

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-sindikatura.org>

6

28/04/2008

La empresa pasa a papel su propuesta MANTENIENDO todos sus aspectos REGRESIVOS



En la reunión del pasado día 24 la empresa pasó a papel su propuesta, entregando un documento con formato ya de convenio, que rechaza las reivindicaciones más importantes de la Plataforma, no hace referencia a otras y concede algunas migajas a cambio de la aceptación de su propuesta de nuevo modelo de Clasificación Profesional con nueva estructura salarial.

LO QUE LA EMPRESA RECHAZA O NI CONTESTA

Ámbito: La propuesta de la empresa ni disminuye significativamente los "fuera de convenio", ni habla nada de establecer un marco legal y salarial para ellos, como se pedía en la Plataforma.

Aspectos económicos: No contesta positivamente ni a una sola de las reivindicaciones de la plataforma en este apartado (IPC+2 puntos, incremento del resto de conceptos económicos, revisión significativa de la gratificación de conducir, etc.) y propone un nuevo sistema retributivo que desregula totalmente la actual Normativa.

Empleo: En su propuesta se limita a la creación un **máximo** de 300 puestos durante la vigencia del convenio (pueden ser incluso menos), cantidad a todas luces insuficiente para corregir los desajustes producidos por la disminución de plantilla, como se pedía en la plataforma.

Movilidad funcional y geográfica: Para solucionar estos desajustes la empresa no solo no hace una oferta de empleo seria, sino que propone la movilidad funcional absoluta que se refleja en su propuesta de nuevo modelo de Clasificación Profesional.

Jornada, turnos y horarios: La empresa rechaza o ni contesta a la mayor parte de las reivindicaciones de este punto (35 horas, consideración de los sábados como festivos, 24 y 31 de diciembre festivos y

descanso diario de 30 minutos) y además hace una propuesta sobre jornada que desregula totalmente la normativa actual.

Vacaciones: La empresa no acepta la consideración de los sábados como festivos y además rebaja de 20 a 15 los días mínimos que se tenía derecho disfrutar entre junio y septiembre.

Permisos y licencias: La empresa no responde a la mayoría de los puntos reivindicados en la plataforma en este apartado: mejora de los permisos, reducciones de jornada, excedencias y flexibilidad de horarios relacionados con la conciliación; inicio de los permisos por enfermedad cuando se quiera mientras persista la gravedad del familiar, etc.

Otros:

No acepta que los despidos improcedentes puedan elegir quedarse en la empresa.

Modifica el sistema de sanciones.

No dice nada para mejorar las condiciones de trabajo en Comercial.

Establece reuniones trimestrales para el Comité Provincial de Seguridad y Salud, cuando hasta ahora eran mensuales y reuniones de Comisión de Gestión cada 3 meses también, cuando ahora eran cada 2.

Etc, etc.



Las propuestas
de la empresa

que desregulan

la actual Normativa Laboral

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La empresa propone un nuevo modelo por el que se reducirían las actuales 35 categorías a 3 Grandes Grupos Profesionales, integrados por varios puestos tipo, que a su vez podrían tener distintos puestos de trabajo.

Cada puesto tipo tendría a su vez 8 niveles salariales en los que se integrarían los distintos puestos de trabajo existentes en función de la actual categoría y del puesto de trabajo que se ocupe.

El pase de un nivel a otro dentro del puesto tipo se haría en función de la experiencia acumulada y de la permanencia, pudiendo acelerarse en función de los resultados obtenidos por cada trabajador/a (subjetivo).

Para pasar de puesto de trabajo a otro (lo que sería la actual promoción) la empresa elegiría el procedimiento de selección que considere más conveniente, limitándose a informar del mismo a la RRTT.

Uno de los parámetros que más pesos tendría sería la "evaluación del desempeño" considerado de manera individual y en la que se medirían los objetivos individuales asignados a cada trabajador/a y además los resultados económicos de la empresa.

GRUPOS PROFESIONALES Y PUESTOS TIPO DE CADA UNO

- **GRUPO PROFESIONAL 1** (Personal de Operación y soporte): En él se integraría todo el personal operativo que realice trabajos relacionados con la venta y comercialización de productos, con la provisión de servicios y con la operación, instalación y mantenimiento de la planta.

Estaría compuesto de 7 puestos tipo: Personal Auxiliar, Administrativo, Ejecutivo de tele atención, Especialista Operativo, Operador, Ejecutivo de venta.

- **GRUPO PROFESIONAL 2** (Mandos Operativos): Como su propio nombre indica en este grupo se incluirían quienes tienen responsabilidad de mando sobre un grupo de trabajadores.

Tendría 2 puestos tipo: Responsable de grupo, Responsable de equipo.

GRUPO PROFESIONAL 3 (Técnicos): Son aquellos puestos que requieren una titulación universitaria de grado medio o superior.

Sus puestos tipo serían los siguientes: Técnico Auxiliar, Técnico/Analista Informático, Técnico de Gestión, Técnico Ingeniero, Gestor e Producto, Jefe de Proyecto, Ejecutivo de Venta Presencial.

En un principio cada trabajador seguiría haciendo las funciones que tiene actualmente acoplado en el puesto tipo y nivel que corresponda a su actual categoría, pero con este modelo la empresa quiere conseguir la movilidad funcional a cualquiera de los puestos tipo de cada Grupo Profesional en función de sus intereses.

Asimismo tanto los cambios de acoplamiento, como los traslados se verían totalmente afectados por este modelo al valorarse de manera fundamental el perfil.

MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA

Movilidad Funcional voluntaria (cambios de acoplamiento voluntarios): la empresa propone cargarse el actual sistema para implantar otro atendiendo al perfil.

Movilidad funcional forzosa (cambios de acoplamiento forzados): la empresa propone mantener el artículo 151.2 actual añadiendo el tema del perfil (actualmente se hacía con criterios más o menos objetivos).

Movilidad geográfica (traslados): La empresa propone un sistema en el que vuelva a primar el perfil del puesto a cubrir.

Sólo hasta entonces se compromete a no hacer traslados interprovinciales ni interinsulares forzados.

NUEVO SISTEMA RETRIBUTIVO

La empresa propone un nuevo sistema retributivo que modifica totalmente el existente, suprimiendo algunos de los conceptos salariales actuales y modificando otros y que quedaría como sigue:

1. **Salario Base:** el que se fije para el puesto tipo y nivel en que fuera asignada cada una de las actuales categorías. (siempre sería inferior al actual). Dentro de cada puesto tipo habría 8 niveles a los que se iría pasando "aplicando criterios de permanencia y **desempeño**".
2. **Complemento de clasificación profesional:** La diferencia entre el sueldo base actual y el nuevo se abonaría en concepto de "complemento de Clasificación Profesional".
3. **Gratificaciones por cargo:** Se sumaría al sueldo base de la categoría y la cantidad resultante será la base para establecer el complemento de clasificación profesional que corresponda.
4. **Gratificación por función:** Enumera una serie de funciones (no todas las existentes en la actualidad) que se mantendrían como complemento personal **SOLO mientras se permanezca en el puesto**.
5. **Gratificación de conducir:** Se daría esta gratificación a todos los actuales OTPI, EPI y EPE, siendo posteriormente inherente la función a los puestos tipo de Operador y Responsable de equipo y no habla nada de su actualización como pedía la Plataforma.
6. **Antigüedad:** La acumulada (actualizada a 31 diciembre de 2008) se dará como complemento personal y se analizarán alternativas para compensar las expectativas de derechos de los bienios y pases de categoría futuros, que recordamos que son un 2,4% de S.B. cada bienio y un mínimo del 3,5% cada pase de nivel por antigüedad dentro de la categoría.



7. **Devengos circunstanciales y otros complementos salariales:** Se mantienen unos (no habla nada de actualizarlos) y desaparecen otros (horas de tarde, entrada salida de turno nocturno, Bolsas de vacaciones, la jornada partida se sustituye por el bono pienso, etc.).
8. **Retribución variable:** Se implantaría un sistema de retribución variable vinculado a objetivos de la empresa y a objetivos individuales que se establezcan para cada trabajador.

JORNADA FLEXIBLE

La empresa pretende que en los Departamentos de I+M y O+M el personal trabaje solo 7 horas diarias y con la ½ hora restante formar una bolsa anual de **110 horas para trabajar cuando la empresa quiera** (sábados, domingos, festivos, al terminar la jornada los días laborables, etc.), **con las únicas limitaciones de que tiene que avisar 48 horas antes y que no se pueden hacer más de 12 horas diarias.**

LAS MIGAJAS QUE OFRECE LA EMPRESA

Frente a tantos despropósitos la empresa se limita a aceptar unas pocas reivindicaciones que, aunque para algunas personas puedan ser importantes por afectarles directamente, para la empresa suponen un coste ridículo:

Consolidación de los 2 días adicionales que ya teníamos, apertura de un nuevo plazo para que se puedan apuntar al Seguro de Riesgo quienes no lo están, permiso de lactancia y maternidad a los trabajadores que sean padres cuando la madre sea trabajadora autónoma, extensión del permiso por lactancia, la ayuda escolar e infantil y las 10 horas de festivos locales al personal procedente de TData y Terra, ligero aumento de los avales y los anticipos de 3 mensualidades y poco más.

HAY QUE EMPEZAR A MOVERSE

La propuesta de la empresa ya está meridianamente clara y lo que pretende es lo que ESK ya ha denunciado en anteriores escritos:

Modificar el sistema funcional implantando la multifunción total al establecer mecanismos de movilidad horizontal dentro de cada grupo.

Modificar el sistema retributivo implantando conceptos variables de salario, reduciendo la cuantía del salario base, sustituyendo los bienios y los pases de nivel dentro de la categoría por antigüedad a cambio de no se sabe que.

Modificar el sistema de cambios de acoplamiento y de traslados para implantar uno nuevo en el que prevalecerían criterios totalmente subjetivos como es el perfil del puesto a cubrir.

Modificar la jornada implantando la bolsa de horas en algunos Departamentos, para que se trabaje cuando la empresa quiera.

Y además de toda esta serie de despropósitos sigue hablando de moderación salarial y no acepta las propuestas de la plataforma sobre jornada, empleo, vacaciones, permisos, conciliación de la vida laboral y personal, etc.

Ya no hay disculpas para seguir dilatando el darle un NO ROTUNDO a la empresa y utilizar las medidas de presión para que modifique sus planteamientos.

Su propuesta está ya suficientemente clara, porque lo que falta por definir querrá dejarlo para esas Mesas de Negociación Permanente en las que se siente tan cómoda, porque en ellas va imponiendo poco a poco todos sus planes.

Probablemente la empresa modificará esta propuesta en la próxima reunión, pero estamos seguros que no lo va a hacer de manera sustancial porque esa es precisamente su estrategia: hacer una propuesta a todas luces inasumible, incluso para quienes lo firman todo, para quitar posteriormente 3 puntos y una coma y que alguien pueda vender eso como un logro.

QUIENES CONSENSUARON LA PLATAFORMA

DEBEN DEFENDERLA

Los comunicados de la mayoría de los sindicatos presentes en la Mesa de negociación no nos gustan porque dan a entender que hay avances, cuando un repaso a los puntos reivindicados en la Plataforma nos dice precisamente lo contrario.

ESK ya dijimos en anteriores comunicados que esa Plataforma no era la nuestra y que nos parecía poco ambiciosa teniendo en cuenta los beneficios de la empresa; no obstante asumíamos que era la que existía y que apoyaríamos las movilizaciones que se organizaran para defender sus contenidos.

Y nos gustaría recordar que esa plataforma fue consensuada por CCOO y UGT y aceptada por STC/UTS y por CGT. Por tanto esperamos que los sindicatos que la consensuaron, la defiendan en su integridad y no permitan que la empresa imponga sus criterios una vez más.

ESK pensamos que ya es la hora de empezar a movilizarse en defensa de nuestras reivindicaciones y en contra de los planes de la empresa y el primer paso debería ser debatir con los y las trabajadoras las medidas a tomar y el último consultar el parecer de la plantilla por medio de un referéndum antes de firmar nada.

Nos tienes a mano / eskura gaituzu

Afiliate a 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

WEB: www.nodo50.org/esktel