



PROGRAMA **ELECTORAL**





*Inicio estas líneas con un dato constatado: Cada día somos más en **SUMADOS**.*

*Este hecho se materializó con el ciclo electoral de TdE **en 2023**, donde **conseguimos superar el 10% de representación** en el conjunto de las tres jurídicas, y que nos permitió acceder **por primera vez a la mesa de negociación** del Convenio de Empresas Vinculadas (CEV) de Telefónica.*

*De esta manera, acababa una larga hegemonía, hasta entonces representada por los sindicatos tradicionales, y surgía **una nueva forma de hacer sindicalismo**, más plural, apolítica y centrada en las personas trabajadoras, que también se vio plasmada en la transparencia y constante comunicación con la que se llevaron a cabo las negociaciones del III CEV, forzada por nuestra irrupción.*

*También quiero **insistir en el compromiso de SUMADOS con la plantilla**. Porque, aunque hayamos conseguido hacer llegar nuestras propuestas a las mesas de negociación, esto no significa que las hayamos conseguido todas y, por tanto, **nuestra postura de reivindicación constructiva se mantiene y fortalece** -ahora más que nunca- frente a la pasividad de unos y la actitud acomodaticia de otros.*

*Porque seguimos teniendo claro **nuestro objetivo: igualdad para las tres jurídicas integrantes del CEV**.*

*En **TME y TSOL existen problemáticas similares**, que requieren de un abordaje conjunto que ayude a solventar los desajustes creados por convenios de integración deficientes, anteriores al primer CEV.*

*Por ello, entre **las medidas que proponemos** desde **SUMADOS** se encuentran mejoras que no vamos a dejar de reivindicar, como la situación del personal topado o la de los fuera de convenio, entre otros.*

*Para **alcanzar estas metas** y seguir siendo **relevantes y decisivos** en el ámbito de la negociación colectiva de Telefónica, necesitamos **contar con vuestro apoyo** y que **nos sigáis otorgando vuestra confianza**.*

Un cordial saludo,

Jesús García Vilela.
Secretario General **SUMADOS**

ÍNDICE

ALFABÉTICO

04	ÁREAS COMERCIALES
05	ASISTENCIA SANITARIA COMPLEMENTARIA
06	DESLOCALIZACIÓN
07	DESPIDOS COLECTIVOS
08	EMPLEABILIDAD
09	FONDOS SOCIALES
10	FORMACIÓN
11	FUERA DE CONVENIO
12	GRUPOS LABORALES
13	JORNADA DE TRABAJO
14	MODELO PERFORMANCE
15	OFERTA PARA PLANTILLA
16	PLAN DE PENSIONES
17	PLAN DE RENOVACIÓN DE DISPOSITIVOS
18	PLANTILLA MÁS JOVEN
19	PROGRAMA DE BAJAS INCENTIVADAS
20	REMUNERACIÓN SALARIAL
21	TELETRABAJO Y SMARTWORK
22	VACACIONES Y TIEMPO LIBRE

ÁREAS COMERCIALES

Cada vez es más el personal de **áreas comerciales** que nos cuenta lo mismo: la actividad se ha vuelto insostenible. Dicen que les gusta vender y su profesión, **pero** no así.

También nos hablan de **jornadas interminables**, **desplazamientos frecuentes**, de objetivos cada vez más inalcanzables y de una carga administrativa que no les deja tiempo para lo esencial: vender. A eso se suman tareas que no les corresponden, pero que siempre acaban recayendo en este colectivo: gestiones internas, reclamaciones, soporte técnico, ajustes de ofertas, documentación y un largo etcétera.

La **problemática** que nos trasladan está relacionada con **los objetivos y el sistema de evaluación**. Se les ponen metas desproporcionadas, a veces incluso cuando el año ya está avanzado y sin tener en cuenta el contexto.

Además, el sistema de evoluciones e involuciones que aplica la empresa no es transparente. **¿Quién decide cómo se reparten los objetivos y carteras?** Nadie lo explica.

Este nivel de presión ya hace tiempo que tiene **consecuencias tangibles**: hay bajas médicas, errores, frustración y una enorme pérdida de motivación. No se trata solo de trabajo exigente, sino de **un entorno que acaba afectando a la salud mental** del equipo comercial.

¿QUÉ PROPONE SUMADOS?

- **Participación del colectivo y de la Representación Social** en la fijación de objetivos.
- **Eliminación del sistema de involuciones.**
- **Respeto de la jornada laboral:** registro de las horas reales realizadas y abono de las horas extra.
- Respeto escrupuloso del **derecho a la Desconexión Digital**.
- **Facilitar la movilidad interna** para quienes quieran salir del área comercial, hacia otras actividades de la compañía o hacia otros segmentos y jefaturas, dentro de Comercial.
- **Actualización de las compensaciones económicas** asociadas a desplazamientos.
- **Objetivización** de los SDO's.

Ampliar información de nuestras
propuestas para **ÁREAS COMERCIALES**



Volver a **ÍNDICE**

ASISTENCIA **SANITARIA** COMPLEMENTARIA

La **póliza colectiva de salud**, que garantiza una [Asistencia Sanitaria Complementaria](#) a la del sistema público, es una de las facilidades más valoradas por la plantilla.

Nuestro convenio colectivo no contiene un compromiso de suscribir dicha póliza con una determinada aseguradora y muestra de ello es que en los últimos años hemos visto como su gestión ha ido pasando por diferentes manos, tras la venta de Antares, hasta aterrizar en Occident, como actual proveedora del servicio.

Coincidiendo con estos movimientos, se ha ido implantando entre la plantilla la sensación de una constante **pérdida de calidad en las prestaciones y de disminución de las coberturas**, sensación además que desde **SUMADOS** hemos podido confirmar y documentar mediante encuestas y recogida de casos reales entre las personas trabajadoras.

Por esta razón, llevamos tiempo ya trasladando propuestas de mejora a la empresa sobre los posibles cambios a realizar para incrementar el nivel de satisfacción de las personas trabajadoras con este beneficio.

¿QUÉ PROPONE **SUMADOS?**

- Que haya más de una póliza de salud colectiva disponible, para que la persona trabajadora pueda elegir y que el nivel de cobertura de éstas sea mejorado, con relación al actual.
- En caso de que solo se mantenga una póliza de salud colectiva, que se mejoren los servicios a las personas aseguradas (reducir plazos en procedimientos de autorización y tramitación de reembolsos, etc) y se amplíen las coberturas contratadas: Inclusión de pruebas preventivas, aumento de sesiones en terapia psicológica, rehabilitación para dolencias crónicas, etc.

Ampliar información de nuestras
propuestas de mejora de la **PÓLIZA
DE SALUD**



Volver a **ÍNDICE**

DESLOCALIZACIÓN

El piloto de **Deslocalización**, por el que apostamos como **novedad en el III CEV**, ha resultado un éxito y ha supuesto un punto de partida para desbloquear la situación de los traslados, que en algunos casos llevan años pendientes.

La prueba de que ha funcionado tan bien ha sido que tres cuartas partes de las personas adscritas al piloto de Deslocalización en 2024 han podido **consolidar el puesto en la nueva provincia, mediante concurso especial de traslado**, a partir de 2025. Por otra parte, también hemos conseguido que se abriera un nuevo piloto este año, hasta el 31 de diciembre de 2025.

Todo esto viene a confirmar lo que siempre hemos sabido, que la empresa dispone de la tecnología necesaria para hacerlo posible -tecnología que lleva años vendiendo a sus clientes para promocionar el trabajo en movilidad- y ahora lo que toca es **ampliar y consolidar el modelo**; esto nos permitirá seguir ahondando en la conciliación de la vida personal y laboral y poner nuestro grano de arena en la lucha contra la despoblación de amplias zonas de nuestra geografía.

¿QUÉ PROPONE SUMADOS?

- Que se incremente el porcentaje de personal al que se le puede conceder la Deslocalización, por encima del actual 2% de la dirección básica.
- Que las solicitudes denegadas reciban el *feed back* correspondiente, para identificar las posibilidades de mejora de la persona trabajadora de cara a futuras convocatorias.
- Que las personas, que ya hayan estado deslocalizadas, puedan renovar un segundo año, como paso previo a la solicitud de traslado hacia esa provincia.



DESPIDOS COLECTIVOS

Los Planes de Suspensión Individual (PSI) y los despidos colectivos, al estilo Telefónica, se han convertido en la tierra prometida para una parte importante de la plantilla más veterana.

Como organización sindical que representa a las personas trabajadoras, **SUMADOS** siempre defenderá un **empleo estable y de calidad**. Si la empresa necesita adecuar la plantilla a su actividad y planes de futuro, siempre tendrá otras formas de hacerlo, como podría ser la internalización de actividad o haciendo reskilling. Además, **los despidos colectivos implican pérdida de talento y conocimientos** al permitir que se vayan las personas con más experiencia, lo que también conlleva una pérdida de valor y capital humano para la compañía.

Aclarada nuestra postura, tampoco podemos permanecer de espaldas a la realidad: un sector de la plantilla sigue demandando nuevos despidos colectivos pactados.

¿QUÉ PROPONE **SUMADOS**?

- Que cualquier acuerdo de Despido Colectivo se base en la **universalidad y voluntariedad**. Sin cuotas por Direcciones ni actividades vetadas.
- Que se articulen procedimientos para garantizar la **transmisión de conocimiento y actividad en las mejores condiciones** desde las personas salientes hacia quienes las vayan a sustituir.



EMPLEABILIDAD

Seguir avanzando en la **empleabilidad** en una empresa como Telefónica, **requiere de una combinación de habilidades técnicas, adaptabilidad y visión de futuro.**

Sabemos que el sector de las telecomunicaciones evoluciona a gran velocidad. Por eso, la formación continua ya no es una opción, sino algo esencial. Estar al día de las últimas herramientas o tendencias nos permite seguir siendo competitivos y aportar mayor valor a la organización.

Pero tampoco basta con lo técnico. Ahora las competencias blandas también juegan un papel clave, así que, además, tener que saber comunicar ideas, trabajar en equipo, resolver problemas de forma ágil y adaptarnos al cambio.

En definitiva, **lo que garantiza nuestra empleabilidad es la actitud: tener curiosidad, ser proactivos y estar comprometidos** con la mejora constante. En un entorno tan cambiante, quien se adapta y aprende de forma continua es quien asegura su lugar en el futuro del sector.

Pero, **esta labor debe desarrollarse de forma conjunta entre plantilla y empresa**, ya que nos unen intereses comunes. El principal activo de Telefónica son sus personas trabajadoras y cuanto más valgan los profesionales que la conforman, mayor peso tendrá también ésta.

¿QUÉ PROPONE SUMADOS?

- Que haya transparencia en los **procesos internos de selección**, de manera que la persona candidata pueda hacer seguimiento, en cada momento, de la evolución del proceso. Importante, también: en caso de no ser seleccionada, que se le dé feed back de los motivos.
- Que se abra la posibilidad de **concurrir a convocatorias internas de grupos profesionales superiores**, sin necesidad de pertenecer ya a ellos.
- Que, en caso de estar **desarrollando tareas de un grupo superior**, durante al menos seis meses, se reconozca el nuevo grupo profesional, sin necesidad de que se tenga que abrir una convocatoria para cubrir la plaza.
- Que, **en el caso de excedencias por circulación entre empresas del grupo**, la persona trabajadora pueda regresar al puesto y empresa de origen en un periodo máximo de 3 meses, sin necesidad de que deba haber una plaza vacante de su mismo puesto profesional y lugar de residencia.



Volver a **ÍNDICE**



FONDOS SOCIALES

El modelo de **Fondos Sociales** de Telefónica tiene un presupuesto anual de **4.891.019€**.

Este dinero **está gestionado** por la Representación de las Personas Trabajadoras a través de la **Comisión de Fondos Sociales** (constituida por UGT y CC.OO), quien es la responsable de repartirlo en forma de ayudas para el Plan de vacaciones, Plan de campings o las subvenciones para estudios de hijos de personas trabajadoras.

Pero **¿sabes cuánto dinero se asigna** anualmente **a cada una de estas partidas?** ¿o cuántas solicitudes se realizan y cuántas de ellas son rechazadas?

Lo cierto es que, a fecha de hoy, **la plantilla del CEV de Telefónica no dispone de esta información.**

¿QUÉ PROPONE SUMADOS?

- **Que el sistema** de adjudicación de ayudas **sea transparente** y la Comisión de Fondos Sociales informe a la plantilla del reparto pormenorizado realizado en cada ejercicio.
- **Que el catálogo de destinos** vacacionales y de campamentos para hijos/as **se abra**. No se eliminarían estas partidas, sino que se flexibilizarían al máximo, lo que implicaría llegar a mucha más gente. Destino de libre elección sobre el que se subvencionaría un porcentaje.
- **Que se abran las partidas ya existentes para incluir nuevas posibilidades**, más acordes a las necesidades actuales (con modelo flexible de libre elección de proveedor para el servicio). Por ejemplo:
 - Subvención para gimnasios.
 - Ayuda para estudios para el empleado/a.
 - Subvención de gafas/lentillas/audífonos.
 - Bonos culturales (entradas teatro, conciertos, expos, etc).



DESARROLLO Y FORMACIÓN

El enfoque actual de **desarrollo y formación** ha permitido construir **una base valiosa sobre la que avanzar** y la empresa cuenta con una oferta formativa estable y variada.

A pesar de estos avances, todavía hay bastantes **desafíos que limitan el impacto real de la formación en el desarrollo profesional** de la plantilla:

- No hay Planes de Desarrollo Profesional (PDP) individualizados que guíen el crecimiento a medio y largo plazo.
- No hay una conexión entre la oferta formativa existente y las necesidades específicas de desarrollo de cada persona o equipo.
- Existen dificultades para consensuar prioridades formativas entre la persona trabajadora, su responsable y RRHH.
- No hay ningún proceso de transmisión de conocimiento cuando una persona deja su puesto.
- El **profesor/a interno**, como acompañante del desarrollo profesional, es una figura clave sobre la que se fundamenta la formación en Telefónica, que no recibe todo el apoyo ni reconocimiento que se merece.

Es fundamental **cambiar la percepción de la formación como una carga** para el equipo. Ser profesor/a interno no es 'abandonar el puesto', sino aportar valor a la organización mediante el desarrollo de nuevas habilidades, en beneficio del grueso de la plantilla.

¿QUÉ PROPONE SUMADOS?

- Establecer Planes de Desarrollo Profesional (PDP) individualizados, cocreados entre la persona trabajadora y su responsable, con revisión periódica, utilizando los PDP como base para detectar brechas de habilidades.
- Reforzar el rol del Business Partner.
- Asegurar un proceso sistemático de transmisión de conocimientos basado en documentación estandarizada, mentoría y una transición gradual de la persona saliente hacia la que la va a sustituir.
- Reconocer el esfuerzo de la formación interna con compensaciones económicas actualizadas y construir una carrera profesional docente estructurada, con evaluaciones claras y evolución visible.
- Convocatorias abiertas y objetivas para seleccionar al profesorado interno, facilitando la participación del talento oculto en la organización.

Ampliar información sobre nuestras propuestas en **FORMACIÓN**



Volver a **ÍNDICE**



FUERA DE CONVENIO

La empresa define a los Fuera de Convenio (FC) como **profesionales de especial confianza**, que realizan labores directivas o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora, control de gestión y supervisión técnico-administrativa, que trabajan con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad.

El actual CEV recoge un compromiso explícito para no aumentar, durante la vigencia de éste, el número de personas trabajadoras en situación de Fuera de Convenio en el conjunto de las tres jurídicas.

Actualmente el **33,7% de la plantilla de TME y el 26% de la de TSOL** se encuentran excluidos del CEV.

Existen **dos tipos de personas FC, las que tienen personal a cargo** (como coordinadores/as, jefes/as, gerente, etc) **y las que no lo tienen**, (ej. Expertos, RV4, etc), pero a todas ellas las une un mismo marco laboral *(enlace accesible desde EDOMUS) que ha sido **fijado unilateralmente por la empresa**, sin ningún tipo de negociación previa con la Representación Social.

A pesar de que cuentan con ciertas ventajas, como el Plan de Compensación Flexible o un seguro de salud colectivo más completo, los FC no se benefician de mejoras como la reducción de jornada a 36 horas/semana -que establece el III CEV para 2026- ni tienen bienios ni saltos automáticos de nivel. Además, y tal vez esto sea lo más preocupante, tampoco tienen garantizada una revisión salarial anual mínima, lo que deja en manos de la Dirección de turno el decidir el nivel de compromiso y desempeño que han tenido en el ejercicio anterior y fijar su subida de sueldo acorde a ello.

¿QUÉ PROPONE SUMADOS?

- Que se cree un grupo laboral específico dentro de convenio para los FC que no tienen personal a cargo, que respete sus singularidades, como el reembolso dental o el Plan de Compensación Flexible.
- Que se cree un marco laboral específico para los FC con personal a cargo, negociado y acordado con la Representación Social.



GRUPOS LABORALES

En este apartado se incluyen aspectos como la progresión salarial ligada al grupo, las posibilidades de carrera profesional o el inexistente grupo 6, con el que comúnmente se denomina a quienes se encuentran Fuera de Convenio (FC).

La premisa de la que partimos en SUMADOS es simple: Cualquier persona que entre a trabajar en Telefónica, independientemente de su edad, debería tener recorrido salarial durante su vida laboral en la empresa.

Por otro lado, todos conocemos casos de personas que estando dentro de una misma unidad y desarrollando una misma actividad, están adscritas a grupos profesionales distintos.

Finalmente, tenemos la casuística de los **topados**. Nos referimos a aquellas **personas dentro de convenio que se encuentran en el último nivel de su grupo profesional**, sin posibilidad de acceder a más saltos automáticos. Como con números las cosas siempre se ven más claras, estamos hablando del **32% del personal de TME y del 8% del de TSOL**.

Los hay que llevan así desde la firma del I CEV, en 2016, con la trasposición a los nuevos grupos profesionales del que sería el primer convenio convergente para TdE, TME y TSOL, y también hay quien ha pasado a estar topado o topada durante los últimos años. Sea como fuere, la situación para todos ellos es la misma: su trayectoria profesional ha quedado congelada: su único aliciente ahora es saber cuánto subirá su salario en tablas, según lo pactado en convenio y generar nuevos bienes.

¿QUÉ PROPONE SUMADOS?

- Que se abone **un complemento de un 5%** para el personal que se encuentre topado desde hace al menos ocho años (año 0 para computar: 2016, coincidiendo con la firma del I CEV), de modo que se compense su expectativa de crecimiento salarial.
- Que se cree **un nuevo grupo dentro del CEV para los FC** sin personal a cargo.
- Que se reconozca **el grupo laboral superior** a quien desarrolla funciones de éste durante más de 6 meses, ejemplo: ingenieros/as que ingresan en plantilla como grupo 2, a pesar de tener que acreditar titulación superior para ser contratados.
- Que se desarrolle una **carrera profesional dentro de cada grupo actual**, dotándola de la formación necesaria, para incentivar el crecimiento profesional.
- Que **nunca se pueda producir una evolución profesional descendente**, como ocurre con las involuciones en la Carrera Comercial.
- Que una persona trabajadora, desde que entre en la compañía hasta su desvinculación, tenga recorrido de saltos automáticos.



JORNADA DE **TRABAJO**

Con la firma del III CEV logramos:

- La reducción progresiva de la jornada, que **en 2026 quedará fijada en 36 horas/semana**.
- La extensión del **horario de verano** para el personal con jornada partida, que en 2026 será ya de **3 meses** (del 15/06 al 15/09).

A pesar de lo evidentemente positivo de estas medidas, desde **SUMADOS** creemos que **todavía hay recorrido de mejora** en materia de jornada y horarios, para lograr una mayor conciliación, ya que, hoy por hoy, cualquier reducción horaria, solo se puede realizar los viernes.

Otra mejora significativa del III CEV ha venido de la mano de la **Jornada Semanal Flexible Bonificada** (JSFB) -también conocida como Jornada de 4 días- en la que, gracias a la negociación, **hemos ampliado del 20 al 30%** lo que bonifica la empresa en la reducción salarial a realizar, por el tiempo no trabajado. Sin embargo, desde el punto de vista de la flexibilidad, este tipo de jornada también se puede mejorar, ya que el sistema actual impone que la reducción sea siempre los viernes y su concesión está limitada a un máximo del 10% de las personas trabajadoras de cada Dirección básica.

¿QUÉ PROPONE **SUMADOS**?

- Que exista mayor flexibilidad en el horario de entrada y salida.
- Que en la dirección de Operaciones se compense económicamente o con libranzas cuando no sea posible aplicar la reducción de jornada pactada.
- Que las áreas con jornada partida los viernes, se conceda teletrabajo por la tarde.
- Que exista libre elección del día de la semana en que se aplica la reducción de jornada, tanto para la jornada semanal de 36 horas, como en el caso de JSFB.
- Que se amplíe el porcentaje máximo de personas que puedan suscribir la JSFB.



MODELO PERFORMANCE

Hemos pasado ya por muchas denominaciones -**Evaluación del desempeño**, Conversaciones para Crecer, etc- para referirnos a lo que no deja de ser un **sistema de valoración** de la persona trabajadora que **no es objetivo** y que se fundamenta en la metodología de la **Campana de Gauss**. En la práctica, esto significa que se recomienda a los mandos que pongan al personal a su cargo dentro de unos porcentajes de cumplimiento, **con un máximo establecido**, según un baremo dado.

Además, **el modelo** aplicado por la empresa **sigue indicadores** como **transformación, impacto o crecimiento**, bastante abstractos y **más difíciles de medir** todavía y, aunque la valoración realizada por el mando no tiene impacto en ninguna remuneración variable, la empresa sí que la está teniendo en cuenta a la hora de conceder otro tipo de compensaciones, algo más intangibles.

Nuestra postura siempre ha sido la misma ante esta cuestión: la empresa debería contar **con la Representación de las personas Trabajadoras** a la hora de diseñar su programa de evaluación, que **debería servir para incentivar el desarrollo profesional**, sin campanas ni penalizaciones, y reflejar el verdadero esfuerzo de la plantilla.

¿QUÉ PROPONE SUMADOS?

- Que el **sistema sea medible, objetivo y alcanzable**.
- Que sea **trasladado de forma clara** a la plantilla con anterioridad, de manera que tengamos claro qué se espera de nosotros.
- Que esta evaluación **sirva para premiar de forma adicional** a las personas trabajadoras que hayan obtenido nivel de excelencia, con días extra de teletrabajo, permisos retribuidos adicionales, saltos de nivel en menos tiempo, etc, en definitiva, **que se use como estímulo** y sirva como **dinamizador** de la proyección profesional.
- Que en caso de que la persona trabajadora no esté de acuerdo con la evaluación recibida, puede rechazarla y ésta pase a una **figura mediadora** que la revise.



OFERTA PARA **PLANTILLA**

La actual **oferta comercial para plantilla**, incluida en el Convenio de Empresas Vinculadas, **posibilita tener una serie de descuentos** que varían **en función de los paquetes de servicios contratados**.

Sin embargo, a pesar de que se han reducido los precios y se permite contratar servicios de TV de forma individual, **sigue siendo una oferta unilateral**, que **NO ha sido consensuada** con la Representación de las personas trabajadoras y que se queda a medio camino de lo que siempre hemos reivindicado para la plantilla: **total libertad a la hora de elegir** qué servicios de Telefónica se quieren contratar y porcentaje fijo de descuento sobre el producto elegido.

¿QUÉ PROPONE **SUMADOS?**

- **Simplificación de la oferta** para plantilla, aplicando un descuento del 50% sobre los precios generales de cualquier producto o servicio contratado.
- Adquisición de **terminales (Renting)**, dependiendo del paquete contratado, disponer de hasta dos terminales a coste 0€.



PLAN DE PENSIONES

Nuestro plan de pensiones de empleo es un **instrumento de previsión social promovido por la empresa** con el fin de constituir un **ahorro a largo plazo** que complemente nuestra pensión pública de jubilación, o que ofrezca un capital, si se producen otras contingencias como el fallecimiento, la incapacidad permanente o el desempleo de larga duración.

Este tipo de plan también contempla un **rescate anticipado** a partir de los 60 años y, desde 2025, la normativa legal permite el rescate de los derechos que tengan más de 10 años. Sin embargo, para que esto pueda hacerse, **el Reglamento del Plan debe recogerlo de forma expresa**. En nuestro caso, la **Comisión de Control** ha considerado que sí procede el rescate en casos como enfermedad grave o desempleo de larga duración, pero **se opone a la posibilidad de adelantar el rescate** en otros, como el **haber cumplido los 60 años**, estando en situación de PSI o el voluntario de los derechos de más de 10 años.

Aunque lo deseable es que ese capital permanezca sin ser retirado hasta el último momento, puede haber personas con situaciones que requieran desembolsos importantes, que necesitaran hacer uso del Plan. Tener un ahorro de un capital importante, pero que en algunos casos no puede tocarse hasta los 67 años, no deja de ser una situación absurda.

Otra cuestión importante es **el funcionamiento del Plan**. Básicamente, existe una Entidad Gestora, que se encarga de administrar e invertir el dinero, y una Comisión de Control del Plan que supervisa a la anterior. En nuestro caso, la Entidad Gestora es Fonditel, cuyos accionistas son Telefónica, UGT y CC.OO. La Comisión de Control está formada exclusivamente por miembros de estas dos organizaciones sindicales, lo que podría dar lugar a conflictos de interés.

¿QUÉ PROPONE SUMADOS?

- **Flexibilizar el reglamento** del Plan de Pensiones para que los fondos acumulados puedan ser rescatados en momentos críticos.
- Modificar el reglamento para que se pueda **rescatar capital a partir de los 60 años** en caso de desvinculación, tanto en situación de ERE como de PSI.
- Implementar el **rescate de los derechos consolidados de más de 10 años** sin necesidad de justificación.
- **Introducir criterios de excelencia** para que, si la gestora del Plan no cumple con un mínimo de rentabilidad, la Comisión de Control esté obligada a tomar medidas al respecto, como sacar a concurso la gestión del Plan de pensiones.

Ampliar información sobre nuestras propuestas del **PLAN DE PENSIONES**



Volver a **ÍNDICE**



PLAN RENOVACIÓN DE DISPOSITIVOS

¿Recuerdas la última vez que te renovaron el teléfono o el portátil corporativo? o ¿eres los que no han llegado a tener un móvil de empresa y has asumido que, si quieres usar la línea corporativa, el terminal lo tienes que poner tú?

Independientemente del grupo al que pertenezcas, coincidirás en que una empresa que vende la tecnología más avanzada en telecomunicaciones debe tener un **plan de renovación de equipos informáticos y móviles para sus profesionales**.

Algunas de las **razones** para tenerlo, podrían ser:

- **Desempeño y eficiencia:** Con el tiempo, los equipos se vuelven lentos y menos capaces de ejecutar software moderno, lo que afecta a la **productividad**.
- **Seguridad:** Los equipos antiguos dejan de recibir actualizaciones de seguridad, volviéndose vulnerables a ataques y malware.
- **Compatibilidad:** Las aplicaciones nuevas a menudo requieren de hardware más moderno. Renovar los equipos garantiza su compatibilidad.
- **Coste de mantenimiento:** A medida que los equipos envejecen, requieren de más mantenimiento y reparaciones, lo que implica más gasto.
- **Eficiencia energética:** Los equipos modernos consumen menos energía.
- **Imagen corporativa y motivación:** Contar con tecnología actualizada mejora la imagen de la empresa y motiva a la plantilla.
- **Satisfacción y orgullo de pertenencia:** disponer de los medios adecuados para el desempeño de nuestras funciones redundará en una mayor satisfacción y orgullo de pertenencia.
- **Embajadores de marca:** allí donde vayamos, seamos comerciales o no, somos embajadores de los productos de Telefónica. Utilizar equipamiento obsoleto o no suministrado por la empresa daña la imagen de marca.

¿QUÉ PROPONE SUMADOS?

- Un **plan de renovación de equipos** sistematizado que cubra equipos con más de 4 años: ordenadores de sobremesa, portátiles y terminales móviles en todas las áreas de la empresa, priorizando los puestos críticos, como las FFVV en contacto directo con los clientes.
- **Posibilidad de reutilización** de los equipos renovados (donaciones, etc).
- **Revisión anual** del estado de los dispositivos y encuestas de satisfacción.

Ampliar información sobre nuestras propuestas sobre **RENOVACIÓN DE DISPOSITIVOS**



Volver a **ÍNDICE**

PLANTILLA

MÁS JOVEN

La **plantilla más joven** de la compañía es la **más preparada** de la historia. Estos profesionales se incorporan a la empresa tras acreditar su capacitación y conocimientos y con unas altas expectativas asociadas a la idea de trabajar en una empresa como Telefónica.

Para retener este talento joven es crucial ser capaces de dar respuesta a sus necesidades. Las personas jóvenes priorizan, cada vez más, aspectos que van más allá de lo estrictamente económico y cuestiones como la conciliación entre la vida laboral y personal, la posibilidad de continuar formándose o las perspectivas de progresión profesional dentro de la empresa, pasan ahora a un primer plano.

Conscientes de este reto, queremos ser parte activa en la toma de decisiones que atiendan sus demandas.



¿QUÉ PROPONE SUMADOS?

- **Mayor acceso a formación continuada y asequible**, mediante convenios con universidades y más horas para formación en TIC, que permitan a las personas jóvenes avanzar en su carrera con la adquisición de nuevas habilidades.
- **Mayor flexibilidad laboral**: La posibilidad de tener horarios flexibles y trabajar en remoto (ya sea mediante Teletrabajo como Smartwork) es fundamental para equilibrar la vida laboral y personal, aumentando la satisfacción y sensación de pertenencia del colectivo más joven.
- **Deslocalización**: muchos jóvenes acceden a Telefónica renunciando, para hacerlo, a su lugar de residencia. Debemos trabajar en medidas que les permitan regresar a sus ciudades de origen, si así lo desean. El porcentaje de deslocalización actual y el sistema de traslados no cubren estas necesidades, por lo que proponemos aumentarlos y mejorarlos.
- **Salarios competitivos**: Los actuales salarios de entrada en Telefónica (en el nivel más bajo del grupo profesional) no permiten a los jóvenes plantearse cosas como la adquisición de una vivienda. Incrementar los salarios iniciales haría de Telefónica una compañía más atractiva para los talentos jóvenes.
- **Incrementar el aval** para la compra de vivienda habitual hasta 100.000 euros y, en caso de alquiler, hasta 6000 euros.
- **Actualizar la clasificación profesional**, reduciendo los años necesarios para avanzar entre niveles, lo que motivaría a quienes tienen más recorrido por delante en su carrera. Un sistema serían los aceleradores de impulso, que, basándose en programas con datos objetivos, sirvan para apoyar y acelerar el desarrollo profesional, fomentando la motivación y el crecimiento dentro de la empresa.



PROGRAMA DE **BAJAS** **INCENTIVADAS**

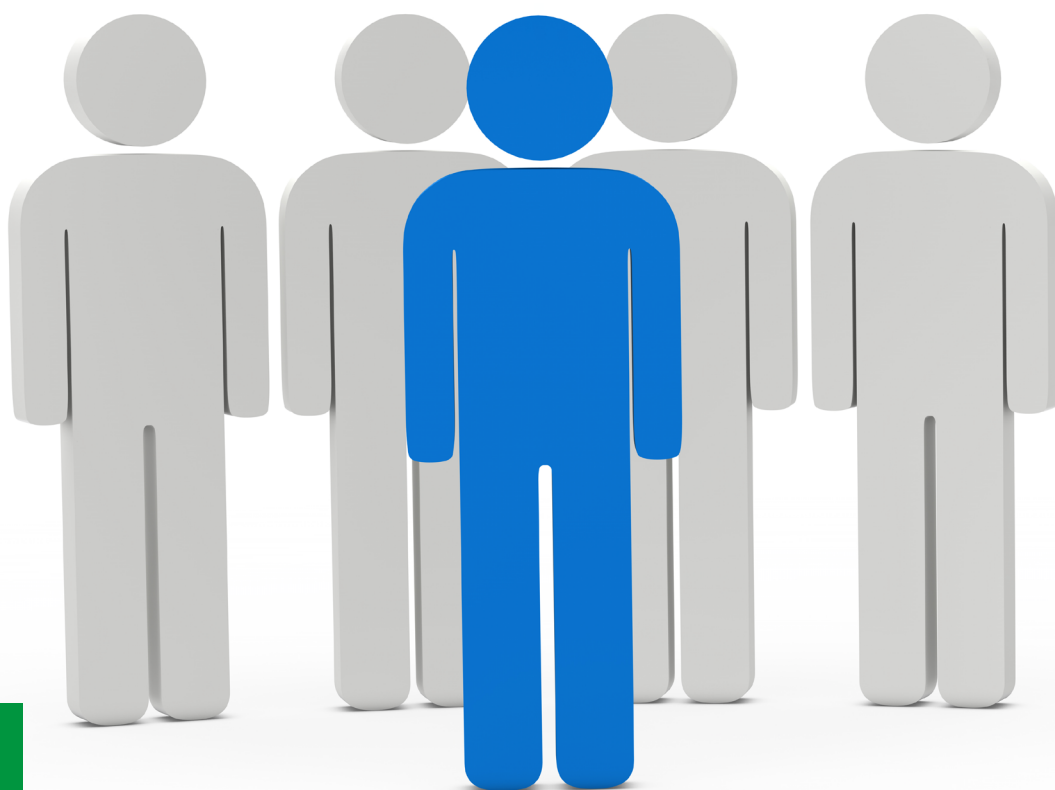
Hay vida laboral más allá de Telefónica. Esta afirmación, tan lógica para cualquier persona ajena a la compañía o que lleve todavía poco tiempo vinculada a ella, puede incomodar en otros sectores de plantilla.

Pero es una realidad. A pesar de las ventajas de trabajar en una empresa grande y con proyección, siempre habrá personas que, por distintas circunstancias, pueden estar interesadas en explorar otras vías profesionales más allá de las de Telefónica.

Para dar respuestas a esta necesidad, en pasados convenios colectivos se había incluido la posibilidad de acogerse de forma voluntaria y pactada a una baja individual incentivada, con condiciones más ventajosas a las legalmente establecidas.

¿QUÉ PROPONE **SUMADOS?**

- Que se recupere la posibilidad de **suscribir una baja voluntaria incentivada**, con la remuneración de dos anualidades, para cualquier persona trabajadora con una antigüedad mínima en la empresa de cinco años.



REMUNERACIÓN SALARIAL

El actual **modelo de remuneración salarial** para la plantilla adscrita al CEV está basado en tres puntos clave:

- Bienios (complemento por antigüedad)
- Saltos de nivel automáticos
- [Revisión salarial anual](#) (masa salarial teórica global, menos deslizamientos).

Por otro lado, hay que tener en cuenta que **alrededor del 32% de la plantilla conjunta de TME y TSOL se encuentra Fuera de Convenio (FC)** y, por tanto, no participa de este modelo. Por tanto, no es cierto que al grueso de la plantilla se le esté pagando la antigüedad, ya que los FC no la tienen, y por lo que hace a quienes están dentro de convenio, también cabe recordar que, en el caso de los topados, tampoco perciben subidas en concepto de salto automático, por encontrarse en el nivel más alto de su grupo profesional.

Así las cosas, los bienios solo sirven para compensar en parte los deslizamientos.

Por otro lado, el sistema de revisiones de IPC al finalizar la vigencia del convenio lleva a una pérdida de poder adquisitivo durante el mismo, ya que la subida actualiza el porcentaje que se ha perdido, por lo que no se puede considerar una subida salarial.

Además, el convenio tiene anexos que solo son de aplicación para alguna de las tres jurídicas y se deberían unificar para que las condiciones fueran iguales para toda la plantilla.

¿QUÉ PROPONE SUMADOS?

- Que se descarten los conceptos de masa salarial teórica global y deslizamientos, de manera que **las revisiones salariales se realicen en base al IPC real** previsto a inicio de año con revisión retroactiva al finalizar este con el IPC real.
- Que a los **Fuera de Convenio** se les revise el sueldo **en los mismos términos** que al resto de la plantilla, ya que, al no tener bienios, ni saltos de nivel, ni subida salarial garantizada, todo lo que no sea actualizarles en base al IPC real supone una pérdida salarial y de poder adquisitivo.
- Que **las revisiones salariales** se apliquen también a todos los **complementos extrasalariales** (kilometraje, dietas, etc), unificando la remuneración para las tres jurídicas.
- Que se actualicen los **variables que se aplican a las áreas de Ventas, Ingeniería, etc.** a la finalización del convenio, ya que estos también sufren una depreciación con respecto al IPC en el transcurso del tiempo.



TELETRABAJO Y SMARTWORK

Las nuevas formas de trabajo a distancia recogidas en el III CEV, vinieron a regular una realidad que había quedado más que comprobada durante la pandemia del Coronavirus.

En marzo de **2020**, **más del 90% de la plantilla de Telefónica fue enviada a casa a trabajar** por decreto. Transcurridos los meses más duros de la pandemia, en torno a 16.000 personas mantuvieron todavía esta modalidad, de forma ininterrumpida, durante casi dos años.

Fueron meses de reinventarse sobre la marcha para mantener la actividad de la Compañía. Y se hizo. Desde la propia presidencia de Telefónica en España se admitiría después que esto se había hecho en un tiempo récord y con una capacidad de adaptación extraordinaria y que **el teletrabajo HABÍA SIDO TODO UN ÉXITO**.

Sin embargo, a pesar de lo dicho y del tiempo transcurrido, la empresa sigue sin querer ampliar los dos días mínimos de teletrabajo semanales (posibilidad que, recordemos, ya recoge el convenio), y no solo eso, sino que, periódicamente **libera al fantasma del presencialismo**, e insta a los mandos a que liquiden cualquier acuerdo interno con su equipo que amplíe esos dos días.

Y lo mismo ocurre con el **Smartwork**, es ave rara del trabajo flexible, orientada a un perfil muy específico de actividad, que no requiere de una presencia mínima en la oficina. Aquí, también se dan periódicos arrebatos neopresencialistas que trasladan a la cadena de mando la necesidad de exigir un porcentaje mínimo de asistencia, sin ningún tipo de justificación objetiva.

¿QUÉ PROPONE SUMADOS?

- Que se amplíe el contrato de Teletrabajo a un mínimo de 3 días semanales.
- Que se respete el modelo de Smartwork, sin cuotas de presencialismo mínimo.
- Que de forma regularizada se puedan mover días de Teletrabajo cuando estos coincidan con festivos.
- Que se incremente la bolsa anual de Teletrabajo a 10 días, abriendo la posibilidad de incrementarla a 15 días, en base a la Evaluación del desempeño. Esta práctica de premio al esfuerzo favorecería también la retención del talento, ya que entre la plantilla más joven se produce cada vez más abandono, porque prioriza la posibilidad de conciliar el trabajo con su vida personal, por encima de otras cuestiones.



Volver a **ÍNDICE**



VACACIONES Y TIEMPO LIBRE

Somos una empresa del siglo XXI con un [modelo de vacaciones](#) del siglo anterior.

El actual sistema, impuesto desde el primer CEV, y heredado de la antigua Telefónica, se encuentra obsoleto y ya no tiene razón de ser en una compañía puntera y referente de modernidad en muchos otros aspectos.

Los bloques de vacaciones son rígidos, los sábados se siguen considerando días laborables a la hora de computar períodos vacacionales y nos exigen realizar la solicitud de vacaciones en el mes de noviembre del año anterior al de disfrute, todo lo que, en su conjunto, hace del actual procedimiento, una auténtica pesadilla.

Otra forma de tiempo libre son los **Asuntos Propios** (AA.PP.) Con el III CEV conseguimos que su **cómputo anual** se incrementara a **6 días** (para 2024 y 2025) y 5 días (para 2026), pero al ser incluidos en una bolsa conjunta con **los días por fuerza mayor** se ha generado bastante confusión entre la plantilla en cuanto a las condiciones para poder disfrutar de unos u otros, en función de las circunstancias. Si a todo esto añadimos que los días de AA.PP. no se pueden fraccionar y los de fuerza mayor sí, tenemos ya la tormenta perfecta.

¿QUÉ PROPONE SUMADOS?

- Que se recupere el antiguo modelo de vacaciones de TME, haciéndolo extensivo al resto de la plantilla del CEV:
 - Mayor flexibilidad en los bloques de días de vacaciones.
 - Consideración de días laborables de lunes a viernes.
 - Posibilidad de pasar días de vacaciones al primer trimestre del año siguiente, previo acuerdo con la unidad.
- Que las vacaciones no se tengan que solicitar con tanta antelación.
- Que el sistema conjunto de AA.PP./ Fuerza mayor vuelva a ser de 6 días/año, de los cuales dos puedan ser fraccionables, indistintamente de la tipología.

