

III REUNIÓN - COMISIÓN NEGOCIADORA PRÓRROGA DEL CONVENIO DE LAS GBUS

Madrid, 11 de diciembre de 2025

UGT y CCOO valoramos los avances propuestos por la empresa, advirtiéndolo que nos encontramos ante un escenario casi finalista ante el calendario negociador propuesto. No podemos obviar que **es una realidad que conseguimos avances** como que la jornada se unifique a 36h, la vigencia de prórrogas y cerca de igualar también la subida salarial. Los planteamientos suponen un avance, pero estando en el momento en el que estamos, debemos ser claros ante las mejoras que deben plantearse de cara a poder valorar un acuerdo definitivo por parte de nuestras organizaciones:

- **Revisión salarial:** la empresa plantea mantener lo ofrecido en la reunión anterior: un incremento salarial para los años 2026, 2027 y 2028 de un 1% lineal y un 0,5% discrecional, mejorando la revisión del IPC: Si el IPC real acumulado a 2028 fuera superior al 4,5%, la empresa regularizará los incrementos hasta un máximo de un 8% (antes era un 6,5%).

Además, para los años 2029 y 2030, la empresa se compromete a abrir una negociación sobre la revisión salarial aplicable, si bien, en caso de no llegar a acuerdo, la revisión salarial mínima sería de un 1% lineal “a cuenta” para cada año.

CCOO y UGT agradecemos la propuesta presentada, pero debemos ser claros: la subida salarial planteada resulta insuficiente, por ello solicitamos ampliar los porcentajes establecidos.

Igualmente es imprescindible una cláusula de revisión salarial vinculada al IPC real. Valoramos que se incorpore la revisión salarial también para los años 2029 y 2030, pero se deben incorporar revisiones intermedias.

- **Reducción de jornada hasta las 36h semanales:** la empresa plantea una implementación progresiva, de modo que:
 - Las jurídicas cuya jornada actual es de 37,5 horas/ semana irán disminuyendo su jornada en media hora semanal al año, hasta alcanzar las 36 horas/semana.
 - Las jurídicas cuya jornada actual es de 40 horas/semana, irán disminuyendo su jornada en una hora semanal al año, hasta alcanzar las 36 horas/semana.

UGT y CCOO valoramos que la jornada semanal se sitúe en 36 horas unificando por fin la jornada en el grupo. Un gran paso a la igualdad de condiciones laborales, objetivo que persiguen nuestras organizaciones.

- En cuanto a los **horarios y la flexibilidad** solicitada por nuestras organizaciones, para lograr una mejor conciliación de la vida familiar y personal, la empresa está en disposición de implementar un horario común a todas las jurídicas del ámbito del Convenio de GBUs, que sería el siguiente:

- De lunes a jueves, el comienzo de la jornada será entre las 8:00 y las 9:30 horas y la finalización entre las 17:30 y las 19:00 horas, con un máximo de ocho horas al día o de ocho horas y media al día en aquellas empresas que tengan una jornada semanal superior a treinta y ocho horas.
- Los viernes, el comienzo de la jornada será entre las 8:00 y las 9:30 horas y la finalización entre las 14:00 y las 16:00 horas y se realizarán las horas necesarias para completar el cómputo semanal, con un mínimo de cuatro horas y media.
- En los casos de adaptaciones y reducciones de jornada, la hora de la entrada no podrá ser anterior a las 8:00 horas, ni la de salida posterior a las 19:00 horas.
- Se acepta flexibilizar el descanso para la comida, el cual será de una hora, como mínimo, con un máximo de dos horas.

Sobre la flexibilidad real de entrada y salida, compatible con los modelos organizativos y con la conciliación, **reclamamos que existen modelos de flexibilidad en las jurídicas de las GBU más beneficiosos, por lo que solicitamos un replanteamiento en este sentido.**

Igualmente valoramos y **aceptamos la reducción del tiempo de comida**, permitiendo reducir el mismo a una hora, ajustándolo a la realidad operativa y evitando prolongaciones innecesarias

Insistimos en la necesidad de implantar la jornada continua en verano, una medida ampliamente implantada en el sector y plenamente compatible con los objetivos productivos, como así se demuestra en las jurídicas que ya disponen de ella.

- En materia de **permisos y vacaciones**, solicitamos **augmentar los días de asuntos propios**, reforzando la conciliación de la vida personal y laboral y fomentando la corresponsabilidad, de los cuales al menos uno de ellos debe poder ser fraccionable. **Todo ello a mayores de la aceptación de incorporar el 24 y el 31 de diciembre como no laborables.**
- **Teletrabajo:** Atendiendo a las solicitudes de nuestras organizaciones de “blindar” el teletrabajo, la empresa ratifica la vigencia del Acuerdo Marco sobre teletrabajo en el ámbito de las Unidades Globales del Grupo Telefónica, de fecha 27 de octubre de 2021, el cual sigue aplicándose en sus propios términos **durante toda la vigencia del convenio.**

Además, la empresa acepta nuestra petición y ofrece una **bolsa de 5 días de teletrabajo adicionales** a los que las personas trabajadoras ya vinieran disfrutando, siempre que se cumplan los requisitos de los contratos de teletrabajo.

CCOO y UGT consideran innegociable el blindaje y mejora del teletrabajo. Por ello valoramos la propuesta de la empresa así como la aceptación de incorporar una bolsa adicional de al menos días de teletrabajo que cada persona pueda utilizar de forma autónoma y flexible a lo largo del año. Igualmente, solicitamos la posibilidad de realizar el teletrabajo en modalidad de tardes, en línea con lo logrado en la negociación de prórroga del III CEV.

- **Desconexión digital:** insistimos en que se debe seguir dando pasos para un cumplimiento real y efectivo de la misma, la empresa reitera su compromiso con la misma.
- Homogeneizar el seguro médico y seguro de vida en todas las jurídicas, llevando todas a las mejores circunstancias para las personas trabajadoras, cuando se abra la mesa de adscripción de I+D, a la que nos emplazamos el próximo mes de abril.
- Insistimos en la necesidad de incorporar garantías de empleo en el convenio, que aporten certidumbres y seguridad ante situaciones como la existente actualmente. La empresa se compromete a valorar alguna redacción en este sentido.

Somos conscientes de que se han abierto simultáneamente siete procesos de despido colectivo, si bien Telefónica es una realidad empresarial mucho más amplia y compleja y, como en cualquier organización, y pese a nuestra expresa disconformidad, podrían producirse extinciones de contratos por distintos motivos.

En cualquier caso, y aun cuando dichas extinciones resultaran inevitables, exigimos que se garantice que las condiciones de salida ofrecidas a las personas trabajadoras sean, como mínimo, equivalentes a las que pudieran acordarse en el marco del ERE de las empresas de las GBU.

Para finalizar, queremos reiterar que **UGT y CCOO afrontamos esta negociación con una voluntad clara de alcanzar un acuerdo, pero también con la responsabilidad de exigir un marco convencional sólido, equilibrado y alineado con la realidad y la evolución del Grupo Telefónica.** La estabilidad hasta 2030 solo tiene sentido si va acompañada de compromisos reales en materia de empleo, de mejoras efectivas en las condiciones laborales y de garantías suficientes que eviten decisiones unilaterales que generen incertidumbre en la plantilla.