

# ACUERDO MODIFICACIÓN Y VIGENCIA CONVENIO COLECTIVO RETEVISIÓN I

Estimados compañer@s,

Tras varias reuniones, finalmente “habemus papam”, es decir, llegamos a acuerdo sobre la revalorización del IPC sobre los salarios de los años 2022, 2023, 2024 y la vigencia del convenio.

Tras poner en la balanza la complicada situación coyuntural y estructural actual, tanto económica como social, las circunstancias propias dentro de Cellnex, y los parámetros del propio acuerdo, valoramos el acuerdo alcanzado como estabilizador.



Si bien creemos que la falta de unión por la parte social ha comprometido el alcance en algunos puntos, sí que hemos trabajado mayoritariamente en conjunto.

Éste es el resumen de los puntos más importantes:

- **Límite máximo del IPC en los años 2022, 2023 y 2024.** El límite será fijado en base a la previsión de IPC de la Dirección Financiera y que será informado cada junio. Esta previsión, que supone clave para la provisión de presupuestos, tiene graves inconvenientes para Cellnex cuando dista del IPC real, tanto más, cuanto más es la diferencia, bien sea positiva o negativa. Para el año en curso, 2022, el límite es del 6.7%.

- **La diferencia del IPC real menos el IPC fijado**, de existir, se acumulará durante los tres años citados y será percibido en el 2025 en modo de tramos, de la siguiente manera hasta donde alcance la diferencia acumulada:
  - El primer 1% se hará en forma de Asuntos Propios extras, consolidables, hasta el 0,5% será 1 Asunto Propio y de >0,5% a 1%, serán 2 Asuntos Propios.
  - El segundo 1% (de >1% a 2% de diferencia) se recuperará en forma de un único pago no consolidable.
  - Tercer 1% y posteriores (a partir de >2%) se aplicará de manera consolidada en las retribuciones del 2025.
- Se **prorroga** el convenio colectivo para los años **2025 y 2026 con una revalorización del IPC real**, además de la revalorización antes citada en el 2025 si la hubiere.
- Se establecerá el **régimen de teletrabajo para el personal del NOC**, en una relación de tiempo con el presencial del 20%/80%, que se intentará esté funcional para el mes de octubre de 2023. Se intentará hacer extensible a los NOC en sede cliente si este no pone impedimentos.
- **Reingreso a convenio del personal fuera del mismo**, si es posible su incorporación, en base a las funciones que desarrolla y tablas salariales, de forma voluntaria para el trabajador.
- Para el **personal afectado por el ERE**, se tendrá en cuenta para el cálculo de los rendimientos del trabajo, el IPC real.
- Puesta a disposición de los trabajadores de un **Plan de Compensación Flexible** para manejar de forma dinámica los beneficios sociales de la empresa.
- En las **Unidades Técnicas**, los puentes asignados tendrán carácter de festivo, **como en oficinas**.

Esperemos que el acuerdo alcanzado y las medidas acordadas, ayuden a estabilizar el trabajo de todos los compañeros y compañeras y **mejorar las condiciones de tod@s**. De igual modo, esperamos por parte de la **dirección**, que **sepa valorar la gran responsabilidad mostrada por la parte social**, solucionar la desafección recogida en las encuestas y mejorar el tan traído Wellbeing.

