónica continuará aportando a ATAM las cuotas correspondientes al empleado que permanezca de alta en dicha Asociación. El salario regulador que se tendrá en cuenta en ambos casos será el último percibido como empleado en activo.

- F) Además, los empleados que en el momento de la baja tengan acreditados 30 ó más años de servicios efectivos percibirán anticipadamente en la mencionada fecha, el importe del premio de servicios prestados en los términos previstos en el art. 207 de la Normativa Laboral.

En los mismos términos, aquellos empleados que en la fecha de la baja tengan reconocidos más de 25 años de antigüedad efectiva y menos de 30, percibirán la parte proporcional de dicho premio correspondiente al periodo de servicio efectivo transcurrido, en relación con el tiempo que reste al interesado hasta completar 35 años de servicio.

Por último, aquellos empleados que en la fecha de la baja tengan reconocidos más de 15 y menos de 25 años de antigüedad efectiva, percibirán la parte proporcional de tres mensualidades correspondiente al periodo de servicio efectivo transcurrido, en relación con el tiempo que reste al interesado hasta completar 35 años de servicio.

- ? Finalmente, la Empresa aportará, por una sola vez, al Plan de Pensiones de Telefónica la cantidad de 601 euros en la fecha inmediata anterior a la baja de cada uno de los empleados afectados que estén adheridos a dicho Plan.

#### DISTRIBUIDO POR CGT

##### 2.3.-PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ESPECIAL

Podrán acogerse a este programa los empleados que reuniendo los requisitos contemplados en el apartado 2 a) anterior, tengan entre 55 y 59 años cumplidos, tanto en el año 2003 como en la fecha en la que causen baja, siempre que su baja se produzca antes del 31 de diciembre de 2005.

Las condiciones a aplicar son las siguientes:

- ? El importe de la renta hasta los 61 años, será del 70 % del salario regulador para todos los empleados que puedan acogerse a este programa, lo soliciten y causen baja desde la fecha de aprobación de este Plan hasta el 15 de octubre de 2003.

Los empleados que pudiendo acogerse a este programa no lo solicitaran en el plazo previsto en el párrafo anterior, salvo que la empresa haya hecho uso expreso del derecho de concretar la fecha de efectos de la baja, se les aplicará las condiciones establecidas para este programa y percibirán una renta mensual hasta los 61 años, que se fija en los términos previstos a continuación:

- 1) Percibirán una renta de 65% del salario regulador si lo solicitan y causan baja con posterioridad el 15 de octubre y el 31 de diciembre de 2003.
- 2) Percibirán una renta mensual de 63% del salario regulador si lo solicitan y causan baja en el primer semestre de 2004.

- 3) Percibirán una renta mensual de 60% del salario regulador si lo solicitan y causan baja en el segundo semestre de 2004.
  - 4) Percibirán una renta mensual de 58% del salario regulador si lo solicitan y causan baja en el primer semestre de 2005.
  - 5) Percibirán una renta mensual de 55% del salario regulador si lo solicitan y causan baja en el segundo semestre de 2005.
- ? El empleado se compromete a realizar los trámites necesarios para solicitar la prestación por desempleo. Si el empleado tuviera derecho a percibir la prestación por desempleo, y en tanto la perciba, la Empresa abonará la diferencia entre el importe de dicha prestación y el porcentaje del salario regulador correspondiente, asumiendo la Empresa el importe equivalente al coste de las cotizaciones a la Seguridad Social que hubiera de realizar durante dicho período.
- ? Desde el mes de cumplimiento de los 61 años y hasta el inmediato anterior a los 65 años percibirán una renta mensual equivalente al 30% del salario regulador que el empleado tenía en el momento de causar baja en la Empresa, incrementando en 1,5% anual la parte correspondiente al sueldo base. En aquellos supuestos en que el empleado cause baja en fechas próximas a la edad en que pueda acceder a alguna de las modalidades de jubilación legalmente previstas y, en esa fecha esté percibiendo la prestación por desempleo, percibirá una renta mensual que complete dicha prestación hasta el porcentaje correspondiente según lo establecido anteriormente para este Programa.
- ? El abono de las rentas previstas hasta el cumplimiento de los 61 años y las correspondientes al período de 61 a 65 años podrá realizarse utilizando otras fórmulas de reparto, sin que, en ningún caso se modifique la cantidad total a percibir por el empleado, salvo la repercusión del coste financiero correspondiente.
- ? Asimismo, la empresa sufragará directamente a la Tesorería General de la Seguridad Social el 100% del Convenio Especial, hasta la fecha de cumplimiento de los 61 años del trabajador que no tuviera la condición de mutualista al 1-1-1967. Una vez cumplidos los 61 años de edad y en tanto no reúna los requisitos establecidos legalmente para acogerse a cualquiera de las modalidades de jubilación previstas por la legislación de la Seguridad Social, la Empresa reintegrará al empleado el 50% del coste del Convenio Especial con la Seguridad Social que acredite haber suscrito. En cualquier caso, esta cantidad se abonará a partir del momento en que el afectado deje de percibir la prestación por desempleo.
- ? El empleado, se mantendrá de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo, hasta la fecha en que cumpla 61 años, con cuotas a cargo de Telefónica. No obstante, los empleados ingresados antes del 1-7-92, no adheridos al Plan de Pensiones, que mantengan el

derecho a la prestación de supervivencia, continuarán de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo, con cuotas a cargo de Telefónica, hasta tanto perciban dicha prestación.

- ? Igualmente, hasta que cumpla 61 años, Telefónica continuará aportando a ATAM las cuotas correspondientes al empleado que permanezca de alta en dicha Asociación. El salario regulador que se tendrá en cuenta en ambos casos será el último percibido como empleado en activo.
- ? Además, los empleados que en el momento de la baja tengan acreditados 30 ó más años de servicios efectivos percibirán anticipadamente en la mencionada fecha, el importe del premio de servicios prestados en los términos previstos en el art. 207 de la Normativa Laboral.

En los mismos términos, aquellos empleados que en la fecha de la baja tengan reconocidos más de 25 años de antigüedad efectiva y menos de 30, percibirán la parte proporcional de dicho premio correspondiente al periodo de servicio efectivo transcurrido, en relación con el tiempo que reste al interesado hasta completar 35 años de servicio.

Por último, aquellos empleados que en la fecha de la baja tengan reconocidos más de 15 y menos de 25 años de antigüedad efectiva, percibirán la parte proporcional de tres mensualidades correspondiente al periodo de servicio efectivo transcurrido, en relación con el tiempo que reste al interesado hasta completar 35 años de servicio.

- ? Finalmente, la Empresa aportará, por una sola vez, al Plan de Pensiones de Telefónica la cantidad de 601 euros en la fecha inmediata anterior a la baja de cada uno de los empleados afectados que estén adheridos a dicho Plan.

### **3. PROGRAMA PARA EMPLEADOS SUSCEPTIBLES DE ACOGERSE A LA JUBILACIÓN**

#### *a) Requisitos*

Podrán acogerse a este programa los empleados en activo que ya lo estuviesen el día 1 de enero de 2003 y que tengan 60 o más años de edad en la fecha en la que causen baja.

#### *b) Condiciones económicas*

La Empresa garantizará para los empleados que causen baja con 60 años de edad, la percepción de una renta mensual equivalente al 40% de su salario regulador, entendiendo como tal la suma de devengos fijos anuales que tenga acreditada en el momento de la baja, dividido por 12, hasta el mes inmediato anterior al cumplimiento de los 65 años. Para los que causen baja con 61 o más años de edad y hasta el mes

inmediato anterior al cumplimiento de los 65 años, la renta antes descrita, será del 38 % de su salario regulador.

- ? Los empleados ingresados antes del 1-7-92, no adheridos al Plan de Pensiones, que mantengan el derecho a la prestación de supervivencia, continuarán de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo, con cuotas a cargo de Telefónica, hasta tanto perciban dicha prestación.
- ? Finalmente, los empleados que en el momento de la baja tengan acreditados 30 ó más años de servicios efectivos percibirán anticipadamente en la mencionada fecha, el importe del premio de servicios prestados en los términos previstos en el art. 207 de la Normativa Laboral.

En los mismos términos, aquellos empleados que en la fecha de la baja tengan reconocidos más de 25 años de antigüedad efectiva y menos de 30, percibirán la parte proporcional de dicho premio correspondiente al periodo de servicio efectivo transcurrido, en relación con el tiempo que reste al interesado hasta completar 35 años de servicio.

Por último, aquellos empleados que en la fecha de la baja tengan reconocidos más de 15 y menos de 25 años de antigüedad efectiva, percibirán la parte proporcional de tres mensualidades correspondiente al periodo de servicio efectivo transcurrido, en relación con el tiempo que reste al interesado hasta completar 35 años de servicio.

*c) Convenio Especial con la Seguridad Social (CESS.)*

Aquellos empleados que no reúnan los requisitos legalmente establecidos para acceder a alguna de las modalidades de jubilación legalmente previstas percibirán, además, el 50% del importe del Convenio Especial con la Seguridad Social que acrediten haber suscrito, una vez agotado el periodo de desempleo y exclusivamente hasta que se cumplan las condiciones legalmente establecidas para poder acceder a cualquiera de las modalidades de Jubilación.

*d) Incompatibilidades.*

Los empleados se comprometen durante todo el periodo a la no realización de cualquier tipo de actividad, ya sea por cuenta propia o ajena que suponga concurrencia con las que realizan las Empresas del Grupo Telefónica.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entenderán comprendidas dentro del Grupo Telefónica, aquellas Empresas dedicadas a la prestación de Servicios de Telecomunicación, tal como se definen en la Ley de Ordenación de las Telecomunicaciones y disposiciones de desarrollo.

## **B) PASE A FILIALES Y OTRAS EMPRESAS DEL GRUPO TELEFÓNICA**

---

Los empleados que pasen a ocupar una plaza de cualquier categoría laboral a otras empresas filiales de Telefónica de España o a otras Empresas del Grupo Telefónica, mediante su participación en una Oferta de Empleo genérico, podrán optar por cualquiera de las alternativas siguientes:

- ? Causar baja en Telefónica de España, percibiendo una compensación económica equivalentes a 35 días de salario por año de servicio efectivo, con un máximo de dos anualidades y un mínimo de una anualidad. El cálculo del salario/día se efectuará dividiendo los conceptos salariales fijos anuales por 365 días.
- ? Solicitar una excedencia de 3 años que deberán cumplirse hasta su término.
  - o Al término de la excedencia, si no ha solicitado su baja en la Empresa, se procederá al reintegro del afectado mediante solicitud que habrá de presentar con una antelación de, al menos, dos meses a la fecha prevista de finalización de la excedencia y será acoplado a un puesto de trabajo de su categoría o similar en la localidad de origen o en otra de la provincia si en aquella no existiese en esa fecha plantilla de tales categorías.
  - o Compensaciones
    - ✍ El empleado percibirá mensualmente la diferencia, si la hubiera entre la remuneración asignada al puesto de trabajo al que opte y la que tuviera acreditada en Telefónica de España en concepto de sueldo base, antigüedad y gratificación de zona de 3ª, en el caso de empleados cuya categoría llevara aparejada la percepción de dicha gratificación.
    - ✍ Igualmente percibirá la cantidad que le hubiera correspondido de continuar en activo como aportación del promotor al Plan de Pensiones de Empleados de Telefónica, o, en caso de que la Empresa de destino dispusiera de su propio Plan de Pensiones, la diferencia, si la hubiera, de aportaciones entre ambos planes.

## **C) REUBICACIÓN DEL PERSONAL**

---

Complementariamente a las alternativas anteriores, que conllevan la extinción de la relación laboral, especificadas en el epígrafe A) anterior, es necesario poner en marcha procedimientos de redistribución de la plantilla, a fin de adaptarla a las necesidades de la Empresa, teniendo en cuenta, además, las disfunciones que puedan derivarse de la aplicación de los programas voluntarios de bajas.

A tal efecto se arbitrarán en el Convenio Colectivo dichos procedimientos que habrán de ajustarse a los siguientes principios:

- ? Siempre que las posibilidades de la Empresa en cada localidad lo permitan, se aplicará la movilidad funcional para mantener la residencia del empleado, conjugando el desempeño por su parte de una actividad acorde a sus

conocimientos y perfil con las actividades que, aportando valor para la Empresa, ésta precise realizar en la localidad de referencia.

? Los procedimientos provinciales de recolocación tendrán preferencia absoluta sobre los interprovinciales.

? Se priorizarán en el marco provincial las soluciones que propugnen la voluntariedad del empleado.

? Sin perjuicio de lo anterior, y de no haberse conseguido la redistribución efectiva de la plantilla, se establecerán procedimientos especiales de incentivación para promover la movilidad interprovincial e interinsular voluntaria desde las localidades y categorías que la Empresa determinará en su momento.

? Los incluidos en el punto anterior, percibirán una compensación indemnizatoria según lo establecido en el Convenio Colectivo vigente, el cual fija un importe mayor si el destino final es Madrid.

? La movilidad geográfica interprovincial e interinsular forzosa no será utilizada durante el período de vigencia del presente Expediente de Regulación de Empleo, con las matizaciones que pudieran acordarse en el Convenio Colectivo.

El contenido del artículo 179 de la Normativa Laboral deberá supeditarse a los procedimientos de recolocación de los recursos disponibles y a la redistribución de la plantilla resultante de la aplicación de los programas de bajas voluntarias derivadas de este expediente, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo vigente.

## **D) CREACIÓN DE EMPLEO**

---

La determinación de la creación de empleo, se establece bajo dos premisas de actuación:

? El nuevo empleo se circunscribirá a las dos actividades que constituyen el núcleo fundamental del negocio actual de la Empresa, es decir a las Direcciones Generales de carácter Comercial y de Marketing por una lado, y a las Direcciones Generales de Infraestructuras y Operaciones por otro.

? Debe constituirse en un mecanismo para elevar la cualificación de la plantilla al objeto de añadir valor de forma continua a la propia Empresa y como instrumento necesario para obtener una mejora permanente en la atención a nuestros clientes.

Por ello, la creación de empleo se dirigirá a aquellos puestos y localidades que mejor aseguren los objetivos mencionados, concretándose en un número mínimo que vendrá determinado por el 10% de la plantilla que extinga su relación laboral al amparo del presente Plan Social.

## **E) PROGRAMA DE FORMACIÓN**

---

### **PROGRAMA DE FORMACIÓN**

#### **Introducción**

En la memoria explicativa de las causas que motivan el expediente, se ha destacado el impacto que la situación actual del mercado de las telecomunicaciones (crisis en el sector, fuerte presión competitiva, medidas regulatorias altamente desfavorables, etc...) tiene en los resultados económicos de la empresa y se ha descrito con detalle las razones por las que se precisa una adaptación de la plantilla con objeto reducir los gastos de personal dentro de política general de reestructurar tanto los gastos como los ingresos.

Esta nueva readaptación de la plantilla va a significar un reto importante en el actual proceso de transformar a Telefónica de España en una empresa:

- ? Cercana al cliente
- ? Adaptada a las nuevas tecnologías de red y de gestión
- ? Muy eficiente

Por un lado, será necesario la adecuación de las personas a nuevos perfiles profesionales que se orienten según las características descritas:

Una empresa orientada al cliente en todos sus estamentos organizativos; tanto en las áreas comerciales en las que se requerirán profesionales altamente cualificados como en las áreas técnicas y de apoyo.

Adaptada a los requisitos del nuevo modelo tecnológico. Los profesionales de las áreas técnicas, no solo deberán seguir renovando sus conocimientos de un modo permanente, para poder afrontar con éxito la constante evolución tecnológica del sector, sino que deberán enfrentarse a un cambio profundo en la organización del trabajo: integración de actividades, telemando, telecontrol, además de una indispensable orientación al negocio, así como una innovación permanente.

Todo ello enmarcado dentro de una organización de alto rendimiento sumamente eficiente, e introduciendo los nuevos sistemas informáticos y las mejoras de las comunicaciones de la empresa en todos sus procesos. Procesos que deberán ser optimizados al máximo y orientados a una disminución de costes. Por otra parte, los

perfiles profesionales de apoyo también deberán adquirir los conocimientos técnicos y tecnológicos necesarios para este nuevo modelo de gestión.

Por otro lado, la voluntariedad de los programas de bajas descritos en este Plan Social, evidencian la necesidad de conseguir la reubicación de las personas disponibles en función de los procedimientos previstos en el punto B) del presente Plan Social, al objeto de minimizar las disfunciones que puedan derivarse de dicha voluntariedad en la aplicación de los distintos programas contemplados en el Plan.

### **El papel de la formación**

En el contexto descrito anteriormente se puede entender fácilmente que la formación representa un papel esencial en el éxito del plan y es por lo tanto una pieza clave dentro del ERE.

No se trata tan sólo de reducir plantilla. Tan importante como eso es que el conjunto de los empleados mantengan y adapten sus conocimientos y habilidades, para afrontar los retos descritos. Si ambas partes no siguen invirtiendo en formación, ningún proyecto de empresa será viable.

Dentro del contexto del ERE, la formación juega el importantísimo papel de permitir el ajuste de los recursos, posibilitando en la práctica la ubicación de las personas en aquellos puestos de trabajos que son más estratégicos para la empresa. No se puede producir este proceso de recolocación de forma eficiente si no hay un programa de formación asociado.

Un tercer papel que juega la formación es el de posibilitar que el conjunto de la plantilla mantenga y a ser posible mejore su propio nivel de empleabilidad favoreciendo la motivación de las personas y una mayor garantía de empleo.

### **Los Programas de Formación**

Telefónica de España ha venido dedicando tradicionalmente importantes recursos de toda índole al capítulo de la Formación de sus empleados y éstos han venido aportando su esfuerzo y dedicación permanente en la necesaria actualización de los conocimientos que su actividad habitual les requiere. Resuelta evidente que ese doble esfuerzo de ambas partes debe no sólo mantenerse sino incrementarse considerablemente para afrontar con garantías de éxito el reto de la transformación permanente a que Telefónica de España se ve abocada inexcusable y continuamente.

Por ello y una vez hecha la referencia anterior a la formación ordinaria ya programada previamente, se detallan a continuación los Programas específicos que se pondrán en marcha como consecuencia del presente Plan:

#### **El Programa de Ingreso y Promoción**

Está destinado a los empleados de nuevo ingreso en Telefónica de España o a los que pasan a otros grupos laborales, tras superar una convocatoria o proceso de selección. Este es uno de los procedimientos más utilizados para implantar de forma natural los mecanismos de movilidad geográfica y funcional.

### El Programa Especial de Recolocación

Durante la vigencia del Expediente de Regulación de Empleo los programas de formación adquieren especial relevancia en relación, principalmente a aquellos empleados cuyas categorías son objetivo prioritario del mismo, con el fin de que se pueda producir el ajuste de los recursos de forma natural.

Este programa combina en si mismo los mecanismos de formación y de capacitación de forma que cubre el doble objetivo de posibilitar que los empleados adquieran los conocimientos y habilidades que precisan para un nuevo trabajo y da garantías de que el empleado que aproveche el programa de formación alcanzará el perfil adecuado para dicho puesto o trabajo.

El Programa Especial de Recolocación se dirige, por tanto, con carácter preferente a los empleados de las categorías afectadas que son las que a continuación se indican:

#### *Categorías Laborales objetivo del Programa*

El Programa se destinará preferentemente a los siguiente grupos laborales:

- ? Operadores Auxiliares de Planta Externa
- ? Operadores Auxiliares de Planta Interna
- ? Operadores Auxiliares de Servicio Postventa
- ? Operadores
- ? Administrativos
- ? Auxiliares de Edificios
- ? Operadores de Almacén
- ? Ingenieros Técnicos y Técnicos
- ? Encargados Grupo Planta Externa
- ? Encargados de Servicios Comerciales
- ? Operador Auxiliar de Informática de Gestión

Los tipos de puesto de trabajo para los que se realizaría la formación son los siguientes:

- ? Técnico de Operación y Mantenimiento de Planta
- ? Técnico de Operación/Instalación y Mantenimiento de Redes
- ? Técnico de Operación y mantenimiento de Sistemas de Información
- ? Técnicos de Soporte a Ventas
- ? Vendedores de red presencial

- ? Vendedores de atención telefónica
- ? Especialistas en tramitación comercial
- ? Especialistas en atención de reclamaciones
- ? Especialistas en Operación/Instalación y Mantenimiento de Planta, Redes o Servicios

### Metodología

El Programa combina las metodologías presencial y a distancia mediante teleformación.

La fase presencial se realizará preferentemente en las Escuelas y Aulas Provinciales, de forma que se pueda compatibilizar con el trabajo. No obstante, si en función de las necesidades, en alguna provincia hubiera empleados que no tengan una ocupación real durante toda su jornada laboral, se podría dedicar ésta al proceso de formación.

La fase de teleformación se combinará con la presencial utilizando para ello el servicio a+ (Plataforma de Teleformación del Grupo Telefónica)

La utilización de ambas fases se hará en función del tipo de programa, la experiencia y conocimientos previos del colectivo y la situación del mismo, de forma que se pueda garantizar un correcto desarrollo desde el punto de vista pedagógico.

### *Volúmenes de formación estimados*

La duración de los programas de formación es variable, en función del grupo origen y destino de los alumnos.

### Ingreso y Promoción:

La estimación media de los programas de ingreso se fija en 30 sesiones o 180 horas. Afectará como máximo a 1500 personas en el periodo 2003-2007.

### Programa ERE

Se estima un promedio de formación de 20 sesiones o 120 horas. Y afectará a un colectivo aproximado de 12.230 personas, lo que representa un volumen de 1.467.600 horas

La distribución de los programas de formación en el periodo 2003-2005 puede verse en el cuadro adjunto en número de horas alumno, los años se computan de fecha a fecha, no como años naturales.

# **DISTRIBUIDO POR CGT**

	<b>Primer año</b>	<b>Segundo año</b>	<b>Tercer año</b>	<b>TOTAL</b>
INGRESO Y PROMO- CIÓN	83.700	43.200	52.560	179.460
ERE	730.736	377.154	359.711	1.467.600
RESTO DE PLANES	1.626.000	1.440.000	1.344.000	4.410.000
<b>TOTAL</b>	<b>2.440.436</b>	<b>1.860.354</b>	<b>1.756.271</b>	<b>6.057.060</b>

## **F) GARANTÍA DE EMPLEO**

---

Durante la vigencia de este Expediente, incluido el periodo de prorroga, la Dirección de la Empresa garantiza que la reorganización del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas, económicas, técnicas, organizativas o de producción, no será causa de baja en la Empresa, con carácter forzoso, mediante la aplicación del mecanismo previsto en los artículos 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Por otra parte, a lo largo de los últimos años las relaciones entre la Dirección de la empresa y sus Sindicatos más representativos se han caracterizado por llevar a cabo la política de concertación que ha dado como fruto la existencia de una serie de acuerdos sumamente beneficiosos tanto para la empresa como para sus trabajadores.

Fruto de este diálogo, la empresa se comprometió en el año 2001 a no utilizar, salvo acuerdo con los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo, cambios forzosos a actividades que pudieran segregarse, habiéndose cumplido el pacto en todos sus términos.

Con la firma el año 2003 del Convenio Colectivo y del presente Expediente de Regulación de Empleo y nuevamente como consecuencia de ese espíritu, que constituye un aspecto especialmente valorado, la empresa garantiza que, durante la vigencia del Expediente de Regulación de Empleo, en caso de reestructurar actividades que supongan consecuencias sobre el empleo, ningún trabajador de Telefónica de España será adscrito a las mismas con carácter forzoso, sin previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, en consonancia con los compromisos de estabilidad y garantía del empleo asumido por las partes.

## **G) COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

---

Al objeto de realizar el seguimiento de cuantas cuestiones pudieran plantearse en el desarrollo de este Expediente, se constituirá una Comisión compuesta por dos representantes designados por el Comité Intercentros y otros tantos por la Dirección de la Empresa.

Esta Comisión, se reunirá con una periodicidad mensual y dirigirá, para su tratamiento, a las Comisiones Paritarias derivadas del Convenio Colectivo y, en especial a la Comisión de Empleo todos aquellos aspectos relacionados con dicho Convenio.

## **H) ADECUACIÓN DEL PLAN SOCIAL**

---

Durante el último semestre de 2005 y para los años 2006/07, y con el objeto de dar exacto cumplimiento a la Plantilla Objetivo establecida, la Empresa y la Representación Social, determinarán el número de trabajadores, hasta un máximo de 15.000, que se podrán acoger durante estos años a las medidas aquí señaladas, incorporándose al presente expediente, con comunicación a la Autoridad Laboral a los efectos legales oportunos.

Una vez conocidas las categorías afectadas se adaptará se adaptará el Plan de Formación en términos análogos a lo contemplado para los años anteriores.

**DIDSTRIBUIDO POR CGT**