



Madrid, 30 de octubre de 2015

## SE AÑADE UN NUEVO RETO A LA NEGOCIACION

La 11ª reunión del CEV ha transcurrido en un clima de expectación al ser conocedores todos los presentes de la aprobación por el Consejo de Administración de la Empresa de un plan de adecuación de plantillas a presentar en la mesa y que añade un nuevo reto a esta, ya de por sí, compleja negociación.

En una primera parte, la empresa presenta un documento extenso que pretende abarcar todos los aspectos del CEV, explicando que recoge gran parte de lo acordado en reuniones previas e intenta responder a las demandas planteadas desde la parte social, haciendo hincapié en sus necesidades para llegar a un acuerdo, destacando su interés en materia de movilidad geográfica interprovincial a iniciativa de la empresa y en modificar el actual régimen de cambios de acoplamiento, aspectos que UGT y CCOO hemos rechazado abordar en anteriores reuniones, planteando la empresa que la garantía de no movilidad geográfica que demandamos podría verse afectada de no llegar a un acuerdo en esa materia.

Del documento destaca la parte final, que contiene las disposiciones transitorias que afectan exclusivamente a alguna de las tres empresas, resaltando el mantenimiento de las tres cuestiones cuya eliminación había propuesto para TdE, y cuya supresión habíamos rechazado contundentemente ambas organizaciones, como eran el Plus de Compensación por supresión de días festivos, el Plus de Residencia y el Premio de Servicios Prestados que, ante nuestra exigencia rectifica, manteniendo dichos derechos solo para los trabajadores/as de TdE, introduciendo la opción de voluntariedad de conservar o liquidar el Premio de Servicios Prestados, manifestando por nuestra parte que si bien esa rectificación permite retomar la negociación, que de otro modo no hubiéramos continuado, no renunciemos a la extensión de esos beneficios a los tres colectivos.

Respecto al documento entregado, hay cuestiones que aparecen en el texto que no han sido tratadas en la mesa, como el Plan de Igualdad, Salud Laboral, Absentismo o Carrera Comercial, donde seguimos abogando por la creación de un nuevo puesto tipo de vendedor que responda a las necesidades de especialización técnica que presenta el área, o contemplar una oferta comercial para empleados/as que contenga descuentos porcentuales en los mismos productos que se ofrecen a los clientes.

Por otro lado expresamos nuestra valoración positiva sobre aspectos ya tratados, como la mejora de las disponibilidades o el reconocimiento a la participación sindical en los procesos de creación de empleo, quedando pendiente de atender nuestra reivindicación de poder intervenir en los CACE.

En Formación, se mantienen los acuerdos existentes en cada una de las empresas para la compensación a profesores/as y alumnos/as, en tanto se cumpla el compromiso de negociar un único sistema para todos, que recoja también una única reglamentación para la asistencia a cursos, compensaciones, tiempo para desplazamientos y asistencia, alojamiento etc... que resuelva las diferencias existentes no ya entre colectivos, sino entre territorios.

Valoramos la consolidación de los cuatro días de Asuntos Propios, y su consideración como permisos retribuidos, siendo por tanto su disfrute a criterio del trabajador/a, e igualmente valoramos que uno de esos días se pueda disfrutar de manera fraccionada a petición del trabajador/a.

En materia de teletrabajo, se ha avanzado hacia un modelo convergente, de uno a cuatro días, como demandábamos, obteniendo además el compromiso de crear un registro de solicitudes, concesiones y denegaciones para facilitar la gestión y seguimiento de las peticiones, que evite arbitrariedades.

Valoramos la mejora de la Póliza de Antares, con el reembolso franquiciado médico, de farmacia y bucodental, solicitando además en este apartado que se avance en la mejora de cuadros médicos y especialidades.

Por el contrario, mantenemos divergencias en materia de Movilidad geográfica, que esperamos solventar a lo largo de la vigencia del convenio mediante una homogeneización de condiciones para las tres empresas.

Por último, falta concretar la subida salarial y las fórmulas de revisión, así como concretar el Plus de Convenio que demandamos que sea consolidable.

Para seguir avanzando en la negociación hemos requerido a la empresa respuesta a las demandas planteadas, a la vez que incorporamos la propuesta de vacaciones rotativas, tal y como nos habíamos comprometido, entendiéndolo que viene a solventar una demanda histórica de los trabajadores/as.

La empresa, tras manifestar que recogería algunas de las cuestiones planteadas, hace una segunda intervención en la que presenta un documento y explica lo que denomina un Plan de Suspensión Individual de la Relación Laboral, que desglosa en sus condiciones principales:

- Para Trabajadores/as de TdE, TME y TSol
- Universal, Voluntario y no Discriminatorio
- Es suspensión del contrato de trabajo (art 45 del ET), manteniendo vínculo empresa/trabajador/a
- No tiene impacto en las arcas públicas
- Para trabajadores/as que tengan, o cumplan 53 años o más en el 2016 y 2017, sin prórroga. Hay que acogerse el primer trimestre de cada año, la salida será escalonada
- 68% salario regulador (Salario base, antigüedad y complementos funcionales) x 12 meses
- Póliza básica de Antares subvencionada al 40% con inclusión de los beneficiarios legales
- Convenio especial con la Seguridad Social hasta los 65 años
- Alta en Seguro Colectivo de Riesgo y Supervivencia
- No computa para el Premio Servicios Prestados, se liquida en el momento de la firma
- Se mantiene la aportación al Plan de Pensiones, tanto la de la empresa como la del trabajador/a

CCOO y UGT hemos recordado nuestra disposición a tratar cualquier proceso de regulación de empleo siempre que se plantee desde la negociación y bajo las premisas de voluntariedad, universalidad y no discriminación, reforzando nuestra exigencia de garantía de empleo, no movilidads funcionales y/o geográficas forzosas, no segregaciones forzosas y mejora del poder adquisitivo para el resto de trabajadores/as que continúen desarrollando su vida laboral en la empresa.

Tras plantear nuestras demandas en aras de mejorar en lo posible la propuesta de la Empresa, hemos solicitado toda la documentación sobre la misma, para poder establecer un posicionamiento definitivo al respecto.