

4ª REUNIÓN - COMISIÓN NEGOCIADORA PRÓRROGA DEL CONVENIO DE LAS GBUS

UGT y CCOO queremos comenzar señalando que una prórroga de convenio no es un mero trámite formal. **Es una decisión que tiene un profundo impacto sobre las condiciones laborales, la estabilidad y las expectativas de futuro** de miles de personas trabajadoras del ámbito de las GBUs. Por ello hemos afrontado esta negociación con responsabilidad, con vocación de acuerdo y con una visión a largo plazo.

En un contexto empresarial, económico y social marcado por la incertidumbre, por procesos de transformación constantes y por tensiones en el empleo y en las condiciones de trabajo, consideramos que garantizar la vigencia del convenio, reforzarlo y mejorarlo, es una herramienta clave de estabilidad y de cohesión.

CCOO y UGT queremos poner en valor algunos de los avances logrados, que no son menores y que tienen un claro carácter estructural. En primer lugar, la reducción de la jornada a 36 horas semanales para todas las empresas y para todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del convenio. Este paso supone un avance real en la mejora de la calidad del empleo, en la salud laboral y en la conciliación, y refuerza además la igualdad de condiciones en el conjunto del grupo, avanzando en la eliminación de desigualdades entre empresas y plantillas.

Asimismo, **UGT y CCOO** consideramos especialmente relevante el blindaje y la mejora del teletrabajo, con su permanencia durante la vigencia y la incorporación de una bolsa de días adicionales. En un momento en el que muchas grandes empresas están dando pasos atrás y restringiendo derechos ya consolidados, esta prórroga apuesta por consolidar el teletrabajo como una herramienta de organización del trabajo, basada en la confianza, la corresponsabilidad y el equilibrio entre la vida laboral y personal, algo que para nuestra organización era una línea roja.

También queremos destacar los **avances en materia de flexibilidad horaria y conciliación**, que responden a una demanda clara de las personas trabajadoras y que suponen un cambio cultural necesario en la forma de organizar el tiempo de trabajo. Flexibilidad no puede ser sinónimo de disponibilidad permanente, y esto, unido a la apuesta clara por una desconexión digital real, suponen avances que no debemos obviar.

CCOO y UGT queremos subrayar la **importancia del blindaje de las garantías de mantenimiento del poder adquisitivo vinculadas al IPC** que nos ofrece esta prórroga. Un avance pionero y sin precedentes en las empresas de la corporación Telefónica y que, además, no es para nada habitual en las empresas de nuestro país. Esta, sin duda, es una señal clara de compromiso con las condiciones de empleo de calidad. En un contexto inflacionario, proteger los salarios no es un privilegio, sino una condición básica de justicia social y de estabilidad laboral.

No obstante todo lo anterior, consideramos que se debe mejorar la redacción propuesta de forma que se de certidumbre y garantías sobre las flexibilidades horarias y reducción de jornada semanal y su implantación en las diferentes unidades, por ello, solicitamos el reconocimiento expreso en la redacción final, a la vez que la creación de una comisión de seguimiento en materia de flexibilidad horaria y jornada que analice y actualice la situación anualmente, priorizando en cualquier caso la reducción en los tramos de salida.

La empresa presenta su propuesta final de prórroga, que se incorpora a las mejoras logradas en mesas anteriores:

- Un día adicional de **asuntos propios**
- **24 y 31 de diciembre como festivos**, incorporando este mismo año la posibilidad de disfrute, tal y como habíamos solicitado.
- **Flexibilidad horaria**
 - o Lunes a jueves entrada entre 7:30 y 10:00 y salida no antes de las 17:00 con un máximo de 8h al día, pudiendo ser 8:30h en aquellas empresas que conforme al calendario previsto tengan una jornada semanal superior a 38h.
 - o Viernes finalización de la jornada no podrá ser anterior a las 14:00h, se realizarán las horas necesarias para completar las horas semanales para realizar el cómputo semanal, con un mínimo de 4:30h.
 - o Descanso para la comida de 1 hora mínimo, máximo 2 horas.
 - o Las personas con jornada intensiva en verano, se mantiene mientras se mantenga su disposición adicional.
- **Revisión Salarial**
 - o 2026 y 2027 → 1,5% lineal + 0,5% discrecional
 - o Si el IPC real acumulado a final de 2027 fuese superior al 4%, la empresa regularizaría hasta un máximo del 6%.
 - o Para los años 2028, 2029 y 2030 la empresa se compromete a abrir una negociación para negociar sobre la revisión salarial aplicable. En caso de no llegar a un acuerdo la revisión salarial mínima a aplicar sería del 1,5% lineal durante cada año.
- **Despidos en otras jurídicas no ERE.** La empresa acepta la solicitud de **CCOO** y **UGT** y establece que durante el periodo del despido colectivo se aplicarán las condiciones indemnizatorias equivalentes a las del ERE. Las personas que cumplan los requisitos establecidos en las prejubilaciones podrán solicitar su adhesión a un modelo que les suponga una compensación similar.
- **Compromiso de estabilidad en el empleo:** la representación empresarial presenta un clausulado que analizaremos.

UGT y **CCOO** somos conscientes de que no todo queda resuelto y de que el convenio debe seguir evolucionando. Pero creemos que esta prórroga no mira al pasado, sino al futuro, y sienta bases sólidas para afrontar los retos que vienen desde el diálogo social y la negociación colectiva.

Reiteramos, por tanto, tanto **CCOO** como **UGT** nuestra disposición a seguir trabajando de manera responsable y constructiva para que el futuro de Telefónica se construya con estabilidad, derechos, empleo de calidad y poniendo a las personas trabajadoras en el centro de cualquier avance o transformación.