

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

4958 *Resolución de 17 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los Acuerdos de modificación y prórroga del II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU.*

Visto el texto de los acuerdos de modificación y prórroga del II Convenio colectivo de las empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U., Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, S.A.U. (Código de convenio: 90100303012015), publicado en el BOE de 13-11-2019, acuerdos que fueron suscritos, con fecha 28 de diciembre de 2021, de una parte por los designados por la dirección de dichas empresas, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de los citados acuerdos de modificación y prórroga en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 17 de marzo de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

**TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA,
S.A.U., TELEFÓNICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES DE
ESPAÑA, S.A.U.**

**Acuerdo prórroga II Convenio Colectivo de Empresas
Vinculadas 2019/2022 hasta 31 de diciembre de 2023**

Madrid, 28 de diciembre 2021.

Acuerdo de prórroga y modificación del II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU

En Madrid, a 28 de diciembre de 2021, se reúnen los Sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, y los Representantes de las Empresas Telefónica de España SAU, Telefónica Móviles España SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España SAU, que se relacionan al final del texto, que son los

miembros de la Comisión de Negociación Permanente de Empresas Vinculadas constituida al amparo de lo previsto en el artículo 220 del vigente II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos con la capacidad y legitimación necesaria de acuerdo con lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y en virtud de lo previsto en el artículo 3 del II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas, en su redacción dada por acuerdo de esta Comisión.

Manifestando que es interés de ambas partes prorrogar el vigente Convenio Colectivo 2019-2022 hasta el 31 de diciembre de 2023, y en este sentido se articula el siguiente:

ACUERDO DE PRÓRROGA DE CONVENIO COLECTIVO

Ambas partes, acuerdan formalizar la prórroga y modificación del II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas 2019-2022, incluyendo sus disposiciones adicionales, transitorias, final y anexos que lo acompañan, hasta el 31 de diciembre de 2023, procediendo a la modificación y/o sustitución de los siguientes artículos, y anexos en los términos que a continuación se concretan:

- Artículo 3. Vigencia.
- Artículo 12. Garantía de empleo.
- Artículo 13. Garantía de no movilidad forzosa.
- Artículo 14. Revisiones salariales.
- Anexo VII. Plan de Igualdad y Protocolo de actuación en los supuestos de acoso laboral para TDE, TME y TSOL. Se sustituye íntegramente el Anexo VII del II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas que incluye el Plan de igualdad y protocolo de actuación en los supuestos de acoso laboral para TDE, TME y TSOL, por un nuevo Plan de Igualdad registrado según los trámites y requisitos previstos en el Real Decreto 901/2020.
- Anexo XI. Programa Voluntario Suspensión Individual de la Relación Laboral y Bajas Incentivadas.

Artículo 3. *Vigencia.*

El contenido del artículo 3 del II Convenio Colectivo 2019 - 2022 se sustituye por el siguiente:

«Este acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 2019, salvo en aquellas materias para las que en su articulado se establezca otro plazo de vigencia, y finalizará el día 31 de diciembre de 2023.

El Acuerdo así adoptado cumplirá seguidamente los mismos requisitos de registro y publicación previstos legalmente en el artículo 90 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El presente Convenio, se entenderá automáticamente denunciado con efectos de 1 de enero de 2024.»

CAPÍTULO III

Garantías

Artículo 12. *Garantía de empleo.*

Se acuerda expresamente la extensión temporal de la garantía de empleo, que continúa siendo de aplicación durante el año 2023.

En consecuencia, se procede a la sustitución del artículo 12 quedando el redactado como se recoge a continuación:

«Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo comparten la premisa de que la negociación colectiva es el foro más idóneo para, bajo un entorno de diálogo social, favorecer el logro de los objetivos de competitividad y eficiencia y cumplir con uno de los principios informadores del presente Convenio Colectivo cual es la creación de un empleo estable y de calidad y con unos contenidos funcionales específicos que garanticen una continua mejora de la empleabilidad. Fruto de esta visión compartida es el actual marco de Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas y el alcance y contenido de los instrumentos de naturaleza colectiva pactados.

Conscientes del compromiso asumido en los principios generales del presente Convenio, la Dirección de las tres Empresas se comprometen a crear de forma progresiva durante la vigencia del Convenio Colectivo, en los términos que se recogen en el artículo 12 bis.

Asimismo, y con el fin de mantener esta dinámica de negociación y de utilización de mecanismos acordados, ambas partes convienen en la importancia de la negociación como mecanismo adecuado para realizar los ajustes que sean necesarios.

En este sentido y para los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023, las direcciones de las tres Empresas se comprometen a que la reordenación del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas, económicas, técnicas, organizativas o de producción, no será causa de baja en la Empresa, con carácter forzoso, mediante la aplicación de los mecanismos previstos en el artículo 51 y en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Del mismo modo, y para el referido período, en caso de ser necesaria la reestructuración de actividades que tengan incidencia directa sobre el volumen de empleo, ninguna persona trabajadora de las mismas será adscrita con carácter forzoso, sin previo acuerdo con la Representación de las Personas Trabajadoras»

Artículo 13. *Garantía de no movilidad forzosa.*

Se acuerda expresamente la extensión temporal de la garantía de no movilidad forzosa, que continúa siendo de aplicación durante el año 2023.

En consecuencia, se procede a la sustitución del artículo 13 quedando el redactado como se recoge a continuación:

«Las tres Empresas se comprometen, propiciando la voluntariedad de las personas trabajadoras, a priorizar la movilidad funcional dentro de la localidad, y la movilidad geográfica provincial sobre la interprovincial. En este sentido para los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023 las Empresas se comprometen a la no utilización de la movilidad geográfica interprovincial e interinsular con carácter forzoso.»

CAPÍTULO IV

Aspectos económicos

Artículo 14. *Revisiones salariales.*

Para el año 2023 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% que tendrá carácter consolidable.

Adicionalmente para el referido año, en el mes de octubre, se abonará una cantidad de 300 euros a todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito del Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2023. A aquellas

personas trabajadoras que hayan permanecido en activo una parte del año y quienes realizaran jornada reducida se les acreditará la parte proporcional correspondiente.

De esa cantidad, 150 euros se incorporarán a los sueldos base a 31 de diciembre de 2023, formando parte de la masa salarial en el ejercicio 2024 a efectos de cálculo para la revisión salarial del año siguiente.

De este modo, el artículo 14 queda redactado como sigue:

«Año 2019:

Para el año 2019 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% que tendrá carácter consolidable.

Los sueldos y salarios base para las distintas Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio serán las que figuran en la tabla que se adjunta en el anexo I.

Año 2020:

Para el año 2020 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% que tendrá carácter consolidable.

Adicionalmente para el referido año, en el mes de octubre, se abonará una cantidad de 300 euros a todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de este Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2020.

A aquellas personas trabajadoras que hayan permanecido en activo una parte del año y quienes realizaran jornada reducida se les acreditará la parte proporcional correspondiente. De esa cantidad, 150 euros se incorporarán a los sueldos base a 31 de diciembre de 2020, formando parte de la masa salarial en el año 2020 a efectos de cálculo para la revisión salarial del año siguiente.

Año 2021:

Para el año 2021 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% que tendrá carácter consolidable.

Adicionalmente para el referido año, en el mes de octubre, se abonará una cantidad de 300 euros a todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito del Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2021.

A aquellas personas trabajadoras que hayan permanecido en activo una parte del año y quienes realizaran jornada reducida se les acreditará la parte proporcional correspondiente. De esa cantidad, 150 euros se incorporarán a los sueldos base a 31 de diciembre de 2021, formando parte de la masa salarial en el ejercicio 2021 a efectos de cálculo para la revisión salarial del año siguiente.

Año 2022:

Para el año 2022 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1% que tendrá carácter consolidable.

Igualmente se abonará un Plus de Convenio por importe de 300 euros no consolidables que se abonará en el mes de octubre de 2022 a todos los empleados incluidos dentro del ámbito del Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2022 y hayan permanecido en activo todo el año. A aquellos empleados que hayan permanecido en activo una parte del año y quienes realizaran jornada reducida se les acreditará la parte proporcional correspondiente.

Si a fecha 31 de diciembre de 2022, el IPC real acumulado del periodo 2019 a 2022 (ambos incluidos), fuera superior a los incrementos pactados de la masa salarial global para ese periodo, ambas partes se comprometen a revisar las tablas salariales con efectos de 1 de enero de 2023 para garantizar que no se produzca pérdida del poder adquisitivo en este periodo.

Año 2023:

Para el año 2023 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% que tendrá carácter consolidable.

Adicionalmente para el referido año, en el mes de octubre, se abonará una cantidad de 300 euros a todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito del Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2023.

A aquellas personas trabajadoras que hayan permanecido en activo una parte del año y quienes realizaran jornada reducida se les acreditará la parte proporcional correspondiente.

De esa cantidad, 150 euros se incorporarán a los sueldos base a 31 de diciembre de 2023, formando parte de la masa salarial en el ejercicio 2024 a efectos de cálculo para la revisión salarial del año siguiente.

Si a fecha 31 de diciembre de 2023, el IPC real de 2023, fuera superior al incremento pactado de la masa salarial teórica global y aportaciones a tablas salariales para ese periodo, ambas partes se comprometen a revisar, sin que en ningún caso proceda el abono de atrasos por el hecho de que el IPC real para 2023 fuera superior al incremento pactado de la masa salarial teórica global para ese periodo, las tablas salariales con efectos de 1 de enero de 2024, y todo ello para garantizar que no se produzca pérdida del poder adquisitivo.

Antigüedad: El valor de los bienios que se devenguen continuará siendo el 2,4% del sueldo base en el nivel del puesto profesional correspondiente.

Resto de conceptos económicos:

A partir de 1 de enero de 2019 los restantes conceptos económicos incluidos en el presente Convenio tendrán los valores que figuran en el anexo I. Dicho anexo comprende los conceptos económicos que se aplican a las tres Empresas.

Los restantes conceptos económicos que se aplican exclusivamente a alguna de ellas con carácter transitorio hasta su homogeneización tendrán los valores establecidos en el presente Convenio y son de aplicación en los términos indicados en las disposiciones que los contemplan.

Estos conceptos mantendrán los mismos valores que tienen en la actualidad y no experimentarán variación durante la vigencia del Convenio».

ANEXO VII

Plan de Igualdad y protocolo de actuación en los supuestos de acoso laboral para TDE, TME y TSOL

Se sustituye íntegramente el Anexo VII del II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas que incluye el Plan de igualdad y protocolo de actuación en los supuestos de acoso laboral para TDE, TME y TSOL, por un nuevo Plan de Igualdad registrado según los trámites y requisitos previstos en el Real Decreto 901/2020.

ANEXO XI

Programa Voluntario Suspensión Individual de la Relación Laboral y Bajas Incentivadas

Vigencia de la prórroga del Convenio.

La presente prórroga del II Convenio colectivo de Empresas Vinculadas 2019-2022, así como la de sus disposiciones adicionales, transitorias, final y anexos que lo acompañan, con las modificaciones contempladas en el presente acuerdo, iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2023, con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, y finalizará el 31 de diciembre de 2023.

Registro y publicación.

El presente acuerdo de prórroga, cumpliendo los requisitos legales, será presentado para registro y publicación en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La representación de las personas trabajadoras y de la Dirección de la Empresa en el seno de la Comisión Paritaria de Negociación Permanente de Empresas Vinculadas firman el presente texto de prórroga del II Convenio Colectivo de empresas vinculadas 2019-2022, en prueba de conformidad y para la debida constancia.

Madrid, a 28 de diciembre de 2021.

ANEXO XI

Programa voluntario suspensión individual de la relación laboral y bajas incentivadas 2021-2022

A. Programa voluntario de suspensión individual de la relación laboral 2021-2022

En el ámbito de las tres Empresas que suscriben este II Convenio de Empresas Vinculadas Telefónica (TdE, TME y TSOL), las partes en el mismo han decidido promover un Plan de medidas para la suspensión individual de la relación laboral para 2022, bajo los principios de voluntariedad, no discriminación y responsabilidad social.

En dicho Plan, basado en el mutuo acuerdo de Empresa y la persona trabajadora, se incentivará la baja en la Empresa con fórmulas suspensivas que mantengan el vínculo con el empleado y a su vez promuevan en las personas trabajadoras de mayor edad la conciliación de la vida laboral y personal.

Por tanto, se trata de facilitar la voluntaria suspensión individual del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, en virtud del art. 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, de forma que, sin perjuicio del ofrecimiento colectivo de esta opción, dicha suspensión del contrato de trabajo tenga naturaleza plenamente individual.

a) Vigencia.

El programa voluntario de suspensión individual de la relación laboral tendrá su vigencia únicamente desde la firma del presente Acuerdo hasta el 31 de diciembre de 2022.

b) Requisitos.

Podrán acogerse a este programa, mediante la suscripción del correspondiente Pacto Suspensivo Individual (PSI) todas las personas trabajadoras en activo en fecha 1 de enero de 2021, con una antigüedad reconocida igual o superior a 15 años en el momento de la baja, que hayan nacido en 1967 o años anteriores. Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos para acogerse a este programa podrán solicitar su adhesión hasta el próximo 20 de enero de 2022.

La Empresa podrá condicionar y/o denegar la concesión de las solicitudes en función de la actividad estratégica que esté realizando la persona trabajadora, la situación de la plantilla en la localidad o provincia, a las posibilidades de sustitución de la persona trabajadora afectada y a las dificultades de reorganización del área afectada. En este sentido, la aceptación de la solicitud vendrá condicionada por los criterios que se determinan a continuación, siempre teniendo en cuenta la adscripción organizativa de la persona trabajadora a 1 de noviembre de 2021:

a. Serán aceptadas todas las solicitudes de aquellas personas trabajadoras pertenecientes al colectivo de fuera de convenio y que ocupen las posiciones de Gerencia, Jefatura o Coordinación.

b. En el caso de las áreas (Direcciones/Gerencias/Jefatura) indicadas expresamente en el ANEXO A de este documento se aceptarán hasta un máximo de un 38% de las adhesiones sobre la plantilla que cumpla los requisitos de adhesión y que estuvieran adscritas a 1 de noviembre de 2021 a estas áreas, una vez detraídos los puestos afectados de Gerencia, Jefatura y Coordinación.

c. Para el resto de áreas, serán aceptadas hasta un máximo del 75% de las adhesiones sobre la plantilla que cumpla los requisitos de adhesión y que estuvieran adscritos a 1 de noviembre de 2021 a estas áreas, una vez detraídos los puestos afectados de Gerencia, Jefatura y Coordinación.

En el caso de que el número de peticiones excediera a las determinadas por los porcentajes indicados para cada área, tendrán prioridad las personas nacidas en 1967, en caso de que el número de adhesiones de personas nacidas en el 1967 sea superior al número de adhesiones posibles, tendrán prioridad, las personas con mayor antigüedad en la empresa a efectos indemnizatorios. Posteriormente, se analizarán el resto de las peticiones de personas nacidas antes de 1967, y a todas estas personas se les aplicará igualmente el criterio de mayor antigüedad a efectos indemnizatorios.

La resolución de las solicitudes finalmente aceptadas se comunicará antes del día 26 de enero de 2022.

Respecto a la fecha de inicio de suspensión de la relación laboral, se entenderá como último día trabajado el 31 de enero de 2022, iniciando por tanto la suspensión de la relación laboral el 1 de febrero de 2022.

Estas fechas podrán ser modificadas por la Empresa, atendiendo a las razones que concurran en el caso, no excediendo el 31 de diciembre de 2022 y, excepcionalmente, sólo por necesidades empresariales, podrá diferirse al año siguiente la efectividad de la suspensión.

c) Asistencia sanitaria.

A todas las personas trabajadoras que se acojan al presente programa mediante la suscripción del correspondiente PSI y mientras tengan suspendida la relación laboral, tendrán derecho a la póliza básica de asistencia sanitaria complementaria de ANTARES (cuadro médico y servicio dental franquiciado), la Empresa asumirá el 100% del coste de la misma.

La póliza incluirá al cónyuge o pareja de hecho, e hijos de la persona trabajadora que figuren como beneficiarios de asistencia sanitaria conforme a los criterios que se determinan por la Seguridad Social.

d) Salario regulador.

A efectos del cálculo de las rentas que se contemplan en este punto, se entenderá por salario regulador la suma de devengos fijos anuales acreditados en el momento de la baja por la persona trabajadora, dividida por 12.

e) Condiciones económicas.

En el caso de las personas trabajadoras nacidas en 1967, se garantiza la percepción de una renta mensual equivalente al 68% del salario regulador acreditado en el momento de la suspensión hasta que cumpla 65 años.

En el caso de las personas trabajadoras nacidas en el año 1966 y anteriores, se garantiza la percepción de una renta mensual equivalente al 65% del salario regulador acreditado en el momento de la suspensión hasta que cumpla 65 años.

Las personas trabajadoras que así lo deseen, podrán solicitar en el momento de la adhesión y cuando no puedan acceder a la jubilación ordinaria a los 65 años, la cantidad o el monto total de la renta comprometida hasta los 65 años, dividida en 24 mensualidades más, hasta que cumplan los 67 años, siendo ésta la única fórmula alternativa de reparto considerada.

Asimismo, se reintegrará a las personas trabajadoras el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social que acrediten haber suscrito hasta los 65 años o fecha en que puedan acceder a la jubilación ordinaria.

La persona trabajadora se mantendrá de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo hasta la fecha en que cumpla 65 años, con cuotas a cargo de Telefónica. No obstante, las personas trabajadoras de Telefónica de España, ingresadas antes del 01-07-1992, no adheridos al Plan de Pensiones, que mantengan el derecho a la prestación de supervivencia, continuarán de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo, con cuotas a cargo de Telefónica, hasta tanto perciban dicha prestación.

Igualmente, hasta que cumpla 65 años, Telefónica aportará a ATAM las cuotas correspondientes a la Empresa siempre que la persona trabajadora permanezca de alta en dicha Asociación, asumiendo la propia persona trabajadora el pago de su cuota de socio correspondiente.

Para aquellas personas trabajadoras de Telefónica de España que se adhieran al Plan de Suspensión Individual de la Relación Laboral y no hubieran solicitado en cualquiera de los períodos establecidos durante la vigencia del anterior CEV la compensación de su expectativa de percepción del Premio de Servicios Prestados se procederá a la liquidación de dicha expectativa de derecho en el momento del inicio de la suspensión de la relación laboral de acuerdo a la siguiente proporcionalidad:

– Para los que tengan menos de 25 años de servicio, en el momento de inicio de la suspensión de la relación laboral, una veinticincoava parte por cada año de servicio de tres mensualidades.

– Para los que hayan percibido la mitad del premio y tengan más de 25 años de servicio, en el momento de inicio de la suspensión de la relación laboral, percibirán una quinceava parte de tres mensualidades por cada año transcurrido desde la percepción del anterior premio.

En ambos casos se prorratearán los periodos inferiores al año y con el percibo de dichas cantidades, se considerarán liquidadas las expectativas generadas.

La Empresa realizará las aportaciones obligatorias del Promotor al Plan de Pensiones, en función de las retribuciones fijas acreditadas en el momento de la baja, en los porcentajes a los que el empleado tuviera derecho.

Por su parte, la persona trabajadora continuará realizando sus aportaciones obligatorias en los mismos términos que se indican en el párrafo anterior.

f) Otras obligaciones y derechos del empleado suspenso.

Las personas trabajadoras que se acojan a esta medida, se comprometen al no desarrollo de cualquier tipo de actividad, ya sea por cuenta propia o ajena, directamente o a través de tercero interpuesto, que suponga competencia con las que han realizado o realizan las Empresas del Grupo Telefónica. A los efectos previstos en el párrafo anterior, 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.

Se comprometen a suscribir en el momento de la firma del correspondiente PSI y suspensión del contrato un Convenio especial con la Seguridad Social, que será reintegrado por la Empresa en los términos previstos en el apartado e) antes mencionado.

Las personas trabajadoras expresamente renuncian durante la suspensión a solicitar prestaciones, subsidios o ayudas, especialmente las relacionadas con situaciones de desempleo, derivados de su relación laboral con Telefónica.

En caso de fallecimiento o Incapacidad Absoluta de la persona trabajadora con el contrato suspenso éste recibirá el mismo tratamiento que si de una persona trabajadora en activo se tratase.

g) Extinción del pacto de suspensión.

El Pacto Suspensivo Individual, incluido el derecho de reincorporación en la empresa, se extinguirá en los siguientes supuestos:

Por reunir los requisitos legales necesarios para acceder a la jubilación ordinaria. En tal caso se extinguirá asimismo el contrato de trabajo suspendido en los términos previstos en el correspondiente Pacto de Suspensión Individual (PSI).

Por desistimiento de la persona trabajadora o de la Empresa del PSI en los términos previsto en este Anexo y efectiva reincorporación de aquél a la Empresa.

Por mutuo acuerdo entre Empresa y la persona trabajadora.

Por incumplimiento de la obligación de no concurrencia u otras obligaciones contractuales vigentes durante la suspensión del contrato de trabajo.

Por extinción del contrato de trabajo basado en cualquiera otro de los motivos legalmente contemplados como causa extintiva.

Por incumplimiento de la persona trabajadora de la renuncia expresa a solicitar prestaciones, subsidios o ayudas, especialmente las relacionadas con la prestación por desempleo.

Por incapacidad permanente en los grados de absoluta y gran invalidez o por fallecimiento de la persona trabajadora.

Por acceso a la jubilación anticipada o declaración de Incapacidad Total para la profesión habitual, en ambos casos se mantendrá el abono hasta los 65 años de una renta equivalente a la comprometida en el apartado e).

h) Reingreso.

La persona trabajadora tendrá la opción de reincorporarse a la Empresa transcurridos tres años desde la fecha de la suspensión o de la finalización de cualquiera de sus prórrogas, debiendo en tal caso preavisar a la Empresa con una antelación mínima de un mes.

De no mediar denuncia por ninguna de las partes, el Pacto se prorrogará de tres años en tres años hasta que se dé algunas de las causas de terminación del Pacto previstas en el apartado g) anterior.

La persona trabajadora suspendida en base al PSI no tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo, conservando un derecho preferente de acceso a las vacantes que se produzcan en su Grupo Profesional o, en su defecto, en otro Grupo Profesional. En el caso que se inste la solicitud de reincorporación en la Empresa por parte de la persona trabajadora, y por tanto se quiera extinguir el PSI, se mantendrán las condiciones de dicho Pacto hasta que se produzca la efectiva reincorporación. En este caso de efectiva reincorporación, no podrá considerarse que la persona trabajadora mantiene ningún tipo de derechos adquiridos respecto de las condiciones que ostentaba con anterioridad a la suspensión, no computándose tampoco el tiempo de suspensión como de antigüedad a ninguno de los efectos legal o convencionalmente previstos.

Si la reincorporación se produce a instancia de la Empresa, aquélla se producirá en términos idénticos a los previstos en los casos de excedencia forzosa y en las condiciones que contemple el PSI.

i) Comisión de seguimiento.

Al objeto de realizar el seguimiento de cuantas cuestiones pudieran plantearse en el desarrollo de este Plan, se constituirá una Comisión compuesta por dos representantes por cada sindicato firmante del presente documento y otros tantos por la Dirección de la Empresa.

Esta Comisión, se reunirá con una periodicidad anual y de forma extraordinaria en aquellas circunstancias que así pudieran requerirlo.

j) Vicisitudes.

A lo pactado en el presente Plan se le aplicará lo dispuesto en el art. 4 del CEV, de forma que la anulación por parte de la jurisdicción laboral de cualquiera de las previsiones esenciales de las cláusulas del PSI que represente un manifiesto desequilibrio contractual implicará la obligación de negociar de buena fe para restablecer el equilibrio de intereses de las partes.

Lo anterior también será de aplicación cuando aquel desequilibrio sea fruto de una intervención del legislador que afecte sustancialmente a las previsiones del PSI.

ANEXO A

En la D. ESTRATEGIA Y NEG VERTICALES & MAYORISTA:

- D. CHIEF DATA OFFICER TE *(completa)*.
- D. ESTRATEGIA *(completa)*.
- D. DESARROLLO NUEVOS NEGOCIOS *(completa)*.
- D. E-HEALTH *(completa)*.
- D. COORDINACIÓN E-VERTICALS *(completa)*.
- D. MAYORISTA *(completa)*.
- D. SEGURIDAD *(completa)*.

En la D. PROCESOS TRANSVERSALES Y SIMPLIFICACIÓN:

SIMPLIFICACIÓN Y ROBOTIZACIÓN *(completa)*.

En la D. EMPRESAS:

D. MARKETING DE PRODUCTO EMPRESAS *(completa)*.

En la D. PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA:

- D. VENTAS MEDIANA ALTO VALOR *(completa)*.
- D. VENTAS MEDIANA EMPRESA *(completa)*.
- D. PREVENTA Y PROVISIÓN *(completa salvo D. PROVISIÓN COMERCIAL EMPRESAS)*.
- D. VENTAS AGE *(completa)*.
- D. VENTAS BANCA, SEGUROS, OCIO Y TURISMO *(completa)*.
- D. VENTAS INDUSTRIA, SERVICIOS Y RETAIL *(completa)*.

En la D. MARKETING Y COMERCIAL GP:

- D. CANALES ON LINE *(completa)*.
- D. MARKETING DE PRODUCTO *(completa)*.

En la D. OPERACIONES, RED Y TI:

- D. DESARR. SERV. Y SIST. GRAN PÚBLICO *(completa)*.
- D. DESARROLLO SERV. Y SIST. EMPRESAS *(completa)*.

En la D. ESTRATEGIA Y DESARROLLO DE RED:

- G. INNOVACIÓN *(completa)*.
- G. ESTRATEGIA y GEST RED *(completa)*.
- D. ACC. FIJO, INMOB. Y EQUIP. CLIENTE *(completa salvo G.Despliegue, G.Planta Ext. y J.Ofic.Tec. Diseño)*.
- D. ACCESO MÓVIL *(completa)*.
- D. NÚCLEO, PLATAFORMAS Y SISTEMAS DE RED *(completa)*.
- D. TRANSPORTE Y CONECTIVIDAD IP *(completa)*.

- D. ESTRATEGIA Y DESARROLLO PLATAFORMA M+ (*completa*).
- D. ESTRATEGIA Y DESARROLLO TI (*completa*).

En la D. OPERACIONES:

- D. TERRITORIOS EMPRESAS (T.ESTE) (*completa*).
- D. OPERADORAS (*completa*).

En la D. POSVENTA:

- G. MEJORA OPERATIVA: CALIDAD Y PROCESOS (*completa*).
- D. POSVENTA EMPRESAS, SECTORES Y CENTRO (*completa*).
- D. TERRITORIAL CENTRO (*completa*).
- D. TERRITORIAL ESTE Y COORD. TERRITORIAL (*completa*).
- D. TERRITORIAL NORTE (*completa*).
- D. TERRITORIAL SUR (*completa*).
- D. DELEGADO CANARIAS (*completa*).

B. Programa de Bajas Incentivadas

a) Requisitos.

Podrán solicitar a lo largo de la vigencia del Convenio la baja incentivada todas aquellas personas trabajadoras en activo que ya lo estuviesen el 1 de enero de 2021, que cuenten con una antigüedad mínima en la Empresa de 5 años y menos de 55 años de edad, que no puedan acogerse al resto de los programas de este Plan.

Podrá denegarse la solicitud cuando las personas trabajadoras esté desarrollando trabajos de carácter estratégico para el negocio.

b) Condiciones económicas.

Se abonará una compensación económica equivalente de 45 días de salario por año de servicio efectivo, con un máximo de tres anualidades y media. El cálculo del salario/día se efectuará dividiendo los conceptos salariales fijos anuales por 365 días, entendiéndose por retribución anual bruta la suma de devengos fijos que la persona trabajadora tenga acreditados en el momento de la baja.

El pago del total de la compensación podrá realizarse en tres fracciones iguales; la primera de ellas, en el momento de causar baja en la Empresa.

c) Incompatibilidades.

La persona trabajadora que se acoja a esta baja se comprometerá a la no realización de cualquier tipo de actividad durante el tiempo previsto en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores, ya sea por cuenta propia o ajena, que suponga competencia con las que realizan las Empresas del Grupo Telefónica.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, 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.

El pago de la segunda fracción, que se efectuará una vez transcurrido un año desde la baja y la tercera, que lo será a los dos años desde esa fecha, estarán condicionadas al cumplimiento por la persona trabajadora del compromiso de no competencia asumido por éste, quedando la Empresa, en caso de incumplimiento por parte de la persona trabajadora, liberada de hacer efectivos los pagos comprendidos en este apartado que puedan estar pendientes y legitimada para reclamarlos en caso de que hubieran sido abonados con anterioridad.

A estos efectos, Telefónica, tan pronto tenga conocimiento de la participación del empleado en dichas actividades, le comunicará expresamente su intención de no realizar tales pagos y, en su caso, de reclamar las cantidades indebidamente pagadas.

Aquellas personas trabajadoras que se hallen vinculados por un pacto de no concurrencia de seis meses, podrán percibir el importe de la compensación expresada en el apartado b), bien en la forma descrita en los párrafos precedentes o bien en dos fracciones iguales, la primera a percibir en el momento de la baja y la segunda una vez transcurrido el citado período de seis meses.

Por la Representación Empresarial, Raúl Gutiérrez Bolívar.–Por la Representación Social, Jesús Fernando Flores Fernández (UGT) y Raquel Díaz Silva (CCOO).