



## Verdades a medias... ...y mentiras descaradas

**E**n las reuniones celebradas hasta ahora del ERE y del Convenio se están diciendo algunas cosas que en unos casos son verdades a medias, cuando no mentiras descaradas.

- **Algunos sindicatos dicen que la Reforma Laboral le permite a Telefónica presentar un ERE por causas económicas, aunque haya tenido beneficios multimillonarios, y que los sindicatos no tienen más remedio que negociarlo:**

Esa afirmación es una verdad a medias porque efectivamente la Reforma Laboral le da más facilidades a las empresas para presentar despidos por causas económicas y a partir de su presentación debe iniciarse un periodo de consulta con la representación de los trabajadores y trabajadoras y lo que dice el propio Estatuto de los Trabajadores en su artículo 51.4 sobre dicha consulta es lo siguiente: “La consulta con los representantes legales de los trabajadores, ....., **deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos...**”

O sea que lo primero que se debería hacer es analizar los motivos que la empresa da en la Memoria del ERE para intentar justificarlo y si no se está de acuerdo con esos motivos evitar sus efectos o sea evitar que se hagan los despidos. Sin embargo en ninguno de los comunicados de UGT, CCOO y STC hemos visto que se cuestione los argumentos que da, cuando la realidad es que es injustificable que y ni siquiera se plantean reducir sus efectos vía una creación de empleo muy superior a la que la empresa ha ofrecido.

Por otra parte resulta poco o nada comprensible que no se opongan a negociar un ERE en Telefónica unos sindicatos que se opusieron a la Reforma Laboral (entre otras razones por la facilidad que se daba a las empresas para despedir por causas económicas), que hicieron una Huelgas General en su contra, que están recogiendo firmas para presentar una ILP para echar atrás esa Reforma y que dijeron que le pondrían freno a la Reforma laboral en las empresas.

¿Dónde quedaron todas esas declaraciones de intenciones?

- **CCOO dice que para firmar el ERE, Telefónica debe asumir el coste de la prestación por desempleo, otorgándose el mérito de que esto sea asumido por la ciudadanía y por la clase política:**

Lo mínimo que habría que decirle a CCOO es que no se atribuya méritos que no tiene, porque en los 2 ERE's anteriores que firmó en Telefónica fue el estado quien corrió con el coste del desempleo y fuimos otros sindicatos, entre ellos ESK quienes rechazamos esos ERE,s, por esa razón, entre otras. No obstante, ESK se alegra del cambio de opinión de CCOO en este aspecto concreto.

Por otra parte el propio PSOE ha puesto una enmienda a (Enm. 164) al Proyecto de Ley de **“Medidas Urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo”** en la que dice que las empresa con beneficios los 2 ejercicios anteriores a la aprobación del ERE deberán hacer una aportación económica en la que *“se tomarán en consideración el importe de las prestaciones y subsidio por desempleo de los trabajadores de 50 o más años afectados por el Expediente de Regulación de Empleo, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal”*.

Para finalizar este punto añadir que mucho antes de que la empresa presentara oficialmente el ERE, el propio Ministro de Trabajo ya había declarado en una entrevista que le hacían en PUBLICO que había hablado con el Presidente de Telefónica sobre este tema y que le había dicho que la empresa estaba dispuesta a correr con dicho gasto.

Así que menos lavarse conciencia con que el estado no corra con la prestación para intentar justificar la firma de un ERE totalmente injustificable a la vista de los resultados de la empresa tanto en el exterior como en el interior del estado español.

- **La exigencia de garantía de empleo para quienes se queden en la empresa**

Hablar de garantía de empleo en principio es algo positivo, pero la garantía de empleo firmada en anteriores ERE's y la que la empresa ofrece en esta ocasión no vale realmente para nada.

**Y no vale para nada** porque esa garantía de empleo está incluida en el propio ERE, al ser éste un despido colectivo basado en las causas que establecen los artículos 51.1 y 52.c del E.T y resultaría increíble que apuntarse a dicho ERE fuera voluntario y que la empresa pudiera despedir de manera forzosa a una persona que ha decidido no apuntarse a él de forma voluntaria aplicándole esos mismos artículos.

Esta condición tendría validez si esa garantía de empleo se extendiera a las causas de despido del artículo 52-a (ineptitud conocida o sobrevenida), al art. 52-b (falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas...) y 52-d (el actualmente tan comentado de despido por enfermedad). **Por otra parte una verdadera garantía de empleo debería contemplar que en un despido considerado improcedente fuera la persona afectada quien eligiera si quedarse en la empresa o irse con la indemnización establecida para estos casos.**

**Una garantía de empleo que no contemple esos supuestos es un verdadero timo** y es un intento burdo de engañar al personal con palabras que no tienen ningún contenido a poco que se analicen. En este sentido hay que recordar que la garantía de empleo que firmaron con ocasión del anterior ERE y la ofrecida por la empresa en este no contempla ninguno de los puntos del párrafo anterior, limitándose a recoger que no podían despedir a nadie con carácter forzoso en aplicación del artículo 51 y 52c. Por otra parte una garantía de empleo que dure solo lo que dure el ERE es también totalmente insuficiente porque no nos garantiza lo que puede pasar a partir de ese momento; en este sentido hay que recordar que en el primer ERE se reflejaba que tenía como finalidad dejar una plantilla estable y definitiva y, sin embargo, a los 2 años de concluir la empresa presentó el segundo y ahora está en proceso el tercero. ¿Alguien puede asegurar que tras este no vendrá el cuarto y que condiciones tendrá?

**Para finalizar este punto decir que cualquier garantía de empleo que pudiera firmarse debería pasar inexorablemente por la READMISIÓN de las personas actualmente despedidas.**

- **UGT dice que si no negocian el ERE sería peor porque la empresa haría Segregaciones**

Que esta amenaza la hiciera la empresa, estaría dentro de su papel, pero que la haga un sindicato, nos parece de escándalo. Si la empresa quiere hacer Segregaciones lo que tendremos que hacer los sindicatos es oponernos frontalmente con las armas que nos da la legalidad; y hay que recordar que la empresa ya intentó segregar actividad y personal en 3 ocasiones (Móviles, T-Gestiona, OSI) y no lo consiguió debido a la movilización de la plantilla.

- **Dicen que el mejor Referéndum será ver quienes se apuntan al ERE y quienes no lo hacen:**

Cuando algunos sindicatos exigimos un Referéndum antes de la firma de un posible ERE, eso es lo que nos suelen contestar; sin embargo esta contestación está viciada en origen por 2 motivos: el primero porque no todos quienes se apunten están a favor del ERE y si lo hacen puede ser por motivos muy diversos (por miedo al futuro, porque al estar firmado deja de ser un problema colectivo para convertirse en individual, etc.); el segundo porque deja al margen a quienes no se vayan a marchar porque es indudable que la marcha del 30% de la plantilla, que en algunos sitios puede incluso ser incluso del 50%, va a afectar indudablemente a lo que pase en el futuro con mucho menos personal en la empresa y por tanto mucho más indefenso.

## **NO al ERE y SI a la creación de empleo en Telefónica**

### **Readmisión inmediata de Álvaro, Marcos y Mari Cruz.**



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.telefonica.esk-sindikatu.org](http://www.telefonica.esk-sindikatu.org)

*afiliate a ESK*