



Venden los derechos de los demás para mantener los suyos

Da la sensación de que los sindicatos mayoritarios opinan que hay que adaptar los sueldos a la realidad del mercado laboral actual, de manera que los sueldos de entrada se rebajen en un 35% en casi todos los casos ¡Mejor así que en la contrata! que todavía cobran menos y en peores condiciones. Bueno.....desde luego es una opinión, **pero en ESK no la compartimos en absoluto.**

Habría que preguntarse: qué han hecho estos sindicatos por el empleo en Telefónica y por ende, en el Estado. Siendo coartífices de las políticas de empleo que han provocado el paro y esos sueldos tan bajos. No han movido ni un dedo por evitar las externalizaciones de actividad en la empresa, ni por la creación de empleo, ni tampoco, por mejorar las condiciones de las contrata. Poco o nada parecen valorar el trabajo de los demás; el que venga por detrás que arree, parecen decir. Les vale con su ERE.

No todo el pescado está vendido, Hay que pelear

Está claro que gracias a que el Expediente de regulación de empleo se haya llevado todos los focos de atención en este convenio, hay un retroceso importantísimo en nuestras condiciones laborales. A destacar: la vinculación de la subida salarial a la productividad, lo que ya nos está haciendo perder poder adquisitivo tanto por el lado del IPC como por el del plus de productividad vinculado al OIBDA, y las ya comentadas doble escala salarial y Clasificación Profesional.

Pero no debemos olvidar que si la cosa no pinta bien, puede pintar todavía peor si no nos movemos y defendemos nuestros derechos. Quedan por clarificar las funciones de las categorías y la movilidad funcional dentro del grupo profesional. La empresa quiere establecer las nuevas líneas de promoción y ascenso, tanto en cada grupo como entre los mismos, y dice: que quiere exportar el modelo de Comercial a Operaciones, de manera que varias categorías puedan realizar las mismas funciones.

Habría que preguntarle si los sueldos también los van a igualar, por ejemplo, pagando a los OAPS's como Operadores técnicos como así lo hizo con los capataces y encargados de planta interna que, a día de hoy, tienen el mismo sueldo. También habría que clarificar a que se le llaman actividades de mayor valor y las funciones necesarias para realizarlas, porque ya basta de tomarnos el pelo a la plantilla. Las actividades de mayor valor, son aquellas que requieren mayor capacitación técnica, mayor inversión, tanto en personal como en formación, así como en gasto de instrumental para la adecuada atención de averías y procesos de gestión, y no todo lo contrario, que es lo que se está haciendo ahora.

También hay recordar que, mientras no se llegue a un acuerdo, las funciones de cada categoría se mantendrán como a día de hoy, al igual que la actual movilidad funcional. Si falta personal a consecuencia del ERE, al ser un problema creado por la empresa, nos tendremos que oponer a una total desregularización de nuestras categorías y funciones.

Nos tienes a mano / eskura gaituzu



ARABA: esktel.ar@terra.es

BIZKAIA: [tfno. 944884190](tel:944884190); esktel.bi@telefonica.net

GIPUZKOA: [tfno. 943400192](tel:943400192); esktel.gi@terra.es

NAFARROA: [tfno. 948428233](tel:948428233); esktel_na@yahoo.es

WEB: www.telefonica.esk-sindikatua.org

HITZARMENARI “LA NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL”

Es lógico que el Expediente de Regulación de Empleo haya acaparado toda la atención durante el segundo semestre del 2011, que probablemente el 25% de la plantilla vaya a desaparecer en los próximos tres años, crea una gran incertidumbre tanto en los trabajadores y trabajadoras que finalmente acepten las condiciones del ERE, como en aquellos y aquellas que vamos a continuar en la empresa. En el primer caso, por la falta de seguridad socio-económica del país y las graves carencias del plan social asociado al plan de regulación de empleo, y en el segundo, porque a nadie se le escapa que este ERE va a tener un reflejo muy importante en las condiciones laborales de todo el personal de Telefónica.

Todos y todas somos conscientes que la firma del ERE-Convenio fue unida durante todo el proceso de negociación y que la empresa, con la aquiescencia de los sindicatos mayoritarios, introdujo modificaciones importantes en nuestra normativa laboral; que le permiten adaptarse a una nueva empresa con menor plantilla, menores sueldos tanto de la plantilla actual como futura, mayor movilidad funcional y adaptación a una empresa donde el mantenimiento sea totalmente externalizado, entre otros aspectos.

Este documento quiere hacer hincapié en uno de los puntos que desde ESK creemos esencial, y que ha sido modificado en este convenio: **LA NUEVA CLASIFICACION PROFESIONAL.** Intentaremos reflejar lo más claramente posible lo firmado en convenio, su influencia y lo que queda por negociar y por tanto, pelear.

CAMBIO DE DENOMINACIÓN

Se pasa de Grupos y Categorías Laborales (nota*) de nuestro pasado convenio a Grupos y Categorías Profesionales. ¡Viéndolo así no parece que pueda importar mucho una u otra denominación! Veamos que dice el Estatuto de los Trabajadores sobre esto:

LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

La empresa ya desde el convenio 2008-2010 siempre ha pretendido que en el texto del convenio se hiciera referencia al art 22 del E.T. y a determinados acuerdos suscritos con los sindicatos mayoritarios de negociación colectiva a nivel estatal.

Este artículo establece la posibilidad de negociar los sistemas de clasificación profesional en las empresas en base a Grupos Profesionales, lo que modificaría el sistema de movilidad funcional en la empresa al amparo de lo que establece el artículo 39 de dicho E.T.

En concreto el art 22 dice que: la clasificación profesional se establecerá por medio de categorías o grupos profesionales y que se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

Por su parte el artículo 39 establece que la movilidad funcional dentro de la empresa no tendrá otra limitación que la pertenencia al mismo grupo profesional.

Es decir: que el cambio de Categorías a Grupos Profesionales acarrea que sea el grupo profesional el espacio en el que progresa el desarrollo profesional, la polivalencia, la movilidad funcional y la flexibilidad. Dicho de otro modo, la empresa te puede mover entre las categorías que estén dentro de tu grupo profesional sin tener que justificar dicho movimiento.

Nota: Se promocionaba dentro del Grupo laboral y cada Categoría hacía sus funciones (en teoría, ya que la falta de personal hace que estas se estén mezclando dependiendo del personal de cada provincia y de las externalizaciones). Para hacer funciones de otra categoría era necesaria una reasignación de funciones en otra categoría. (ejem, caso del personal del antiguo almacén).

¿QUÉ DICE EL CONVENIO 2011-2013 SOBRE LA CLASIFICACION PROFESIONAL?

La cláusula 6 de nuestro convenio dice que todos y todas las empleadas de Telefónica de España estarán adscritas a los grupos y categorías profesionales que en el mismo se relacionan marcando los niveles de desarrollo dentro de la categoría.

Estos Grupos y Categorías se enumeran en este cuadro:

	CATEGORIAS PROFESIONALES	ANTIGUAS CATEGORIAS
GRUPO I	Titulado Superior o Master. Técnico Superior.	Titulado Superior. Técnico Superior.
GRUPO II	Titulado/Técnico Medio o de Grado.	Titulado Medio. Técnico Medio.
GRUPO III	Encargados de operación.	Encargado Planta Interna. Encargado planta Externa. Encargado de Redes y servicios.
	Encargados de Gestión.	Encargado Ofimática. Encargado de Servicios Comerciales. Encargado de Operación.
GRUPO IV	Operador Técnico.	Operador Técnico Planta Interna. Operador Téc. de Informática de gest.
	Operador Auxiliar.	Operador Aux. de Planta y Servicios. Operador Aux de Informática de Gest.
	Operador Mantenimiento de Edificios. Operador audiovisual. Delineante.	Conservan la misma denominación.
	Soporte Operativo.	Operador de Almacén. Auxiliar de Edificios y Servicios.
GRUPO V	Asesor Comercial.	Asesor de Servicios Comerciales
	Administrativo.	Administrativo Ofimático. Operador.

* Se arbitrarán mecanismos para que las Categorías de Encargado de Almacén, Encargado de Mantenimiento de Vehículos, Encargado de Mantenimiento de Edificios y Radiotelefonista se encuadren en alguna de las Categorías laborales contempladas en el esquema.

A primera vista ya se pueden apreciar que hay algunas categorías actuales que se agrupan en una misma categoría profesional nueva, a pesar de que en varios casos sus funciones actuales no tienen ninguna relación.

En la Mesa de Clasificación Profesional se negociará las nuevas misiones y funciones de las Categorías y se deberán buscar mecanismos (Art 7.4) que permitan desarrollar durante los próximos tres años un modelo de movilidad funcional dentro de los nuevos Grupos Profesionales. Esta mesa ya ha sido formada con fecha 29 de noviembre.

Todo esto está igualmente enfocado para que a la empresa le resulte mucho más fácil y beneficioso tanto la asunción de nuevo personal ajeno (de la calle) como la posible absorción de empresas del grupo, dígame Móviles.

En resumidas cuentas con este nuevo Modelo por una parte introducen directamente la multifunción al agrupar varias categorías antiguas en una nueva y por otra facilitan la movilidad funcional entre categorías de un mismo grupo profesional, ya que el artículo 39 del ET antes señalado permite que las empresas hagan este tipo de movilidad sin tener que justificarla. (Administrativos a ASC, Operadores Auxiliares como Operadores Técnicos y viceversa, etc.)

HONEKIN ASKI EZ ETA.....A la empresa con esto no le basta y aparte de aumentar la movilidad funcional y la flexibilidad necesita ahorrar costes directamente de nuestro salario tanto vinculando el salario a la productividad como adaptándolo para el personal que pueda venir de empresas del grupo o lo que todavía es más grave disminuyendo directamente el salario del nuevo empleo. La empresa crea **“nueve niveles de desarrollo”** en lugar de los seis ascensos por antigüedad que teníamos hasta este convenio. Esto supone que hay tres niveles por debajo del de entrada que se aplicaba hasta ahora.

Veamos el cuadro:

Tabla de niveles nueva	Años de Servicio necesario para pase de nivel	Tabla de Niveles anterior	Años de servicio	Diferencia sueldo Ejem. OTPI
Nivel 1	*Tres años			-26%
Nivel 2	Tres años			-17%
Nivel 3	Cuatro años			-9%
Nivel 4	Cuatro años	Entrada	Tres años	Se igualan
Nivel 5	Seis años	Quinta o de segunda	Seis años	Se igualan
Nivel 6	Ocho años	Cuarta o de primera	Ocho años	Se igualan
Nivel 7	Ocho años	Tercera o Principal de 2ª	Ocho años	Se igualan
Nivel 8	Ocho años	Segunda o principal de 1ª	Ocho años	Se igualan
Nivel 9	Total= 44 años	Primera o mayor	Total= 33 años	Se igualan

*Años para pasar de un nivel a otro.

Se puede observar que el cambio de niveles no afecta al personal fijo de la empresa, que se mantendrá a un nivel correspondiente al salario de su categoría anterior. Sin embargo, los trabajadores y trabajadoras que se incorporen a la empresa necesitarán 10 años de antigüedad para igualarse con el antiguo de entrada, y necesitarán 44 años para llegar al nivel 9 en lugar de los 33 actuales. Lo que ocurrirá con el personal de otras empresas que se incorporen a la plantilla de T.E.S.A está por ver, pero es de suponer que irán a parar al nivel más próximo a su actual sueldo.