

Madrid, 11 de septiembre de 2019

## ACERCANDO POSTURAS

En el día de hoy se ha producido la 8ª reunión de la Mesa Negociadora del II CEV, la misma ha comenzado con las intervenciones de CCOO y **UGT**, en primer lugar, solicitando a la empresa, al hilo de los acontecimientos relativos a PSI anunciado por ayer por Emilio Gayo, la justificación del mismo y el detalle del desarrollo, ya que sus condiciones concretas han de estar supeditadas a la negociación colectiva.

A reglón seguido **UGT** y CCOO hemos procedido a dar respuesta al documento que se nos entregó en la anterior reunión de la mesa. Las intervenciones, muy paralelas, como no puede ser de otra manera, reconocían los avances conseguidos y, o bien rechazando aspectos tales como la movilidad geográfica o proponiendo mejoras en muchos de los redactados sobre conciliación, permisos, salud laboral, solicitando un texto de comercial que abordara distintos aspectos, así como exigiendo una mejora en los conceptos retributivos, etc.

A continuación, la empresa ha solicitado un receso amplio para volver a evaluar la situación y poder avanzar.

Una vez hemos retomado la sesión, se nos ha hecho entrega de un nuevo documento, muy extenso, que tendremos que leer minuciosamente en los próximos días.

En un primer acercamiento al texto queremos resaltar algunas de las propuestas y modificaciones más relevantes:

- Garantía de empleo y nueva cláusula de jubilación forzosa.
- Garantía de NO movilidad Geográfica Forzosa.
- Vigencia 3+1.
- Aspectos económicos: revisión salarial de un 1,5 para los 3 hipotéticos años de vigencia así como otros conceptos económicos tales como mejora del complemento salarial “turno de tarde” o aceptación de la subida a 11 euros progresiva por comida en residencia. En este punto queremos enfatizar la necesidad de seguir mejorando la propuesta con la inclusión de algún plus convenio, como en el anterior CEV.
- Creación de empleo y selección (homogenizar condiciones para las tres jurídicas).
- Nuevo modelo de Cambios de acoplamiento. Homogeneización para las tres jurídicas para todos los procesos.
- Ampliación de jornada de verano para las personas trabajadoras con función gratificada en jornada partida a lo largo del año.
- Redactados a revisar sobre trabajos programados, turnos multiprovinciales.

- Vacaciones: ampliación de periodos. El de 10 días, se podrá dividir en 2 de 5.
- Aceptación para fraccionar hasta dos días de asuntos propios.
- Mejora de los días de permiso retribuido del 102 b).
- Comercial: adscripción de todos los Responsables de Ventas de TME en el segmento de Canal Indirecto, a la Carrera Comercial, Horario de atención al cliente venta presencial...
- Formación se facilitará el acceso a los diferentes programas formativos contenidos en el portal Campus TI.
- Movilidad/Pasarelas: se crean mecanismos de pasarelas entre segmentos de Carrera Comercial.
- Conciliación: novedades sobre acumulación de lactancia o regímenes transitorios, jornadas reducidas.

## **PROGRAMA VOLUNTARIO DE SUSPENSIÓN INDIVIDUAL**

CCOO y **UGT** realizarán en los próximos días un minucioso análisis sindical, laboral y jurídico sobre el mismo, antes de adoptar cualquier decisión.

**UGT** y CCOO, siempre han manifestado su disposición a valorar y negociar aquellas medidas que la empresa dispusiera en materia de adecuación de plantilla, siempre y cuando por supuesto cumpliera las premisas exigidas y conocidas por todos y todas de: Voluntariedad, Universalidad, Buenas Condiciones Económicas y un Sistema que enlace con la Jubilación en óptimas condiciones.

Ante este tipo de procesos, si se llega a un acuerdo sobre la propuesta, será indispensable alcanzar dos objetivos primordiales: Garantizar las mejores condiciones para quienes voluntariamente pudieran decidir acogerse a este programa y Conseguir las máximas garantías de futuro unidas a una mejora de sus condiciones salariales para quienes no puedan o decidan no acogerse al programa presentado.

De lo expuesto, en una primera valoración valoramos el planteamiento de salida en los siguientes conceptos:

- El mantenimiento de las aportaciones obligatorias del Promotor al Plan de Pensiones, en función de las retribuciones fijas acreditadas en el momento de la baja, en los porcentajes a los que el empleado tuviera derecho.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a la póliza básica de asistencia sanitaria complementaria de ANTARES en los términos del programa anterior, la empresa asumirá el 100% del coste de la misma.
- El reconocimiento del reintegro a los empleados el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social que acrediten haber suscrito hasta los 65 años o fecha en que puedan acceder a la jubilación ordinaria.
- Que se entenderá por salario regulador la suma de devengos fijos anuales acreditados en el momento de la baja, que el empleado tenga acreditados, dividida por 12. Y que en las Condiciones económicas se garantiza la percepción de una renta mensual equivalente al 68% del salario regulador acreditado en el momento de la suspensión hasta que cumpla 65 años.

Asimismo, CCOO y **UGT** hemos considerado que para que la propuesta sea mejor valorada por todas las partes, la empresa debería estudiar:

- Apertura de un plazo de liquidación del Premio por Servicios Prestados para los/as trabajadores/as que no lo hubieran liquidado con anterioridad.
- Mantenimiento de las ofertas comerciales que los potenciales afectados estén disfrutando y posibilidad de acceder a nuevas ofertas que se produzcan en el futuro para empleados/as.
- La posibilidad de transformar la aportación del promotor al Plan de Pensiones en renta del trabajador/a, contribuyendo con ello a un aumento de la misma desde el primer día de la suspensión del Contrato de Trabajo
- La valoración de acogimiento de aquellas personas trabajadoras con 13 años de antigüedad.
- La concreción de creación de empleo durante la vigencia del II CEV. Una fórmula ya utilizada es establecer un porcentaje de nuevo empleo en función de las adhesiones al plan de suspensión individual.
- La creación de una Comisión de Seguimiento donde puedan tratarse aquellas situaciones y/o problemáticas que todo acuerdo de este tipo puede generar.

**UGT** y CCOO consideramos satisfactorios una parte muy importante de los planteamientos realizados por la empresa en el día de hoy, pero queda trabajo por hacer y esfuerzos que realizar por ambas partes, para asegurar las mejores condiciones laborales y salariales de los próximos tres años para las plantillas de TdE, TME y TSOL.

