

**PLAN SOCIAL DEL EXPEDIENTE DE
REGULACIÓN DE EMPLEO DE TELEFÓNICA
DE ESPAÑA S.A.U. PARA EL PERIODO
2011-2013**

JULIO 2011

En el escenario económico que figura en la Memoria explicativa de las causas que justifican este Expediente, el presente Plan Social se propone arbitrar una serie de medidas para evitar los efectos traumáticos que conllevan los ajustes de plantilla, diseñando mecanismos para favorecer la adaptación de los empleados con medidas formativas, incorporando perfiles profesionales necesarios mediante creación de empleo, adecuando y manteniendo de forma razonable el empleo en nuestro ámbito geográfico actual, procurando el desarrollo de medidas de reubicación geográfica y funcional que resulten indispensables para garantizar la evolución económica y la estabilidad futura de Telefónica, y todo ello, primando la voluntariedad y ofreciendo un conjunto de garantías que respondan a las necesidades e inquietudes de los empleados que permanezcan en la Empresa, así como de los que decidan extinguir su relación laboral.

Por ello, y ante la necesidad de conseguir adecuar nuestra actual plantilla a las necesidades reales de la Empresa, se plantea el presente Plan Social del Expediente de Regulación de Empleo basado en los principios de voluntariedad, universalidad y no discriminación, que se desarrollará con varios programas según las características que se detallan a continuación:

Bajas definitivas en la Empresa:

- Programa individual de bajas,
- Programa de desvinculación incentivada
- c. Programa de jubilación

Programas de empleo:

- Mantenimiento del empleo en las provincias
- Creación de Empleo
- c. Plan especial de Recolocación
- Programa de pase empresas del Grupo
- Formación
- Garantía de Empleo

El seguimiento de estos programas se realizará conjuntamente con la Representación Social, creándose al efecto una Comisión de Seguimiento del ERE.

Telefónica, ejerciendo su responsabilidad y compromiso con la sociedad, ha comprometido la creación de un Fondo donde se integrarán las aportaciones económicas derivadas de la situación de desempleo de los empleados que voluntariamente deseen acogerse a este Expediente de Regulación de Empleo, en los términos que legalmente se determinen.

BAJAS DEFINITIVAS EN LA EMPRESA

Los siguientes programas destinados a incentivar las bajas tendrán carácter voluntario y permanecerán vigentes hasta el 31 de diciembre del año 2013, siendo su objeto la reducción neta de plantilla para el período 2011/2013 hasta un máximo de 6500 bajas.

Al objeto de poder conocer con la suficiente antelación el número y categoría laboral de los empleados que pueden causar baja definitiva en la Empresa y poder efectuar correctamente los consiguientes procesos de recolocación de los recursos disponibles, se establece, con la misma finalidad los plazos de solicitud en cada uno de los programas. Por su parte, la Empresa se reserva el derecho de concretar la fecha de efectos de la baja.

Los programas propuestos son los siguientes:

- I. Programa individual de bajas
Programa de desvinculación
Programa para empleados susceptibles de acogerse a la jubilación.

PROGRAMA INDIVIDUAL DE BAJAS

Requisitos

Podrán solicitar la baja incentivada todos aquellos empleados en activo que ya lo estuviesen el 1 de enero de 2006, que cuenten con una antigüedad mínima en la Empresa de 5 años, que no puedan acogerse al resto de los programas de este Plan.

Podrá denegarse la solicitud cuando el empleado esté desarrollando trabajos de carácter estratégico para el negocio.

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 y un mínimo de una anualidad. El cálculo del salario/día se

PLAN SOCIAL 2011-2013

efectuará dividiendo los conceptos salariales fijos anuales por 365 días, entendiéndose por retribución anual bruta la suma de devengos fijos que el empleado tenga acreditados en el momento de la baja.

A dicha cantidad se adicionará las siguientes en función de la antigüedad acreditada en el momento de la baja en la Empresa:

De 8 hasta 10 años de antigüedad se adicionará la cantidad 12.000€

De 10 a 15 años de antigüedad se adicionará la cantidad 18.000€

De 15 a 20 años de antigüedad se adicionará la cantidad 24.000€

Mas de 20 años de antigüedad se adicionará la cantidad 30.000€

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.

Podrán arbitrarse otras fórmulas de pago en función de la antigüedad en la Empresa u otras condiciones objetivas que podrán mejorar el importe de la compensación y diferir su pago con fórmulas alternativas.

e) Incompatibilidades

El empleado 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 el trabajador del compromiso de no competencia asumido por éste, quedando la empresa, en caso de incumplimiento por parte del empleado, 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.

PLAN SOCIAL 2011-2013

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.

Aquellos empleados 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.

PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN INCENTIVADA

Requisitos

Podrán acogerse a este programa todos los empleados en activo, con una antigüedad reconocida igual o superior a 15 años, con 53 años cumplidos y que no hayan alcanzado 60 años de edad en el momento de su baja en la Empresa. En los casos en que los empleados no cumplieren alguno de los dos primeros requisitos, la Comisión de Seguimiento podrá estudiar la aceptación o no, en función de las circunstancias del trabajador.

La Empresa podrá condicionar la concesión de las solicitudes en función de la actividad estratégica que esté realizando el empleado, la situación de la plantilla en la localidad o provincia, a las posibilidades de sustitución del trabajador afectado y a las dificultades de reorganización del área afectada. En todo caso, en la Comisión de Seguimiento, se podrán analizar estas situaciones para determinar los mecanismos necesarios a fin de dar una solución a las mismas.

Los empleados que reúnan los requisitos para acogerse a este programa podrán solicitarlo en 2011 desde el día siguiente a la fecha de la Resolución Administrativa que lo autorice y hasta el 30 de noviembre. En los siguientes años de vigencia podrán solicitar su adhesión en los tres primeros meses de cada año, los empleados que cumplan la edad de 53 años.

Para el primer año de vigencia del expediente, la baja se hará efectiva de forma escalonada, atendiendo el número de solicitudes y la organización del trabajo. Para los siguientes años, con carácter general, la baja se

PLAN SOCIAL 2011-2013

producirá en el mes en el que el empleado cumpla la edad de 53 años, salvo que la Empresa, atendiendo a las razones que concurran en el caso, establezca una fecha distinta, que no excederá del 31 de diciembre del año en el que cursen su solicitud, y, excepcionalmente, solo por necesidades empresariales podrá diferirse al año siguiente la efectividad de la baja.

Incompatibilidades

Los empleados que se acojan al Programa contemplado en este punto, se comprometen a la no realización de cualquier tipo de actividad, 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.

e) Asistencia Sanitaria

A todos los empleados que se acojan al presente Plan Social mediante su adhesión al Programa de Desvinculación Incentivada, se les ofrecerá la posibilidad de suscribir la póliza de asistencia sanitaria complementaria de ANTARES, con el pago por parte de la empresa, del porcentaje del 40% del coste de la póliza de salud, hasta que cumplan la edad de 61 años, siempre que hayan manifestado su voluntad de adhesión en los plazos expresamente concedidos al efecto.

Dicha subvención se refiere a la cofinanciación de la prima anual del seguro entre la empresa y el empleado, que en cada momento se establezca por la Aseguradora.

La póliza incluirá al cónyuge o pareja de hecho, e hijos del empleado que figuren como beneficiarios de asistencia sanitaria conforme a los criterios que se determinan por la Seguridad Social. En dicha póliza figurarán como asegurables los desvinculados hasta los 61 años y mientras mantengan suscrito un Convenio Especial con la Seguridad Social que reintegre la empresa en las condiciones pactadas en este Plan Social.

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, que el empleado tenga acreditados en el momento de la baja, dividida por 12.

Condiciones económicas

Se garantiza la percepción de una renta mensual equivalente al 68% del salario regulador acreditado en el momento de la baja hasta que cumpla 61 años, para los empleados contemplados en el punto a) que, cumpliendo los requisitos anteriores, causen baja hasta el 31 de diciembre de 2011 inclusive, así como para el resto de empleados siempre que lo soliciten en el plazo señalado en el apartado a), y la empresa acepte su solicitud, reuniendo los demás requisitos de este Programa.

El empleado se compromete a realizar los trámites necesarios para inscribirse en las Oficinas del Empleo como demandante de empleo, y a solicitar la prestación por desempleo. Si el empleado tiene derecho a percibir la prestación por desempleo, y en tanto la perciba, la Empresa abonará la diferencia entre el importe de dicha prestación y el porcentaje de salario regulador correspondiente, asumiendo la Empresa el importe equivalente al coste de las cotizaciones a la Seguridad Social que hubiera de realizar el empleado durante dicho período.

Desde el mes de cumplimiento de los 61 años y hasta el inmediato anterior a los 65 años percibirán una renta mensual equivalente al 34% del salario regulador que el

empleado tenía en el momento de causar baja en la Empresa. Para el cálculo de dicha renta se actualizará el salario regulador con el incremento de un 1% anual de la parte correspondiente al sueldo base desde la fecha de la baja hasta la fecha de cumplimiento de los 61 años.

El abono de las rentas previstas hasta el cumplimiento de los 61 años y las correspondientes al período de 61 a 65 años podrá realizarse utilizando otras fórmulas de reparto, sin que en ningún caso se modifique la cantidad total a percibir por el empleado, salvo la aplicación con carácter general de la repercusión del coste financiero correspondiente que la Empresa informará en la Comisión de Seguimiento.

PLAN SOCIAL 2011-2013

Asimismo, se reintegrará a los empleados el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social, que acrediten haber suscrito hasta tanto puedan acceder a cualquiera de las modalidades previstas de jubilación anticipada.

Lo establecido en el párrafo anterior no será de aplicación a aquellos empleados que en el momento de baja en la Empresa tengan 55 años de edad cumplidos y no tuvieran la condición de mutualistas al 1-1-1967. En estos casos la empresa sufragará directamente a la Tesorería General de la Seguridad Social el 100% del Convenio Especial, hasta la fecha de cumplimiento de los 61 años del trabajador. A partir de los 61 años, la empresa reintegrará al empleado el importe del Convenio Especial con la Seguridad Social que acredite haber suscrito y hasta el cumplimiento de la edad que le permita acceder a cualquiera de las modalidades previstas de jubilación anticipada.

Con objeto de salvaguardar los derechos del empleado ante cambios en el acceso a la jubilación, y siempre a solicitud del empleado la Empresa reintegrará el 100% del coste del CESS que acredite haber suscrito hasta el cumplimiento de los 63 años de edad para poder acceder a la jubilación anticipada.

Con esta misma finalidad, la Empresa garantizará el reintegro del 100% del Convenio Especial de Seguridad Social hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación que corresponda a cada empleado considerando la legislación aplicable, siempre que no sea posible el acceso del empleado a cualquiera de las modalidades de jubilación anticipada que se contemplen en la legislación vigente.

El empleado se mantendrá de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo hasta la fecha en que cumpla 61 años, con cuotas a cargo de Telefónica. No obstante, los empleados ingresados antes del 1-7-92, 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 61 años, Telefónica aportará a ATAM las cuotas correspondientes a la Empresa siempre que el empleado permanezca de alta en dicha Asociación, asumiendo el propio empleado el pago de su cuota de socio correspondiente.

PLAN SOCIAL 2011-2013

Además, los empleados que en el momento de la baja tengan acreditados 30 ó más años de servicios efectivos percibirán anticipadamente en la mencionada fecha, el importe del premio de servicios prestados en los términos previstos en el art.207 de la Normativa Laboral.

En los mismos términos, aquellos empleados que en la fecha de la baja tengan reconocidos más de 25 años de antigüedad efectiva y menos de 30, percibirán la parte proporcional de dicho premio correspondiente al período de servicio efectivo transcurrido, en relación con el tiempo que reste al interesado hasta completar 35 años de servicio.

Por último, aquellos empleados que en la fecha de la baja tengan reconocidos más de 15 y menos de 25 años de antigüedad efectiva, percibirán la parte proporcional de tres mensualidades correspondiente al periodo de servicio efectivo transcurrido, en relación con el tiempo que reste al interesado hasta completar 35 años de servicio.

Finalmente, la Empresa aportará, por una sola vez, al Plan de Pensiones Empleados de Telefónica la cantidad de 601 euros en el mes siguiente al que haya causado baja, de cada uno de los empleados afectados que estén adheridos a dicho Plan.

PROGRAMA PARA EMPLEADOS SUSCEPTIBLES DE ACOGERSE A LA JUBILACIÓN

Requisitos

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

Condiciones económicas

La Empresa garantizará para los empleados que causen baja con 60 años de edad, la percepción de una renta mensual equivalente al 40% de su salario regulador, entendiéndose como tal la suma de devengos fijos anuales que tenga acreditada en el momento de la baja, dividido por 12, hasta el mes inmediato anterior al cumplimiento de los 65 años. Para los que causen baja con 61 ó más años de edad y hasta el mes inmediato anterior al cumplimiento de los 65 años, la renta antes descrita, será del 38 % de su salario regulador.

PLAN SOCIAL 2011-2013

Los empleados ingresados antes del 1-7-92, no adheridos al Plan de Pensiones Empleados de Telefónica, 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.

Finalmente, los empleados que en el momento de la baja tengan acreditados 30 ó más años de servicios efectivos percibirán anticipadamente en la mencionada fecha, el importe del premio de servicios prestados en los términos previstos en el art. 207 de la Normativa Laboral.

En los mismos términos, aquellos empleados que en la fecha de la baja tengan reconocidos más de 25 años de antigüedad efectiva y menos de 30, percibirán la parte proporcional de dicho premio correspondiente al periodo de servicio efectivo transcurrido, en relación con el tiempo que reste al interesado hasta completar 35 años de servicio.

Por último, aquellos empleados que en la fecha de la baja tengan reconocidos más de 15 y menos de 25 años de antigüedad efectiva, percibirán la parte proporcional de tres mensualidades correspondiente al periodo de servicio efectivo transcurrido, en relación con el tiempo que reste al interesado hasta completar 35 años de servicio.

Convenio Especial con la Seguridad Social (CESS.)

La Empresa sufragará el 100% del importe del Convenio Especial con la Seguridad Social que acrediten haber suscrito una vez agotada la prestación por desempleo y hasta el cumplimiento de la edad que permita al empleado acceder a cualquiera de las modalidades previstas de jubilación anticipada, a los 61 o a los 63 años.

En todo caso, la Empresa garantizará el reintegro del 100% del Convenio Especial de Seguridad Social hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación que corresponda a cada empleado considerando la legislación aplicable, siempre que no sea posible el acceso del empleado a cualquiera de las modalidades de jubilación anticipada que se contemplen en la legislación vigente.

Incompatibilidades

Los empleados se comprometen durante todo el periodo a la no realización de cualquier tipo de actividad, ya sea por cuenta propia o ajena que suponga concurrencia con las que realizan las Empresas del Grupo Telefónica.

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.

CLÁUSULA DE GARANTÍA PARA LOS PROGRAMAS DE DESVIN- CULACIÓN INCENTIVADA Y JUBILACIÓN ANTICIPADA.

En el caso de que se produjeran futuras reformas legislativas en el ámbito de la ley General de la Seguridad Social que afectaran al acceso a la jubilación, para las personas que se acojan a este acuerdo, si las estipulaciones previstas no ofrecieran respuesta suficiente, ambas partes se comprometen a analizarlo en la Comisión de Seguimiento para adoptar las medidas que procedan.

PROGRAMAS DE EMPLEO

1- PROGRAMA DE MANTENIMIENTO DE EMPLEO EN LAS PROVINCIAS.

La organización territorial impulsada en el último año en TE y la consecuente puesta en marcha de los denominados planes territoriales tienen como objetivo acercar nuestro modelo de atención y experiencia de nuestros clientes a través, entre otras medidas, de la implantación a nivel provincial de actividades comerciales, operativas y de recursos. Esta línea de mantenimiento del empleo y cercanía con los clientes, en la que hemos venido trabajando los últimos años con iniciativas como la deslocalización de actividades en provincias distintas de Madrid y Barcelona, creación de centros, etc., debe tener continuidad de forma sostenible.

Por ello, y teniendo en cuenta la distribución actual a nivel territorial es necesario fijar determinadas premisas que garanticen la adecuada ejecución de

los referidos planes, a cuyo efecto se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

1. La conjunción del modelo de acercamiento al cliente y la gran extensión de las provincias españolas, con núcleos poblacionales en algunos casos distantes exigen que en aquellas provincias que en la actualidad cuenten con menos de 100 empleados se establezcan los mecanismos necesarios para garantizar que al menos en cada una de ellas el número de empleados no se reduzca sustancialmente. Se exceptúan las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla por no concurrir en ellas la extensión geográfica que justifica la medida. En caso de que la reducción supusiera más del 20% de la plantilla existente a la firma de este acuerdo, una vez que se materialicen las bajas en la Empresa, atendiendo a la voluntariedad del presente Plan Social, se adoptarán las medidas oportunas de ajuste para garantizar los requerimientos de atención territorial, analizándose de una forma negociada las medidas que a tal efecto se adopten en la Comisión de Seguimiento para proceder a una cobertura que mantenga la proporcionalidad de la reducción en la provincia en cuestión, entre otras, se podrán publicar concursos de traslados o adoptar medidas de deslocalización de actividades.
2. Junto a la anterior medida, se impulsarán los procesos de deslocalización de actividades y creación de centros para el desarrollo de nuestros empleados y el crecimiento local de empleo, para lo cual se atenderá a las necesidades operativas, volumen de peticiones de traslado, etc., procurando una reordenación eficiente de los recursos en el ámbito provincial/interprovincial.

Los trabajadores que resulten afectados por alguno de las iniciativas de puesta en marcha de las anteriores premisas, dispondrán con carácter preferente de la formación adecuada para desempeñar las actividades que se encomienden, procurando un desarrollo de sus capacidades y competencias acorde con los nuevos requerimientos, incluidos concursos de méritos para acceso a categorías superiores cuando se precise.

Asimismo se les abonará una compensación económica por el traslado en los términos y cuantías previstos en el Convenio Colectivo vigente.

En esta línea la Empresa se compromete a no utilizar durante el período de vigencia del presente Expediente de Regulación de Empleo, desde la fecha de la firma y hasta el 31 de diciembre de 2013, las medidas de movilidad geográfica interprovincial e interinsular forzosas, con las matizaciones que pudieran acordarse en el Convenio Colectivo.

2.-CREACIÓN DE EMPLEO

El mantenimiento de nuestra posición competitiva dentro del mercado de las telecomunicaciones exige el contar en todo momento con profesionales que, con los mejores niveles de preparación y formación en nuevas tecnologías puedan desarrollar el proyecto de transformación .

Es para nosotros un factor clave de éxito la integración en la Organización de nuevos profesionales que, trabajando conjuntamente con los clientes se anticipen a las necesidades de estos ofreciéndoles soluciones de alto valor añadido que den respuesta a sus necesidades en un mundo en permanente evolución como es el de las comunicaciones .

Por ello, la Dirección de la Empresa se compromete durante la vigencia del presente ERE a crear empleo mediante la incorporación de perfiles adecuados a este nuevo entorno competitivo con especial incidencia en las áreas técnicas y comerciales y que se cifra en un porcentaje equivalente al 7% de la plantilla que extinga su relación laboral al amparo del presente Plan Social. Para el cumplimiento del porcentaje establecido en este apartado no se computarán las cifras de creación de empleo derivadas de los compromisos pendientes del Convenio Colectivo 2008-2010.

La creación de empleo se realizará al amparo del esquema de clasificación profesional resultante de la negociación colectiva.

Ambas partes son conscientes de los efectos negativos en el mercado de trabajo producidos por la situación económica actual, especialmente respecto del colectivo de jóvenes sin experiencia laboral. Por ello, asumiendo el compromiso de buscar mecanismos para el establecimiento de un sistema que permita la realización de prácticas profesionales con formación asociada para posibilitar a este colectivo un primer contacto con el entorno laboral, dinamizando de este modo el mercado de trabajo de nuestro país, la Empresa lanzará un ambicioso Plan de Becas para todo tipo de colectivos de jóvenes.

Perfiles profesionales

Se hace necesario incorporar profesionales que cuenten con las capacidades clave para lograr un desarrollo sostenible del negocio, y para garantizar el posicionamiento competitivo de Telefónica en el mercado español,

Los perfiles identificados como necesarios serían básicamente los siguientes:

PLAN SOCIAL 2011-2013

Comerciales con perfil de venta consultiva.- Su actividad estaría en desarrollar la venta consultiva como ventaja competitiva aumentando el valor y customización de los productos y servicios que ofrece Telefónica a sus clientes, mediante la elaboración de diagnósticos para soluciones personalizadas en comunicaciones y TI, como interlocutor necesario y de confianza en la atención de calidad y relación con los clientes.

Profesionales de Marketing.- Su actividad sería desarrollar la estrategia en productos y servicios, nuevas funcionalidades vinculadas a la demanda de clientes, coordinación de procesos y adecuación a las necesidades y satisfacción de los clientes.

Profesionales de Desarrollo de Servicios.- Su actividad estaría en definir y proyectar nuevos servicios acordes con las necesidades de las unidades de negocio, mejorar funcionalidades y requisitos, mantenimiento evolutivo de los servicios, participación y decisión en proyectos y coordinación con las distintas áreas de la empresa, para garantizar la mejor experiencia con el cliente.

Profesionales de Social Media.- Su actividad se centraría en la relación entre la empresa y la comunidad, tareas de comunicación con los medios sociales, y el desarrollo y ejecución de acciones y campañas en medios y soportes sociales externos a la organización/marca.

Profesionales de Inteligencia Comercial.- Su actividad estaría en estudiar y analizar los aspectos relevantes de la gestión del negocio, realización de informes y estudios de clientes, productos y servicios, documentaciones de proyectos y elaboración de propuestas.

Profesionales de Ingeniería de Cliente.- Su actividad se centraría en el análisis y detección de oportunidades de negocio, coordinación de procesos para la elaboración de ofertas/proyectos/valoraciones/planes de cuenta orientados a las necesidades de los clientes, la colaboración con los ejecutivos de venta y el apoyo a la fuerza comercial.

Profesionales de Ingeniería y Desarrollo de Redes.- Su actividad estaría en el análisis de la estrategia en el entorno de las redes tradicionales y de nueva generación, elaboración de especificaciones funcionales y requerimientos de la arquitectura de redes de nueva generación, supervisión y valoración de los escenarios de

PLAN SOCIAL 2011-2013

despliegue que permitan la mejor explotación técnica y comercial tanto de las redes como de los servicios a implementar y la satisfacción de las necesidades de clientes externos e internos.

3.- PLAN ESPECIAL DE RECOLOCACIÓN

La reincorporación y recolocación dentro del mercado laboral es un principio inspirador del presente Plan Social.

Por ello, los empleados que soliciten su adhesión al ERE en el programa de desvinculación incentivada, podrán incorporarse a un programa especial que les permita la búsqueda y acceso en su caso a un nuevo empleo en las mejores condiciones de eficacia y eficiencia.

Para ello, Telefónica de España contratará este servicio de recolocación con una o varias consultoras de reconocida solvencia en el sector para que los empleados que así lo deseen puedan participar en el referido programa durante los seis meses siguientes desde la fecha de extinción de su contrato de trabajo.

Con el fin de garantizar el interés y el compromiso del empleado dentro del referido programa cada uno de los participantes aportará una cantidad equivalente al 50% del coste del citado plan.

4.- PROGRAMA DE PASEA EMPRESAS DEL GRUPO

Se establece como medida para el mantenimiento del empleo en el ámbito del Grupo este programa. Se desarrollarán las condiciones para los empleados que pasen a ocupar una plaza de cualquier categoría laboral en otras empresas del Grupo Telefónica, mediante su participación en ofertas de empleo de acuerdo con las necesidades existentes en las distintas empresas y la adecuación de los perfiles profesionales.

Los empleados que pasen a ocupar una plaza de cualquier categoría laboral en otras empresas del Grupo Telefónica, mediante su participación en una Oferta de Empleo genérico, podrán optar por cualquiera de las alternativas siguientes:

- I. Causar baja en Telefónica de España, percibiendo una compensación económica equivalente a 35 días de salario por año de servicio efectivo, con un máximo de dos anualidades y un mí-

PLAN SOCIAL 2011-2013

nimo de una anualidad. El cálculo del salario/día se efectuará dividiendo los conceptos salariales fijos anuales por 365 días.

2. Solicitar una excedencia de 3 años, prorrogable durante dos años más.

Al término de la excedencia, si no ha solicitado su baja en la Empresa, se procederá al reintegro del afectado mediante solicitud que habrá de presentar con una antelación de, al menos, dos meses a la fecha prevista de finalización de la excedencia y será acoplado a un puesto de trabajo de su categoría o similar en la localidad de origen o en otra de la provincia si en aquella no existiese en esa fecha plantilla de tales categorías.

En los procesos que pudieran dirigirse a un amplio número de trabajadores se podrán adaptar estas condiciones mediante la negociación y acuerdo con la Representación de los Trabajadores, en los términos previstos en la Cláusula 4 del Convenio Colectivo vigente.

5.- FORMACIÓN

En la memoria explicativa de las causas que motivan el expediente, se ha destacado el impacto que la situación actual de crisis tiene en los resultados económicos y organizativos de la empresa y se han descrito con detalle las razones por las que se precisa una adaptación de la plantilla con objeto reducir los gastos de personal dentro de la política general de reestructurar tanto los gastos como los ingresos.

Tradicionalmente se han venido destinando importantes recursos de toda índole al capítulo de la Formación de los empleados quienes han venido aportando su esfuerzo y dedicación permanente en la necesaria actualización de los conocimientos que su actividad habitual les requiere. Resuelta evidente que ese doble esfuerzo de ambas partes debe no sólo mantenerse sino incrementarse considerablemente para afrontar con garantías de éxito el reto de la transformación permanente.

Es por ello que en este entorno ha de situarse la formación profesional en el núcleo del presente plan social de modo que se convierta en un factor de dinamización de Telefónica de España. La mejora de la capacidad de adaptación y la empleabilidad han de constituir objetivos estratégicos durante el plazo de vigencia del presente Plan Social.

Estas necesidades formativas han de traducirse en programas específicos para todos los empleados para los que se diseñarán programas de actualización

permanente que permitan su adaptación a la constante evolución tecnológica del sector de modo que mejoren su empleabilidad y contribuyan al posicionamiento competitivo de la empresa.

Programas de Formación

Programas de ingreso. promoción y ligados a movilidad funcional

Están destinados a los empleados de nuevo ingreso en Telefónica de España o a los que pasan a otros grupos laborales, tras superar una convocatoria o proceso de selección. Este es uno de los procedimientos más utilizados para incorporar profesionales en las actividades estratégicas y emergentes en la Empresa, y dar respuesta eficaz al desarrollo profesional y la mejora de movilidad funcional.

Durante la vigencia del Expediente de Regulación de Empleo los programas de formación adquieren especial relevancia.

Volúmenes de formación estimados

La duración de los programas de formación es variable, en función del grupo de origen y destino de los alumnos.

Programa de ingreso y promoción:

La estimación media de los programas de ingreso se fija en 72 horas. Afectará como máximo a 455 personas en el periodo 2011-2013.

Programa movilidad funcional

Se estima un promedio de formación de 102 horas. Y afectará a un colectivo aproximado del 15% de la plantilla.

Por último, dentro del Programa de Formación la Empresa atendiendo a las inquietudes de formación y actualización de conocimientos favorecerá el acceso a la realización de cursos e-learning de la Compañía al colectivo de empleados acogidos al programa de desvinculación incentivada.

6.- GARANTÍA DE EMPLEO

Durante la vigencia de este Expediente, desde la fecha de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2013, la Dirección de la Empresa garantiza que la reor-

ganización 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 del mecanismo previsto en los artículos 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo y conociendo la sensibilidad de la Representación de los Trabajadores por la transferencia de actividades, así como el impacto que esta materia tiene para el conjunto de la plantilla, la Dirección de la Empresa garantiza que durante la vigencia del ERE, en caso de ser necesaria la reestructuración de actividades que tengan incidencia directa sobre el volumen de empleo, ningún trabajador de las mismas será adscrito con carácter forzoso, sin previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores, en consonancia con los compromisos de estabilidad y garantía del empleo asumido por las partes.

C) COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ERE

Al objeto de realizar el seguimiento de cuantas cuestiones pudieran plantearse en el desarrollo del presente Expediente se prevé la creación de una Comisión que estará constituida por dos representantes designados por el Comité Intercentros y uno por cada sindicato firmante del presente Plan Social y otros tantos por parte de la Dirección de la Empresa.

Dicha Comisión se reunirá con una periodicidad mensual durante el primer año de vigencia del Expediente. Transcurrido dicho período de tiempo las reuniones tendrán una periodicidad bimestral siempre que no surjan cuestiones de interés para ambas partes que motivaran la anticipación de las reuniones periódicas.

En el Acta de las reuniones se incorporaran los criterios de aplicación o los que sea necesario establecer para clarificar aquellas cuestiones que se vayan planteando en el desarrollo del Expediente o aquellas que pudieran trasladar los integrantes de la Comisión, y se dirigirán para su tratamiento a las Comisiones Paritarias derivadas del Convenio Colectivo, aquellos aspectos que resulten de su competencia.

La Comisión de Seguimiento velará por el cumplimiento de los principios inspiradores del plan social, se arbitrarán los mecanismos necesarios para que si algún empleado considera se hubiera producido vulneración del principio de

PLAN SOCIAL 2011-2013

voluntariedad respecto a sí mismo, pueda ponerlo en conocimiento de la comisión, que fijará la actuación procedente para su cumplimiento. A este respecto, se analizarán de forma especial las solicitudes de los empleados fuera de Convenio.

Asimismo, en dicha Comisión se informará de los costes derivados del desempleo y de la conformación del fondo compensatorio que se adjudicará a la Administración en función del compromiso adquirido por la Empresa en los términos que legal o reglamentariamente se fijen.

Madrid a 7 de julio de 2011