

Una mala propuesta...

...sin mejoras apreciables para la plantilla

Antes de pasar a analizar el borrador de convenio propuesto por la empresa, ESK queremos señalar nuestro desacuerdo con la vinculación que la empresa y los sindicatos mayoritarios hacen entre la negociación del ERE y la del Convenio. El hecho de que el plazo para negociar el ERE sea de 30 días por Ley como máximo no debería servir de argumento para meternos en una negociación de convenio contrarreloj cuando en él se van a acordar temas que regularán nuestras condiciones de trabajo en los próximos años.

Por otra parte no deja de ser curiosa la coincidencia de planteamientos a la hora de abordar estas negociaciones, ya que mientras UGT, CCOO y STC dicen que aceptarán el ERE si la empresa acepta 4 puntos básicos (garantía de empleo; no movilidad interprovincial forzosa, no segregaciones y mantenimiento del poder adquisitivo), la empresa dice que está dispuesta a aceptar 3 de esos puntos si se firma el ERE. Vamos, que dicen casi lo mismo en distinto orden.

A ESK esos 4 puntos nos parecen claramente insuficientes para abordar la negociación de un convenio en una empresa con beneficios multimillonarios como es Telefónica y nos parece escandaloso ponerlos como única condición para aceptar un ERE. Hay que recordar que esos puntos se firmaron en el convenio 2008-2010 sin que hubiera un ERE y están recogidos en la Plataforma del Comité Intercentros, se supone que sin saber que la empresa iba a presentar un ERE.

BORRADOR DE CONVENIO DE LA EMPRESA

ASPECTOS ECONOMICOS

- ✓ **Subida inicial del 0,5% de la Masa Salarial y el resto ligado a la productividad** hasta una subida máxima total del 3% si el OIBDA supera en 105% del previsto por la empresa.
- ✓ Se mantiene el valor del bienio en el 2,4% del Sueldo Base.
- ✓ Se mantienen **congelados** el resto de conceptos del salario (gratificaciones, horas festivas y de tarde, etc.)

EMPLEO

- ✓ Lo único que ofrece la empresa en este apartado, queriendo dar una imagen de preocupación con el paro juvenil, es incorporar a personas jóvenes para que realicen prácticas profesionales o lo que es lo mismo quiere aprovecharse de ese paro juvenil para contratar becarios con sueldos mileuristas.
- ✓ Condiciona la creación de nuevo empleo a aceptar una disminución de los costes laborales (bajada de salarios) y pone como condición la firma del ERE para aceptar una garantía de empleo vacía de contenido al referirse solo a los art. 51.1 y 52.c del E.T. y un compromiso de no hacer segregaciones que no sean pactadas.

- ✓ No contempla las peticiones de la Plataforma de creación de nuevo empleo, de extender esa garantía de empleo al 52.d (despidos por absentismo), recuperación de actividad, etc.

COMERCIAL

- ✓ En esta cláusula lo más reseñable es la especial relevancia que le da a la Comisión de Comercial, pero sin abordar ninguno de los problemas que llevan generando desde hace demasiado tiempo que esa unidad sea la que tiene un índice de bajas más alto precisamente por el stress que genera esa forma de trabajar (escuchas, locuciones, FCR, portafolio, etc.).

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- ✓ Este apartado por su extensión lo comentamos en una hoja aparte

ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

- ✓ **Esta cláusula no contempla nada de lo que se pide en la Plataforma del C.I** (avanzar hacia las 35 horas, consideración de los sábados como festivos, ampliación del tiempo de descanso, etc.).

MOVILIDAD GEOGRAFICA Y FUNCIONAL

- ✓ **Se carga el actual sistema de traslados voluntarios** al establecer que se priorizarán los traslados por perfil frente a los traslados con criterios objetivos (antigüedad) que se regulan en el artículo 179 de la Normativa Laboral.
- ✓ **Impide que quienes estén en excedencia se puedan incorporar a la empresa** por medio del concurso de traslados tal como se recoge actualmente en la N.L.
- ✓ **SOLO** renuncia a la movilidad forzosa interprovincial si se firma el ERE.
- ✓ Define como acoplamiento cualquier puesto de trabajo dentro de la misma localidad perteneciente a la misma Dirección General, **aunque estén en distinto edificio**, empeorando sustancialmente la definición actual.

DERECHOS DE INFORMACION Y PARTICIPACION

- ✓ Las Comisiones para seguir negociando después de la firma del convenio siguen aumentando, potenciando el espíritu de dejar el convenio abierto, para ir modificándolo en función de los intereses de la empresa.
- ✓ **Comisión de Negociación Permanente, Comisión de Clasificación Profesional, Comisión de Empleo, Grupo de Trabajo de Provisión, Comisión de Comercial, Comisión de Operaciones (nueva), Grupo de Ordenación del tiempo de trabajo, Grupo de Trabajo para adaptar la Normativa Laboral, etc.**

PROPUESTA DE PLAN DE IGUALDAD

En el anterior Convenio se estableció el compromiso –por imperativo legal- de realizar un Plan de Igualdad. Tres años después nos lo presenta la Empresa como Anexo al próximo Convenio:

Algún dato de la plantilla de Telefónica:

- 21.052 hombres y 7.090 mujeres (25%).
- Prácticamente la mitad de estas mujeres están distribuidas en sólo dos categorías laborales: Administrativas y ASCs.
- El porcentaje de mujeres disminuye a medida que ascendemos de categoría, convirtiéndose en invisibles cuando llegamos a los que se reparten “bonus”.

Con estos datos la Empresa tiene la caradura de decir en el citado Anexo al Convenio:

- “Destacar el carácter pionero de Telefónica en su apuesta por la igualdad de oportunidades y de trato”
- No existe discriminación ni directa ni indirectamente, ni se toman decisiones discriminatorias respecto al género”

Pensamos que no hacen falta más comentarios:
EL INSULTO A LA IGUALDAD ES EVIDENTE.

CONCLUSIONES

Una subida salarial ridícula y condicionada a la productividad en vez del IPC, que ni en el mejor de los casos servirá para mantener el poder adquisitivo; ni una sola mejora en jornada; nada en creación de empleo; sigue sin garantizar que no habrá despidos por enfermedad aplicando el artículo 52.d; Marcos y Mari Cruz, siguen en la calle al aplicarles la empresa ese artículo; siguen sin aceptar que en los despidos improcedentes sea el trabajador/a quien elija si quedarse en la empresa; etc. Y eso en una empresa cuyos Directivos se reparten 450 millones de euros en incentivos no ligados a la productividad, sino al valor de la acción.

A ESK esta propuesta nos parece una verdadera provocación que debe tener una respuesta equivalente de la plantilla, participando en el paro de 2 horas que hemos convocado a nivel estatal los sindicatos AST, Cobas, ESK, EC y ELA el próximo día 27 de junio, coincidiendo con el juicio en Madrid por el despido de Mari Cruz, para exigir la readmisión de las personas despedidas, para reivindicar un buen convenio y para rechazar la destrucción de empleo que quiere hacer la empresa con el ERE.



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

afiliate a ESK