SUMADOS

Fetico

PROGRAMA

ELECTORAL

TSOL

2026

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 hecho, a día de hoy tenemos dos de cinco miembros en el Comité Intercentros que negoció el último despido y otros dos en la mesa de la Comisión Permanente que negoció la última prórroga del convenio.*

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 TSOL existen problemáticas únicas*, que requieren de un abordaje decidido que ayude a solventar los desajustes creados por convenios de integración deficientes, anteriores al primer CEV.*

Por ello, entre ***las medidas que reivindicamos desde SUMADOS*** *se encuentran mejoras sobre las que vamos a incidir, como la situación del personal preventa, venta especialista, 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.***

El ciclo del convenio alcanza hasta 2030, pero las metas de ***SUMADOS*** *siguen siendo las mismas. No hemos conseguido todo lo reclamado, pero lo importante es no cejar en el empeño, adaptándonos según las necesidades que nos transmitís.*

Un cordial saludo,

Jesús García Vilela.
Secretario General **SUMADOS**

ÍNDICE

4	ÁREAS COMERCIALES PREVENTA Y POSTVENTA
5	FORMACIÓN
6	PROMOCIONES Y CAMBIOS DE ACOPLAMIENTO
7	MODELO PERFORMANCE
8	FUERA DE CONVENIO
9	GRUPOS LABORALES
10	JORNADA DE TRABAJO
11	PLAN DE PENSIONES
12	PROGRAMA DE BAJAS INCENTIVADAS
12	REMUNERACIÓN SALARIAL
14	TELETRABAJO Y SMARTWORK
15	ASISTENCIA SANITARIA COMPLEMENTARIA

4

ÁREAS COMERCIALES PREVENTA Y POSTVENTA

Cada vez es más el personal de **áreas comerciales, preventa y postventa** que nos cuenta lo mismo: la actividad se ha vuelto insostenible. Dicen que les gusta vender y su profesión, **pero** no así. Son ingenieros, pero no controlan los parámetros sobre los que se les mide: no son equipos distintos sino miembros de un equipo informal común que ataca a la necesidad del cliente y que deberían trabajar conjuntamente y no enfrentados.

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 y en particular con la tripleta Pedidos-Ingresos-Margen que no controlan áreas como preventa y postventa (lo marca el cliente- lo marca la ejecución-lo fija el cliente en el contrato) quedando sus incentivos en manos ajenas.

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 evitando objetivos Inalcanzables.
- **Contabilizar pedidos** y no sólo ingresos a la hora de abonar incentivos.
- **Eliminación del sistema de involuciones** porque es un sistema de doble penalización.
- Clarificación de las condiciones de cobro del del Bono TI estableciendo además objetivos de venta realista.
- **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.
- **Objetivación** de los SDO's.

Volver a ÍNDICE

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?**

- Crear el **PLUS DE CERTIFICACIONES** que premie a los profesionales que acometan certificaciones que necesita la empresa para atender a proyectos.
- 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.

Volver a ***ÍNDICE***

6

PROMOCIONES Y CAMBIOS DE ACOPLAMIENTO

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 (PROMOCIÓN AUTOMÁTICA).
- 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

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 generando injusticias del tipo, trabajo al 120% pero estoy en la cola de la campana porque mis compañeros van al 150% ¿y me penalizas?

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 en la evaluación participe la RLT para evitar coacciones de mandos y que todas las reuniones se realicen de verdad sin ser un teatrillo evitando situaciones arbitrarias.
- 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.

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 empres**a, 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.

Volver a ÍNDICE

GRUPOS LABORALES

Este apartado es el más relevante de todos porque se va a abordar una nueva clasificación en el segundo semestre de 2026, así que tendremos que hacernos fuertes en nuestras reivindicaciones.

Aquí 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).

El cambio debe ser más profundo que no una mera eliminación de los niveles iniciales. TENEMOS QUE HACER LAS COSAS BIEN.

La **premisa desde 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 8% del personal 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 bienios.

Y este ha sido el hito más importante en la negociación de este convenio, porque hemos conseguido que la empresa abra este punto a pesar de la oposición de otros, así que esperamos que en el segundo semestre de 2026 podamos celebrar una clasificación profesional que nos permita desarrollarnos y con la que estemos a gusto todos, tanto los de dentro como los fuera de convenio, que vayan a regresar a convenio.

¿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 configurados como un máximo de tiempo para saltar entre niveles sin perjuicio de incluir aceleradores de nivel cuya implementación se vea en el segundo semestre de 2026.
- Minorar el número de niveles de forma proporcional para que se reduzca el tiempo de permanencia, beneficiando tanto a los nuevos como a los más veteranos...no solo los primeros niveles.

Volver a ***ÍNDICE***

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).
- Desconexión digital.

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.

A lo anterior hay que unir la SITUACIÓN DEL TRÁFICO EN MADRID con multitud de obras que dificultan la llegada a tiempo al trabajo.

¿QUÉ PROPONE **SUMADOS?**

- Que exista mayor flexibilidad en el horario de entrada y salida para evitar atascos innecesarios.
- 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, adicionalmente, teletrabajo en esa tarde de viernes.
- 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. Los viernes no debería forzarse la entrada a las 09:15.
- Que se amplíe el porcentaje máximo de personas que puedan suscribir la JSFB.

Volver a **ÍNDICE**

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.
- **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.

Volver a *ÍNDICE*

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. Los nacidos en el 72 y años posteriores tienen la sensación de morir en la orilla y esto es una rémora en su día a día que les desmotiva.

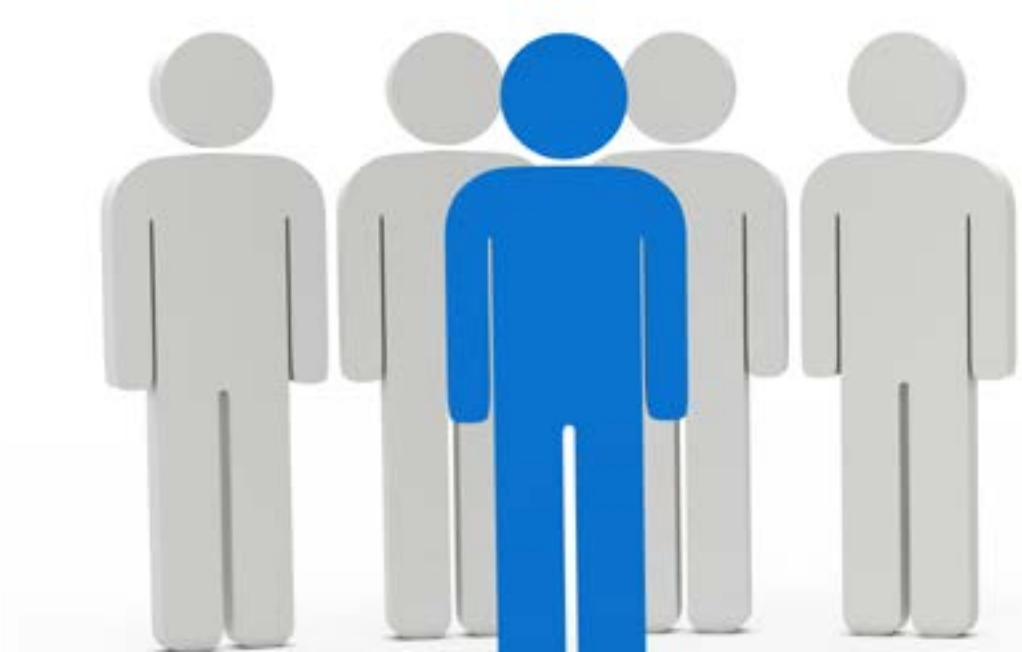
Esto es una realidad constatable. A pesar de las ventajas de trabajar en una empresa grande y con proyección, siempre habrá personas que, por distintas circunstancias, pueden estar interesadas en explorar otras vías profesionales más allá de las de Telefónica.

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.

Y nosotros reivindicamos que tras el despido colectivo pactado se cree este mecanismo para poder salir de nuestra empresa de un modo pactado y pacífico que permita a las personas abandonar su vida laboral aquí cuando estimen conveniente. Dado que la empresa manifiesta el excedente que tiene en múltiples actividades parece lógico articular este tipo de mecanismo que satisfaga a ambas partes

¿QUÉ PROPONE **SUMADOS?**

- Que se recupere la posibilidad de suscribir **una baja voluntaria incentivada**, con la remuneración de TRES anualidades, para cualquier persona trabajadora con una antigüedad mínima en la empresa de QUINCE años...o alternativamente, crear una forma de suspensión del contrato de trabajo (PSI) con un porcentaje de renta más el abono del convenio especial de la Seguridad Social para la persona trabajadora con más de 55 y 15 años de antigüedad.



Volver a **ÍNDICE**

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 a**lrededor del 30% de la plantilla de 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.

Así las cosas, los bienios solo sirven para compensar en parte los deslizamientos y para conseguir que una parte del salario quede congelada y no se actualice minorando los costes marginales que supone cada trabajador en el tiempo (muy sibilino por su parte).

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, tras crear el Grupo VI**, se les revise el sueldo **en, AL MENOS, los mismos términos** que al resto de la plantilla para que no perdamos poder adquisitivo.
- Que **las revisiones salariales** se apliquen también a todos los **complementos extrasalariales** (Plus de secretarias, dietas, etc.), incrementando la remuneración para las tres jurídicas porque esos complementos llevan sin tocarse desde 2006.
- 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.

Volver a ÍNDICE

TELE**TRABAJO** Y **SMARTWORK**

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** orientado a un perfil muy específico de actividad, que no requiere de una presencia mínima en la oficina y donde encontramos ejemplos extraños de variaciones de criterio sobre la presencialidad, incluso en la misma gerencia. Además, 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; y se aplican criterios distintos, incluso dentro de la misma dirección en compañeros tan cercanos que no se entiende la distinción, ya no entre personas de la misma gerencia, sinó de los mismos departamentos. Por favor, uniformidad en el criterio – para bien de las personas trabajadores- en la dirección.

¿QUÉ PROPONE **SUMADOS?**

- Que se amplíe el contrato de Teletrabajo a un mínimo de 3 días semanales, bien de modo general bien de modo particular para personas trabajadoras seleccionadas por criterios objetivos.
- Que se respete el modelo de Smartwork, sin cuotas de presencialismo mínimo utilizando el mismo criterio para todas las áreas.
- Que de forma regularizada se puedan mover días de Teletrabajo cuando estos coincidan con festivos, incluidos los locales.
- Que se incremente la bolsa anual de Teletrabajo **más allá de los 12 días anuales**, abriendo la posibilidad de incrementarla a 15 días, sobre la base de 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**

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***