

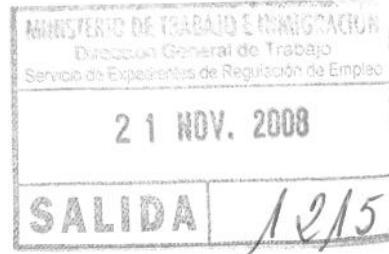


R E S O L U C I Ó N

S/REF

N/REF: REGULACIÓN DE EMPLEO ASJ/JPG

Expte.: 69/08



ASUNTO: Resolución. "TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.U".

Con fecha de hoy el Ilmo. Sr. Director General de Trabajo, ha resuelto lo siguiente:

**VISTO:** El expediente de despido colectivo presentado por D. Pablo de Carvajal González, representante de la empresa "TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.U", con domicilio en Madrid, Distrito C, Ronda de la Comunicación y dedicada a la realización de actividades en el campo de los servicios de telecomunicaciones dentro del Grupo Telefónica.

Y teniendo en cuenta los siguientes

**ANTECEDENTES**

**PRIMERO:** El día 24 de septiembre de 2008 tuvo entrada en este Centro Directivo el referido expediente, solicitándose autorización para extinguir la relación laboral de 500 trabajadores, pertenecientes ellos al conjunto de sus centros de trabajo.

Las causas aducidas para fundamentar dicha extinción de contratos son la técnica y la organizativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

**SEGUNDO:** La empresa adjunta con la solicitud, entre otros, los siguientes documentos:



- Comunicación del inicio del período de consultas, entrega de la documentación preceptiva del expediente y solicitud de informe sobre el mismo a la representación legal de los trabajadores;
- Escrito de solicitud de despido colectivo;
- Memoria Explicativa de las causas que motivan la tramitación del expediente y Plan de Acompañamiento Social;
- La relación de los trabajadores que conforman el conjunto de la plantilla de la empresa; y
- Balance y Cuenta de Resultados, con Informe de Auditoría, correspondientes a los años 2005, 2006 y 2007, así como el avance de la situación económica relativa al año 2008 hasta la fecha de la presentación del expediente.

**TERCERO:** De conformidad con lo establecido en el artículo 51.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores señalado, ha sido solicitado informe sobre el expediente a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, ha sido puesto en conocimiento del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM) la iniciación del procedimiento de despido colectivo.

**CUARTO:** De acuerdo con los Reales Decretos de traspaso de funciones y servicios del Estado en materia de expedientes de regulación de empleo, se ha solicitado informe a las Comunidades Autónomas en que tienen su sede los centros de la empresa.

**QUINTO:** El día 19 de noviembre de 2008 se recibió el escrito enviado por la representación de “TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.U”, comunicando la



finalización del periodo de consultas. A él se adjunta el Acta del Acuerdo, de 19 de noviembre de 2008, suscrita por la representación de la empresa y por la representación legal de los trabajadores, sobre la medida de la extinción de las relaciones laborales de hasta 500 trabajadores de la plantilla de la empresa en la forma, términos y condiciones que se fijan.

**SEXTO:** En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de general aplicación.

A los anteriores hechos son de aplicación los siguientes

#### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** Esta Dirección General de Trabajo es competente para resolver la presente solicitud, de conformidad con: a) el artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; b) el Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos; c) el artículo 12 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999; d) el Real Decreto 1129/2008, de 4 de Julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo e Inmigración; y e) la Orden TIN 1540/2008, de 30 de mayo, sobre delegación de competencias.

**SEGUNDO.-** La tramitación del presente expediente ha concluido con la suscripción de Acta de Acuerdo, firmada el día 19 de noviembre de 2008 por la representación de la empresa y por la representación legal de los trabajadores, según se ha expuesto en el apartado QUINTO de los ANTECEDENTES.



Resultando acreditada la no apreciación de existencia de vicio invalidante de dolo, coacción o abuso de derecho en la suscripción del acuerdo, ni indicio alguno de fraude, que pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por desempleo por parte de los trabajadores afectados, procede autorizar a la empresa “TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.U., la extinción de las relaciones laborales de hasta 500 trabajadores de su plantilla para los que se solicita, en los términos y condiciones acordados, siendo ello conforme con lo establecido en el art. 51.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Por todo lo expuesto,

**ESTA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**

**ACUERDA:**

1.- AUTORIZAR, en los términos del pacto de despido colectivo, suscrito el día 19 de noviembre de 2008 entre la empresa “TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.U”, y la representación legal de sus trabajadores, la extinción de las relaciones laborales de hasta 500 trabajadores de su plantilla en la forma, términos y calendario de aplicación del expediente estipulados en el citado Acuerdo de 19 de noviembre de 2008, cuyo texto se adjunta en anexo a esta resolución.

La presente autorización de extinción de relaciones laborales tendrá vigencia y podrá aplicarse por la empresa desde la fecha de notificación de esta resolución y, tratándose de un Plan de adscripción voluntaria, la fecha final en la que los trabajadores podrán adherirse al mismo será el día 15 de diciembre de 2008, bajo las condiciones que en mismo se establecen.



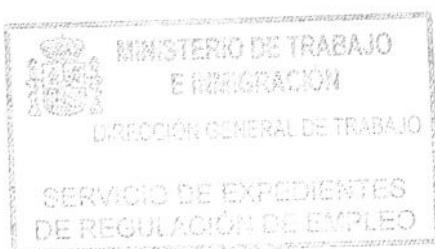
2.- Declarar a los trabajadores afectados en situación legal de desempleo y con derecho a percibir por parte del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM), las prestaciones que legalmente les correspondan.

3.- La empresa presentará ante esta Dirección General las relaciones de trabajadores afectados a medida que vaya poniendo en práctica la medida de regulación de empleo autorizada en el punto 1º de este Acuerdo, en la forma y calendario de aplicación del expediente acordados.

**NOTIFIQUESE**.- Esta resolución a los interesados de conformidad con lo previsto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, pudiendo interponerse contra la misma recurso de alzada en el plazo de un mes desde su notificación, ante el Ministro de Trabajo e Inmigración, de acuerdo con lo establecido en los artículos 107 y 114 de la citada Ley 30/92.

21 NOV. 2008  
Madrid, a  
EL CONSEJERO TÉCNICO

Fdo. Roberto Alvarez Alvarez



Empresa “TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.U”.

# ACUERDO DE PLAN SOCIAL ALCANZADO EN EL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO DE TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA Y LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

---

Madrid a 19 de Noviembre de 2008

Que como continuación al acuerdo alcanzado dentro del Periodo de Consultas con fecha 21 de Octubre de 2.008, iniciado por comunicación de la Empresa de fecha 19 de Septiembre de 2.008, y al amparo del procedimiento establecido en el artículo 51 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y el R.D. 43/1.996 en materia de Despidos Colectivos, la representación de la Empresa y de las Secciones Sindicales de UGT y STC, como partes firmantes del mismo, han mantenido contactos con la Autoridad Laboral y la Seguridad Social en aras a minimizar los efectos traumáticos del ERE.

De acuerdo con lo anterior, se han realizado modificaciones al texto originalmente aprobado, que se incluyen en un nuevo redactado que se plasma a continuación y cuyo contenido se somete a la ratificación de la Comisión Negociadora del ERE.

En virtud de lo Expuesto, ambas partes pactan el siguiente PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL

## 1. Principios que informan el Expediente

Telefónica Móviles España considera ineludible, en aras a evitar en un futuro inmediato tener que adoptar medidas de mayor coste social, la presentación del presente expediente de regulación de empleo que se sustenta en las siguientes **PREMISAS BÁSICAS**:

- a) El Expediente de regulación de empleo que se presenta está basado en los principios de universalidad, voluntariedad y no discriminación.

- b) El Expediente se presenta por motivos tecnológicos y organizativos, de acuerdo con lo preceptuado por el art. 51 ET
- c) Sobre los principios indemnizatorios que para la aprobación del Expediente son legalmente exigibles, prima el principio de recolocación y reinserción en el mercado laboral de todos los trabajadores que voluntariamente opten por acogerse al mismo.
- d) Por último, se señala que el número de trabajadores que como máximo se considera necesario que se desvinculen de la empresa supone un importante esfuerzo para la misma de adaptación y formación de toda la plantilla activa, en aras a evitar la existencia de un mayor excedente.

## 2. Causas

En la Memoria Explicativa se recogen exhaustivamente las causas motivadoras del Expediente.

Durante los últimos años, TME ha consolidado su posición de líder en el mercado de las comunicaciones móviles en España con una estrategia empresarial basada en replicar estructuras para capturar el fuerte crecimiento experimentado por el sector de la telefonía móvil. Sin embargo, en los últimos años se han producido hechos de diversa índole competitivos, regulatorios y tecnológicos, detallados en la Memoria Explicativa del Expediente, que han provocado como resultante que sea necesario realizar un replanteamiento del modelo organizativo utilizado hasta este momento.

Las telecomunicaciones continúan manteniéndose como uno de los sectores más relevantes de la economía, concretamente en la Unión Europea, las tecnologías de la información y de las telecomunicaciones son responsables de casi la mitad del crecimiento en términos de productividad en dicha zona. Dentro del subsegmento de las comunicaciones móviles, y a pesar del fuerte auge de los últimos años, los mercados más desarrollados del mundo, se sitúan con niveles de penetración superiores al 100%, pero a cambio registrarán índices anuales de crecimiento bastante más moderado.

Por otro lado, el incremento de la competencia provocado por la aparición de nuevos operadores entrantes incide directamente en el negocio. Estos nuevos operadores virtuales que sin disponer de red propia tienen una capacidad de productos y servicios equiparable a la de los operadores tradicionales son percibidos por los clientes como opciones altamente competitivas.

Todo ello está erosionando el margen de las operadoras que se encuentran abocadas a mejorar su eficiencia y productividad para hacer frente a la progresiva reducción del ritmo de crecimiento del mercado y al incremento de competencia para mantener los niveles actuales de rentabilidad necesarios para garantizar su viabilidad futura, sin olvidar la tendencia generalizada del fenómeno de la convergencia a lo largo de toda la cadena de valor de la línea de las telecomunicaciones (Telefonía fija y móvil como un todo)

Hablando exclusivamente desde el punto de vista de nuestra empresa, la convergencia tecnológica provoca que parte de nuestro modelo tradicional de operador móvil deba tender a evolucionar y evitar de este modo que se originen fuertes redundancias económicas y organizativas con las operaciones fijas al compartir numerosos elementos comunes que pueden condicionar cada vez más el mantenimiento de los niveles actuales de eficiencia de la compañía.

Como una de las medidas fundamentales para abordar la situación de la empresa, con un futuro viable que garantice una solución aceptable para todos los que formamos parte de ella, se presenta esta propuesta de Plan Social, el cual pretende dar un tratamiento a los problemas actuales de manera globalizada. De este modo, a través de este conjunto de medidas, trataremos de garantizar no sólo la consecución del número de bajas previsto sino una mejor empleabilidad para los empleados que continúen en la empresa con una distribución más racional y equilibrada de las tareas a través de una mejora competencial para hacer frente a los retos que deban afrontarse en este nuevo entorno, al igual que se está llevando a cabo en la mayor parte de operadores mundiales.

Por todo ello, y con el fin de conseguir la adecuación de la plantilla de Telefónica Móviles España a la necesidades reales de la Empresa, dada la intensa relación

entre Telefónica fija y móvil y las sinergias que de ella se derivan, y siendo las causas las descritas en la precitada Memoria explicativa, se articulan los mecanismos que a continuación se relacionan, basados en los principios de voluntariedad, universalidad y no discriminación que antes referíamos.

### **3. Ámbito de aplicación**

Las medidas que se relacionan a continuación serán de aplicación al conjunto de trabajadores de Telefónica Móviles España que deseen adherirse a alguna de ellas.

### **4. Principios Generales**

El Plan es de adscripción voluntaria.

Conforme a los principios señalados en el punto primero, la empresa plantea la necesidad de llegar a un objetivo de extinción de hasta 500 contratos de trabajo, que podrán verificarse por cualquiera de las vías descritas en el presente documento.

Las medidas propuestas en el presente ERE se aplicarán desde la fecha de notificación de la resolución administrativa que las autorice.

Se abrirá un plazo de solicitud que finalizará el día 15 de Diciembre de 2.008 para que los trabajadores comuniquen de manera fehaciente a la Dirección su intención de adscribirse a las medidas extintivas bajo las condiciones económicas pactadas.

El presente Plan recoge una serie de programas tendentes a facilitar las salidas de la Empresa atendiendo a las distintas situaciones laborales.

A efectos de cálculo de la renta bruta mensual e indemnización que se garantizan, recogidas en dichos programas, se considera salario regulador el formado por todos los conceptos fijos que percibe el empleado: Salario Base, complemento Personal y Complementos por Puesto de Trabajo. A dicha cantidad se le adicionará el 55% de la cantidad percibida en el año 2008 en concepto de incentivos (excluidas comisiones) correspondiente al ejercicio 2007.

## 5. Programas

Los programas que se acuerdan contemplan una serie de condiciones económicas cuya cuantía y requisitos varía en función del grado de dificultad que se prevé pueda tener el trabajador para encontrar una nueva colocación (normalmente en función de la edad u otros criterios que se puedan analizar en la Comisión de Seguimiento).

Dichas cantidades podrán percibirse bien a través de un pago único, en el programa que así se recoge, bien a través pagos periódicos o bien mediante fórmulas que puedan acordarse.

Asimismo, dentro de los programas se establecen una serie de medidas de apoyo a la recolocación de los trabajadores excedentes y de intensa formación para los trabajadores que permanezcan con la empresa en aras a asegurar su viabilidad.

En función de ello, se establecen cuatro programas de bajas:

- a. Programa de bajas que afectan a trabajadores menores de 48 años y que reúnan los requisitos necesarios.
- b. Programa de bajas que afectan a trabajadores mayores de 48 años y menores de 52 y que reúnan el resto de requisitos que se pactan.
- c. Programa de bajas que afectan a trabajadores mayores de 52 años y menores de 60 y que reúnan el resto de requisitos que se pactan.
- d. Programa de bajas que afectan a trabajadores mayores de 60 años y que reúnan el resto de requisitos que se pactan.

### A. Programa de bajas que afectan a trabajadores menores de 48 años

#### a) Requisitos:

Podrán adherirse a este programa los trabajadores que con una antigüedad mínima de cuatro años en el momento de la firma del Plan Social y no reúnan los requisitos para participar en los demás programas contemplados en los apartados siguientes.

Excepcionalmente, podrá condicionarse la solicitud cuando el empleado esté desarrollando trabajos de carácter estratégico para el negocio, y que su baja requiera que se lleve a cabo una nueva contratación para su sustitución.

**b) Condiciones Económicas:**

Los trabajadores que vean extinguido su contrato de trabajo mediante este programa tendrán derecho al percibir las siguientes cantidades:

- Una indemnización de 45 días del salario regulador por año trabajado, prorrumpiéndose los períodos inferiores a un año, y con un máximo de 42 mensualidades.
- A la anterior indemnización, se añadirán 9.500 euros (nueve mil quinientos).
- Se establece una garantía de percepción mínima obtenida del resultado de la suma de ambas cantidades de una anualidad en todos los casos
- El cálculo del salario/día se efectuará dividiendo el salario regulador entre 365 días.
- El pago de dicha compensación podrá realizarse en dos fracciones iguales, la primera de ellas en el momento de la baja y la segunda una vez transcurridos 12 meses desde dicho momento. No obstante, podrán plantearse otras fórmulas de pago sin que ello suponga en ningún caso el incremento de la cantidad correspondiente.

**B. Programa de bajas para mayores de 48 años y menores de 52.**

**a) Requisitos:**

Podrán adherirse a este programa de bajas los trabajadores que, a 31 de diciembre de 2008, tengan cumplidos los 48 años de edad y no lleguen a los 52, y que, además, tengan al menos una antigüedad de 12 años en la empresa.

Excepcionalmente, podrá condicionarse la solicitud cuando el empleado esté desarrollando trabajos de carácter estratégico para el negocio y que su baja requiera que se lleve a cabo una nueva contratación para su sustitución.

**b) Condiciones Económicas:**

Los trabajadores que vean extinguido su contrato de trabajo mediante este programa, recibirán una indemnización que se abonará en forma de pagos mensuales cuya cuantía se determinará en la forma siguiente:

Se calculará la cantidad que el empleado acumularía en concepto de renta como si causara baja a los 53 años y desde esa edad hasta los 61 años percibiera el 70% del salario regulador y el 34 % desde los 61 a los 65 años actualizado en un 2% anual por el número de años transcurridos desde los 53 años hasta los 61 años.

La cantidad resultante se percibirá en tantas mensualidades como medien entre el momento de su baja en la empresa y el mes inmediatamente anterior al cumplimiento de los 65 años de edad. No obstante, el abono podrá realizarse a petición del trabajador utilizando otras formas de reparto de acuerdo con la Empresa.

- Convenio Especial con la Seguridad Social : Se reintegrará a los empleados el importe del Convenio Especial con la Seguridad Social que acrediten haber suscrito una vez agotada la prestación por desempleo y hasta el cumplimiento de los 61 años

A partir de los 61 años, la empresa sufragará el 50% del importe del Convenio Especial con la Seguridad Social que acrediten haber suscrito una vez agotada la prestación por desempleo y hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación o la jubilación anticipada.

- Asistencia Sanitaria: A todos los empleados que se acojan a este programa se les ofrecerá la posibilidad de suscribir la póliza sanitaria de Antares en las condiciones que actualmente tienen reconocidas con el pago por parte de la Empresa del 40% de la prima hasta el cumplimiento de los 61 años de edad. La Compañía actuará con Antares para favorecer la continuidad de los asegurados en la póliza después de dicha edad.

- El empleado se mantendrá de alta en el Seguro Colectivo de Vida, hasta la fecha en que cumpla 61 años, con cuotas a cargo de la empresa.
- ATAM: Hasta que el empleado cumpla 61 años, Telefónica Móviles España continuará aportando a ATAM las cuotas correspondientes a aquellos empleados que permanezcan dado de alta y satisfagan sus cuotas en dicha Asociación.
- A los efectos previstos en los dos apartados anteriores, el salario que se tendrá en cuenta será el último salario fijo percibido como empleado en activo.

Además, la Empresa aportará por una sola vez al Plan de Pensiones de Empleados de Telefónica Móviles España la cantidad de 600 euros (seiscientos)en la fecha inmediatamente anterior a la baja de cada uno de los empleados afectados que estén adheridos a dicho Plan.

**c) Incompatibilidades :**

Los empleados que se acojan a este programa se comprometen 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 en el plazo de dos años desde su adhesión a este Plan para el caso de los Técnicos y de 6 meses para el resto de trabajadores. A estos efectos, se entenderán comprendidas dentro del Grupo Telefónica, aquellas empresas dedicadas a la prestación de Servicios de Telecomunicación, tal como se definen en la Ley General de las Telecomunicaciones y disposiciones de desarrollo.

**C. Programa de bajas para mayores de 52 años y menores de 60 años.**

**a) Requisitos:**

Podrán adherirse a este programa de bajas los trabajadores que, a 31 de diciembre de 2008, tengan cumplidos los 52 años de edad y no lleguen a los

60, y que, además, tengan al menos una antigüedad de 12 años en la empresa.

**b) Condiciones Económicas:**

- La Empresa garantiza la percepción de una indemnización que se percibirá en forma de pagos mensuales equivalentes al 70% del salario regulador hasta el cumplimiento de los 61 años de edad y en las siguientes condiciones:
- El trabajador 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 el 70% del salario regulador, de tal manera que le permita al trabajador alcanzar un importe bruto mensual equivalente a dicho porcentaje. La Empresa asumirá el importe equivalente al coste de las cotizaciones a la Seguridad Social que hubiera de realizar el empleado durante el período de cobro de la prestación por desempleo.
- Resto de tiempo hasta alcanzar la edad de 61 años: La Empresa, una vez agotada la prestación de desempleo, garantiza a los trabajadores la percepción de una cantidad bruta mensual equivalente al 70% del salario regulador hasta el mes inmediatamente anterior a cumplir la edad de 61 años.

Al cumplir la edad de 61 años: Desde el mes de cumplimiento de los 61 años y hasta el inmediato anterior a los 65 años, se percibirá una cantidad mensual equivalente al 34% del salario regulador que el empleado tenía en el momento de causar baja en la Empresa, incrementando dicho salario regulador en un 2% anual en función del número de años que van desde la fecha de su baja hasta los 61 años.

- Convenio Especial con la Seguridad Social : Se reintegrará a los empleados el importe del Convenio Especial con la Seguridad Social que acrediten haber

suscrito una vez agotada la prestación por desempleo y hasta el cumplimiento de los 61 años.

A partir de los 61 años, la empresa sufragará el 50% del importe del Convenio Especial con la Seguridad Social que acrediten haber suscrito una vez agotada la prestación por desempleo y hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación o la jubilación anticipada.

- Abono de rentas: el abono de las rentas a percibir entre los 61 y 65 años, podrá adelantarse en forma de renta o capital a partir del cumplimiento de los 61 años.
- Asistencia Sanitaria: A todos los empleados que se acojan a este programa de se les ofrecerá la posibilidad de suscribir la póliza sanitaria de Antares en las condiciones que actualmente tienen reconocidas con el pago por parte de la Empresa del 40% de la prima hasta el cumplimiento de los 61 años de edad. La Compañía actuará con Antares para favorecer la continuidad de los asegurados en la póliza después de dicha edad.
- El empleado se mantendrá de alta en el Seguro Colectivo de Vida hasta la fecha en que cumpla 61 años, con cuotas a cargo de la Empresa.
- ATAM: Hasta que el empleado cumpla 61 años, Telefónica Móviles España continuará aportando a ATAM las cuotas correspondientes a aquellos empleados que permanezcan dados de alta y satisfaciendo su cuota en dicha Asociación.
- A los efectos previstos en los dos apartados anteriores, el salario regulador que se tendrá en cuenta será el último salario fijo percibido como empleado en activo.

Además, la Empresa aportará por una sola vez al Plan de Pensiones de Empleados de Telefónica Móviles España la cantidad de 600 euros (seiscientos) en la fecha inmediatamente anterior a la baja de cada uno de los empleados afectados que estén adheridos a dicho Plan.

**c) Incompatibilidades:**

Los empleados que se acojan a este programa se comprometen 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 en el plazo de dos años desde su adhesión a este Plan para el caso de los Técnicos y de 6 meses para el resto de trabajadores. A estos efectos, se entenderán comprendidas dentro del Grupo Telefónica, aquellas empresas dedicadas a la prestación de Servicios de Telecomunicación, tal como se definen en la Ley General de las Telecomunicaciones y disposiciones de desarrollo.

**D. Programa de bajas para mayores de 60 años.**

**a) Requisitos:**

Podrán adherirse a este programa los empleados en activo que tengan 60 o más años de edad en la fecha en que causen baja.

**b) Condiciones Económicas:**

Los trabajadores que vean extinguido su contrato de trabajo mediante este programa, recibirán una renta mensual equivalente al 40% de su salario regulador hasta el mes inmediato anterior al cumplimiento de los 65 años.

Convenio Especial con la Seguridad Social: la empresa sufragará el 50% del importe del Convenio Especial con la Seguridad Social que acrediten haber suscrito una vez agotada la prestación por desempleo y hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación o la jubilación anticipada.

**c) Incompatibilidades :**

Los empleados que se acojan a este programa se comprometen 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 en el plazo de dos años desde su adhesión a este Plan para el caso de los Técnicos y de 6 meses para el resto de trabajadores. A estos efectos, se entenderán comprendidas dentro del Grupo Telefónica, aquellas empresas dedicadas a la prestación de Servicios de Telecomunicación, tal como se definen en la Ley General de las Telecomunicaciones y disposiciones de desarrollo.

## **6. Programa especial de ayuda a la recolocación**

Las personas que soliciten su adhesión al ERE podrán optar a un programa especial de recolocación que les permita la búsqueda de un nuevo empleo. A tal fin la empresa contratará con una o varias consultoras de reconocida experiencia dicho servicio y por un período de seis meses desde la fecha de extinción del contrato de trabajo. Dicho coste será subvencionado íntegramente por la empresa.

## **7. Formación**

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, concentración de actividades etc...) tiene en los resultados económicos y organizativos 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 adaptación de la plantilla va a significar un reto importante en el escenario de convergencia de modo que será necesaria la adecuación de las personas a nuevos perfiles profesionales que se orienten adecuadamente.

Adaptándose 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 además de una inequívoca orientación al negocio, así como una innovación permanente.

Todo ello enmarcado dentro de una organización de alto rendimiento sumamente eficiente, convergente, donde los procesos 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.

En este marco, 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 programas que se definen el 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.

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.

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.

Igualmente, la formación posibilita 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.

Telefónica Móviles 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.

Por ello, se avanzará en el diseño de Programas específicos que se pondrán en marcha como consecuencia del presente Plan y se abordarán en la comisión de seguimiento siendo una competencia de ésta.

#### **8. Pacto de Garantías**

El presente Plan Social, que se avanzaba como una de las medidas fundamentales para abordar la situación de la empresa, con un futuro viable que garantice una solución aceptable para todos el cual pretende dar un tratamiento a los problemas actuales de manera globalizada. La empresa dispondrá todos los medios necesarios para una mejor empleabilidad para los empleados que continúen en la empresa con una distribución más racional y equilibrada de las tareas a través de una mejora competencial. Todo ello en un marco de estabilidad en el empleo que se concretará en la próxima negociación colectiva en los términos que venimos garantizando en el entorno Telefónica España y con el horizonte de futura integración societaria. Estabilidad que, en estos momentos de crisis, requerirá el esfuerzo de todos, y que contribuirá sin duda a mantener nuestro posicionamiento en el mercado.

La Dirección de la Empresa se compromete a no utilizar medidas unilaterales en materia de reestructuración de empleo, en el caso de que llegaran a producirse situaciones que afecten al volumen de empleo se abrirán los foros de diálogo y negociación con la Representación de los Trabajadores para buscar las mejores soluciones, con acuerdo, en su caso.

#### **9. Comisión de Seguimiento**

Al objeto de realizar el seguimiento de cuantas cuestiones pudieran plantearse en el desarrollo de este Expediente de Regulación de Empleo, se constituirá una

Comisión compuesta por un número máximo de tres representantes designados por la Representación de los Trabajadores firmantes del presente Plan Social y otros tantos por la Dirección de la Empresa.

Entre otras cuestiones, dicha Comisión analizará aquellas peticiones que no cumpliendo alguno de los requisitos establecidos en el presente Plan deseen adherirse al mismo, buscando las fórmulas mas adecuadas en cada supuesto en el marco de los programas pactados en el presente plan y respetando y primando la voluntariedad de los empleados, y, en consecuencia, proponiendo las medias necesarias que permitan dar una respuesta satisfactoria para alcanzar, o en cualquier caso, aproximarnos al número máximo autorizado.

Dentro de este marco, igualmente, de no cumplirse el objetivo marcado por la empresa en cuanto al número de extinciones, se estudiaran formulas en el seno de esta comisión.