



Hacia un nuevo Convenio Colectivo

En **ESK** queremos reflexionar sobre lo ocurrido recientemente con la fracasada negociación de la prórroga del convenio colectivo.

Resulta curioso que los sindicatos firmantes del mismo aprovechen para atacar a los que nos oponíamos a prorrogarlo en lugar de criticar y luchar contra la prepotente e intransigente postura de la empresa en sus desmedidas e inaceptables condiciones para prorrogar dicho convenio.

Ven los sindicatos firmantes muy lógica la postura de la empresa defendiendo sus propios intereses. No entienden la postura de los que nos oponíamos a la prórroga porque **queremos que se negocie un nuevo convenio con mejores condiciones para las y los trabajadores que el que se firmó en su día.** ¿Es que no confían en que con una nueva negociación colectiva se pueda conseguir un convenio mejor?

Lo cierto es que un sindicato debe tener como máxima prioridad defender los derechos de las y los trabajadores y luchar por conseguir las mejores condiciones laborales de los mismos siempre que haya oportunidad de hacerlo. Y esto es precisamente lo que va a ocurrir, que se va a abrir una negociación para abordar la firma de un nuevo convenio y de lo que hay que hablar es de cómo vamos a hacer para que todas y todos juntos consigamos por fin un convenio mucho mejor que el anterior.

Sí, ya sabemos que se nos dice que con la actual situación de crisis mundial etc., etc. no es ahora el mejor momento para conseguir cosas...pero es que resulta que trabajamos en Telefónica, empresa que de sobra es conocido los beneficios que genera y que si tiene problemas es únicamente para conseguir aumentar sus beneficios y recortar gastos con cargo a su plantilla fija. Desde luego, la empresa usará el argumento de la crisis para intentar firmar un convenio a la baja en derechos y beneficios para las y los trabajadores. Se ve fuerte

con la reforma laboral bajo un brazo y el panorama de crisis que le rodea en el otro. Pretenderá que vendamos barata la negociación o si no "no le quedará más remedio" que emprender segregaciones colectivas, tirar de movilidad geográfica para maximizar sus recursos, congelar nuestros salarios y quitarnos beneficios... Ya nos lo hizo saber a toda la plantilla a través de varios comunicados de recursos humanos para justificar sus condiciones para prorrogar el actual convenio ya extinto.

Dichas condiciones seguro serán las mismas exigencias que planteará la empresa en la próxima negociación colectiva, a saber: subida del IPC igual a cero, sueldo base menor y el resto variable en función del desempeño, movilidad funcional total entre la mayoría del personal... todo gracias a su querida y deseada nueva clasificación profesional.

Por cierto, ¿qué es mas extraño, coincidir con la empresa en no querer la prórroga del actual convenio o coincidir con ella en la necesidad imperiosa de un nuevo modelo de clasificación profesional que empeore nuestras condiciones laborales?

ESK no nos conformamos tampoco con un convenio mediocre y gris de transición, que sólo serviría de mal punto de partida para la siguiente negociación, justificándolo en la actual crisis económica que, recordémoslo, ni hemos creado los y las trabajadoras ni tenemos por tanto por qué pagar el pato de ella.

Tenemos que luchar ahora más que nunca por defender nuestros intereses y demostrar a la empresa que no va a quitarnos nada de lo que tenemos ganado y que tendrá que firmar un convenio -le guste o no- acorde con los altos sueldos que manejan sus directivos y los grandes beneficios de los que se jactan. Es momento de enseñarle a la empresa que tiene una plantilla totalmente unida en un objetivo único común: firmar un nuevo convenio colectivo que mejore nuestros derechos, nuestros salarios, nuestra calidad de vida laboral y que genere empleo y recupere actividad.

Que nadie dude de que ESK luchará como siempre por conseguir que así sea.

FUNCIONES DE INFERIOR CATEGORÍA EN O+M

La Inspección de Trabajo ha vuelto a dar la razón a ESK y ha impuesto a la empresa una multa por infracción grave por mandar que los OTPI realicen las pruebas rutinarias de energía, cuando estas tareas no son de su categoría, sino que pertenecen a la categoría de Operador Auxiliar, tal como ya ha dictaminado el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria.

Sin embargo la empresa, lejos de hacer caso a esta resolución, ha optado por hacer una huida hacia adelante y no solo mandar que esas tareas sean realizadas por Operadores Técnicos sino que las realicen acompañados por Encargados de Planta Interna y preferentemente por un encargado que, curiosamente, era uno de los titulares de la demanda interpuesta por ESK.

Está visto que los responsables de O+M no tienen ningún interés en que las cosas se desarrollen por el conducto normal en este Departamento y nos obligan una y otra vez a recurrir a las demandas como método de hacerles cumplir la Normativa Laboral.

Y la actitud de los y las responsables de RRHH en esta problemática nuevamente ha sido la de respaldar todas las actuaciones de los responsables de O+M, a pesar de que las mismas sean claros incumplimientos de dicha Normativa.

CONFLICTO COLECTIVO

Ante la cerrazón de la empresa para solucionar este problema no nos han dejado otra alternativa que interponer un Conflicto Colectivo.

Como primer paso en este proceso se celebró un Acto de Conciliación con una mediadora del PRECO (Procedimiento de Resolución de Conflictos) y en él la mediadora nos instó a que intentáramos llegar a un acuerdo para evitar ir a los Tribunales, dándonos de plazo hasta el 19 de enero, fecha en la que haríamos un segundo intento de conciliación.

Con la intención de llegar a un acuerdo, ESK le propusimos a la empresa que creara 3 plazas de Operador Auxiliar en O+M para hacer las rutinas de energía y que dejaran de hacerlas los Operadores Técnicos, lo que se podía hacer perfectamente en estos momentos con los Operadores Auxiliares que están reestructurando en Asignación de Atxuri.

La empresa respondió negativamente a esta propuesta, por lo que no nos dejan otra vía que seguir con el Conflicto Colectivo en el Juzgado de lo Social.

ASIGNACIÓN Y ACTIVACIÓN

Telefónica sigue con su política de despiste. Tan pronto externaliza una actividad como dice que recupera otra. Ahora le ha tocado el turno al personal de Asignación y Activación de Atxuri.

Con la disculpa de que en Bizkaia dice que tiene poca contrata, va a mandar a trabajar a la calle a trabajadores y trabajadoras que en su día sacaron precisamente de la calle de manera forzosa para hacer un trabajo de “más valor añadido”, como les gusta decir. Ahora, muchos años después, cuando dominan y realizan perfectamente su trabajo, deciden mandarles de nuevo a la calle a realizar trabajos que hace muchos años que dejaron de hacer o que no realizaron nunca al ser su categoría de procedencia la de Operador Auxiliar de Planta Externa.

Da la impresión de que la empresa actúa sin ninguna planificación, al dictado de lo que se le ocurre al director de turno y sin importarles las consecuencias que esas decisiones tienen para los y las trabajadoras.



REVISION SALARIAL

La inflación de 2010 ha sido de un 3% y por tanto tendrán que hacernos una revisión salarial del 2% de la Masa Salarial ya que la subida a primeros de año fue solo de un 1%, debido al acuerdo de CCOO y UGT con la empresa.

Ese 2% de Masa Salarial supondrá alrededor de un 2,5% de los sueldos Base, a lo que habrá que añadir la parte correspondiente de la paga de productividad de septiembre (25 €).

La inflación final ha demostrado que CCOO y UGT se equivocaron al aceptar que la subida a cuenta fuera solamente del 1% a pesar de que la inflación prevista era del 2 y que ese acuerdo solo ha beneficiado a la empresa.

Combatamos la violencia sexista *incluida la verbal*

En ESK nos hemos implicado históricamente en la lucha por conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de nuestra sociedad, empezando lógicamente por el mundo laboral.

Una de las manifestaciones más crueles de la desigualdad es la violencia que sufren las mujeres y, cuando hablamos de violencia, no nos referimos sólo a la violencia física sino también a otros tipos de violencia más sutiles como son cualquier tipo de agresión verbal o física que tenga que sufrir una mujer por el mero hecho de serlo.

Este último tipo de violencia es tan frecuente, está tan instalado en nuestro entorno que resulta casi invisible por lo que, en el mejor de los casos, no se combate y sólo se toma conciencia de su existencia cuando es denunciado por la mujer que lo ha sufrido, aunque también es verdad que, desgraciadamente, en ocasiones, también se legitima, se apoya e incluso se jalea.

Recientemente se ha dado un caso de este tipo de violencia de “baja intensidad” en nuestra Empresa, concretamente en Bilbao, donde una trabajadora ha denunciado que ha tenido que soportar una expresión ofensiva y machista por parte de un trabajador de Telefónica. Decimos que se ha dado un caso de denuncia porque, sin denuncia, las expresiones machistas en forma de chistes, de expresiones vejatorias y de comentarios sexistas, están, por desgracia, a la orden del día también en nuestro entorno laboral.

Desde ESK queremos dejar bien claro nuestro profundo rechazo a la actuación de este trabajador y, por el contrario, nuestro apoyo y solidaridad con la trabajadora que ha sido humillada y que ha tenido la valentía de denunciar. ESK no vamos a tolerar ninguna conducta que suponga un ataque a la dignidad de las mujeres porque estas pequeñas violencias son un freno en el camino de la necesaria igualdad entre mujeres y hombres y un caldo de cultivo para violencias de mayor calado.

Sabías que...

Existen unas ayudas económicas para gafas para quienes trabajen en pantallas de visualización más de la mitad de la jornada en cómputo diario o semanal.

La ayuda en el caso de gafas monofocales es de 55,29€ por la montura y 10,37 € por cada cristal para presbicia, añadiendo una cantidad similar si se tuvieran otros defectos asociados (astigmatismo, miopía, hipermetropía)

Las ayudas para gafas multifocales se podrán conceder a los y las trabajadoras con presbicia que por las “puntuales circunstancias de su puesto de trabajo” tengan que usar este tipo de lentes de acuerdo con el informe del especialista y tras la conformidad del Servicio Mancomunado de Prevención. La ayuda en estos casos es de hasta un máximo de 270,46 €, más la ayuda establecida para la montura.

En el caso de lentillas, la ayuda será hasta un máximo de 270,46 € por todos los conceptos.

ROTURA: Si a alguien se le rompen sus gafas personales durante la jornada laboral y como consecuencia del trabajo, tanto si es con lesión como sin ella, se le abonará el importe máximo establecido en los anteriores supuestos.

SANCIÓN DE LOLO

El 23 de diciembre Lolo se incorporó a su puesto de trabajo y a su labor de delegado de prevención con el mismo ánimo.

El miércoles, día 12 de enero, se produjo el acto de conciliación por la demanda presentada en contra de la sanción que le habían impuesto.

Como dato curioso de este acto de conciliación señalar que al mismo acudió el abogado de la empresa, cosa que no hace prácticamente nunca, ratificándose en la sanción.

Una vez celebrado el Acto de Conciliación sin acuerdo, como era previsible, el proceso sigue su marcha y estamos a la espera de que fijen la fecha para el juicio.

Krisis, erreformak eta erantzunak

Lan erreformaren onarpenak, gainean dugun pentsio-sistemaren erreformak, gobernu zentrala eta autonomi-koen aurrekontuek dituzten hersturak eta gure funtsezko gizarte eta lan eskubideen aurka ugazaberiak eta bankak daramaten erasoak, une honetako egitate sindikalaren eszenategia markatzen dute.

Egoera honetan nabariagoak egingo dira Europako ekonomiaren "funtzionamendu ona" bermatzeko herstura handiago eta eskubideen murrizketa gehiago eskatzen dituzten NDF edo Europako Banku Zentrala bezalako instituzioen presio berrituak.

Hala ere, neurri hauek errefusa zabalazian badute ere, orain arte egindako presioa ez da nahikoa izan Gobernuaren politika aldatzeko. Hau dela-eta, neurri horiek bertan behera botatzeko, indarrak betatzen eta horren alde jardun behar dugu.

Botere politiko eta ekonomikoaren eraso gogorrek mobilizazioaren grina eta borroka bizirik mantentzea exijitzen du, iaz Frantzia ikusi genuen bezala. Grina hori mantentzeak erresistentzia eraikitzea dakar zein indar erlazio on bat sustatzea lantegian zein honetatik at.

Murrizketen politika eta honen ondorioen aurka borrokatzen eta salatzen jarraitu behar dugu: lan erreformaren indar jartzearen aurka, negoziazio kolektiboaren erreformaren kontra, herstura-aurrekontu eta pentsioen erreformen aurka zein gure gizarte eta lan eskubideak murriztera zuzenduriko edozein neurriren aurka.

Negoiazio kolektiboan erreformaren indar jartzearen hainbat eragin zehatza galera dezakegu, eta erreformaren aurka greba orokorrek egon garen sindikatu guztiek egin dezakegu arlo honetan. Honetarako, lantegietako egitate sindikala aktiboa era errradikala behar du izan.

Baina, egitate sindikala krisiaren eraginak bezala, ez da enpresetara bakarrik mugatzen, dimentsio sozial zabalago bat du, eta honegatik, eragunde sindikalek eta gizarte mugimenduek bat egin behar dute, sektore sozial defaboratuenengan krisiak dituen ondorioen aurkako ekimenak suspertzeko.

Beste gizarte eredu baten alde

Ekonomikoa ez ezik, energetikoa, elikagaiena, ingurumenarena ere den krisi honek produkzio-bide eta baliabide naturalen (gizakiena barne) kontrol pribatuan eta merkatuaren logikan sostengatzen den sistemaren zentzugabekeria agerian utzi du. Eskulan eta planetaren esplotazioan sostengatzen den sistemaren zentzugabekeria. Planetaren etorkizuna arriskuan jarri dute NBERen Klimaren bilakaerari buruzko Gobernuen arteko Taldearen txostenek dioten bezala, egoera honek premiazko soluziobideak eskatzen ditu.

Honetarako, alternatibak plazaratzekoan (ondasunaren banaketan, lanaldiaren murrizketan edo pertsona ororentzat unibertsala izango den oinarrizko errenta baten indar jartzean oinarrituriko alternatibak), hauek zehaztu ez ezik gizarte eredu injustu bat eraldatzeko, gizarte beharrak ere berdefinitu behar ditugu klima-krisia dela-eta: ea zein ondasun eta zerbitzu behar ditugun, hauek lortzeko erak (zer ekoiztu behar dugun, nola eta zenbat), eta honetarako kontutan hartu behar dugu planetaren produkzio material globala murriztu behar dela planetaren etorkizuna bermatzeko.

Erabaki hauek ezin dira elite ekonomiko edo politikoren eskuetan utzi, ahalik eta parte-hartze demokratiko zabalena eskatzen dute. Hau da funtsezko baldintza da baldintza politikoak eta kulturalak sortzeko, erabaki hauek gehiengo beharrei erantzuteko eta hauekin bat egiteko, eta planetaren bizitza bermatu ahal izateko.

**Urtarrilaren 27an
entzun behar gaituzte**

**Ez zaitetz alde batean geratu
eta lanuztean parte har ezazu**

Nos tienes a mano / eskuragaituzu



ARABA: eskstel.ar@terra.es

BIZKAIA: tfno. 944884190, eskstel.bi@telefonica.net

GIPUZKOA: tfno. 943400192; eskstel.gi@terra.es

NAFARROA: tfno. 948428233; eskstel_na@yahoo.es

WEB: www.telefonica.esk-sindikatu.org

despidorik EZ!!