

esk

ARABA
esktel.ar@terra.es

BIZKAIA
Tfno. 944884190
esktel.bi@telefonica.net

GIPUZKOA
Tfno. 943400192
esktel.gi@terra.es

NAFARROA
Tfno. 948428233
esktel_na@yahoo.es

CONVENIO COLECTIVO

también en la red nos tienes a mano

<http://telefonica.esk-sindikatua.org>

3

31-3-2008

3ª REUNION DE MESA NEGOCIADORA

LA EMPRESA PLANTEA SUS OBJETIVOS y no responde a las reivindicaciones de la plantilla

En esta 3ª reunión la empresa presentó sus objetivos para esta negociación, que no son otros que aumentar la productividad de la plantilla que queda después del ERE, para seguir aumentando sus beneficios.

Para conseguirlo las recetas que plantea son la habituales: externalizar las actividades que considera de menor “valor añadido”, concentrar centros y aumentar la flexibilidad y la polivalencia del personal mediante un nuevo modelo de clasificación profesional.

De momento ha planteado cambios en 3 Areas (Logística, Atención Localizada (O+M) y Residencial) y ha esbozado el diseño de ese nuevo modelo de Clasificación Profesional.

LOGÍSTICA: Plantea mejorar su eficiencia y productividad cerrando uno de los almacenes centrales (Valdetorres) y dedicando al personal que queda a las tareas y actividades de mayor valor, abandonando las que considera que tienen menos, que en este momento son las relacionadas con el suministro de material a Planta Exterior, con la intención que las contratadas que trabajan para este Area se doten del material directamente de los suministradores. El primer paso en esta tarea sería la eliminación de las campas en los 14 almacenes multiprovinciales que quedan.

Comentario: Esta modificación en el modelo de Logística, aparte de suponer una nueva **externalización** de actividad, nos plantea la duda de lo que puede suponer para el personal de Telefónica que queda en Planta Exterior, ya que no sabemos si tampoco les van a suministrar material o es que tienen pensado que desaparezca en su totalidad de la empresa.

OPERACIONES LOCALES (O+M, I+M Y P.E.): Aquí también quieren mejorar la eficiencia y la productividad del personal que queda **dedicándole más a producción** (contratos de nivel 2 y 3, provisión de circuitos –Macrolan, 155Mbps-, creación de planta fija y móvil, etc.) y **abandonando tareas de mantenimiento para externalizarlas** (mantenimiento de E.B., actividades preventivas, etc.).

Otras de las vías que contempla también en este area para “aumentar valor” son la integración de equipos de nuevas tecnologías, reducción de guardias y reducción de actividades que entrañan mayor riesgo (acceso a EEBB, cables vida, subida a antenas, desplazamientos nocturnos, etc.).

Comentarios: Con esta propuesta llevan al papel algo con lo que llevan presionando hace tiempo y es desplazar la actividad de estos Departamentos del mantenimiento, que es lo que han hecho históricamente, hacia la producción que antes eran realizadas directamente por los suministradores o por contratadas. La finalidad es aumentar su productividad, ya que ese parámetro es difícilmente medible en las actividades de mantenimiento, y pueden controlarlo más fácilmente en las de producción.

Por otra parte nos plantea dudas lo de la integración de tecnologías, porque puede suponer la integración Conmutación-Transmisión, nos preocupa lo de la disminución de guardias porque puede suponer la intención de implantar la disponibilidad y nos parece de un tremendo descaro que quieran vender como positivo la reducción de actividades de riesgo, porque su única intención es que esas actividades las hagan las contratadas porque por sus especiales condiciones son menos estrictas a la hora de exigir medidas de seguridad para hacer esas actividades.

RESIDENCIAL - 1004: Pretenden también aumentar la eficiencia y productividad de estos centros, que pasan a llamarse centros de Referencia e innovación, mediante una doble vía: **concentrar y externalizar**.

Por una parte quieren concentrar el personal, no nos queda claro si eliminando alguno de los actuales centros o si concentrando el personal de estos centros en un solo edificio en los casos en que está disperso en varios.

Por otra quieren externalizar la actividad que realizan estos centros, pasando de atender con personal propio el 20% de las llamadas y el 47% de las ventas a atender solamente el 10% de las llamadas y el 20% de las ventas. Esto supondría centrar la atención en los clientes con más valor y como consecuencia elevar también los objetivos del personal (FCR: 85%/ Satisfacción:7,5).

Con estas medidas la plantilla de los Centros de Llamadas pasaría a ser de 700 personas en 2009 y de 500 en 2010.

Comentario: *Estos planes no nos parecen aceptables ya que la empresa, también en este caso, en vez de mejorar las condiciones laborales en el Departamento, opta por externalizar la actividad hacia empresas donde las exigencias de buenas condiciones son menores.*

Además las condiciones de trabajo del personal que quede en esos centros no solo no mejorarían, sino que se empeorarían ya que los objetivos serán mayores como hemos indicado anteriormente.

VALORACION: En esta reunión la empresa ha expuesto cuáles son sus objetivos en esta negociación y **no ha contestado a ninguna de las reivindicaciones** presentadas por los sindicatos en la Mesa de Negociación. Por lo visto hasta ahora da la impresión de que la negociación colectiva es el marco para que la empresa plantee sus objetivos en vez de ser el espacio en el que los y las trabajadoras planteemos nuestras reivindicaciones para mejorar nuestras condiciones laborales. **A ESK nos parece que ya va siendo hora de que la empresa conteste a esas reivindicaciones y si no lo hace habrá que ir pensando en articular las medidas necesarias para que lo haga.**

NUEVO MODELO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Este parece el gran objetivo de la empresa para este convenio y tiene como líneas básicas la disminución de las 32 categorías actuales a 3 grandes grupos profesionales, cada uno de los cuales tendría varios puestos tipo, que serían la base para el establecimiento de un nuevo sistema retributivo.

Grupos profesionales y puestos tipo de cada uno:

- **GRUPO PROFESIONAL 1** (Personal Operativo): Personal Auxiliar, Administrativo, Ejecutivo de tele atención, Especialista Operativo, Operador, Ejecutivo de venta.
- **GRUPO PROFESIONAL 2** (Mandos): Responsable de grupo, Responsable de equipo.
- **GRUPO PROFESIONAL 3** (Titulados): Técnico Auxiliar, Técnico/Analista Informático, Técnico de Gestión, Técnico Ingeniero, Gestor e Producto, Jefe de Proyecto, Ejecutivo de Venta Presencial.

Esquema retributivo de los puestos tipo:

- Salario de desempeño correspondiente al puesto tipo.
- Complemento de Clasificación Profesional.
- Gratificación funcional.
- Complemento de antigüedad (antigüedad acumulada).
- Ayuda escolar/infantil.
- Devengos circunstanciales.
- Retribución variable

Comentarios: El Plan que quiere implantar la empresa supondría un grave retroceso respecto a la actual normativa porque:

- **MODIFICA ES SISTEMA FUNCIONAL** implantando la multifunción total, al juntar en el mismo grupo profesional a todas las categorías operativas.
- **MODIFICA EL SISTEMA RETRIBUTIVO** en el que desaparecerían la antigüedad y los pases de categoría, implantando una retribución variable totalmente subjetiva.
- **MODIFICA EL SISTEMA DE MOVILIDAD VOLUNTARIO** existente (cambios de acoplamiento y traslados) para implantar otro basado en el perfil.

La propuesta de la empresa es tal despropósito que pudiera pensarse que la hace para tener margen de negociación para conseguir un nuevo sistema de clasificación profesional favorable a sus intereses, dando la impresión de que ha rebajado sus objetivos.



nos tienes a mano/eskura gaituzu