

The logo for ESK, consisting of the letters 'E', 'S', and 'K' in a bold, white, sans-serif font, stacked vertically on a black rectangular background.

# VALORACIÓN Y ANÁLISIS

## ¿Dónde quedaron las garantías?

**A**ntes de analizar algunos de los aspectos del PSI, **ESK** queremos volver a dejar claro nuestro rotundo rechazo al mismo ya que va a suponer la destrucción de miles de puestos de trabajo de calidad para sustituirlos por empleo precario en contratas y subcontratas y consideramos que su firma es un escándalo:

**Es un escándalo que se haga en una empresa que tiene miles de millones de beneficios**, que en 2015 los ha seguido aumentando y que ya ha destruido 50.000 puestos de trabajo en los últimos años.

**Es un escándalo que lo firmen unos sindicatos que públicamente proclaman estar en contra del incremento de las desigualdades** que se están produciendo en la sociedad en los últimos años por el deterioro del mercado laboral, cuando saben perfectamente que este tipo de planes lo que hacen es profundizar en esas desigualdades al sustituir el empleo de calidad por empleo precario para el futuro.

**Y es un escándalo, además, que lo firmen bordeando la legalidad**, al enmarcarlo en un artículo del Estatuto de los Trabajadores (45.1.a) que tiene como finalidad las suspensiones de contrato individuales y por un tiempo limitado cuando, por mucho que quieran disfrazarlo, **estamos ante un Plan de EXTINCIÓN COLECTIVA DE CONTRATOS (un ERE camuflado)** que exigiría que se argumentaran las causas para hacerlo y que sería muy difícil que pudieran llevarlo adelante en la actual coyuntura político-social.

Además de ser un escándalo a nivel social, este plan va a tener también consecuencias negativas para los y las trabajadoras que continuemos trabajando, que vamos a ver como se deterioran nuestras condiciones laborales a la misma velocidad que va disminuyendo el empleo en las 3 empresas. Para eso han firmado un convenio a la medida de lo que quería la empresa, que implanta de manera inmediata la movilidad funcional total para poder mover al personal como más les interese, incluido entre las distintas empresas, y que ha puesto las bases para que haya movilidad geográfica forzosa interprovincial en un futuro, al comprometerse a realizar un plan de excedentes por localidades.

ESK estamos de acuerdo en que la gente pueda dejar de trabajar antes de la edad de jubilación, pero para eso hay métodos como el contrato de relevo que son buenos para los y las trabajadoras de la empresa y son buenos para quienes acceden al mercado laboral en estos momentos. Además de esta medida hay otras también de reparto de trabajo como es la reducción de jornada a 35 horas porque hay que recordar que la jornada de 37 horas y media en esta empresa se consiguió hace más de 20 años y las nuevas tecnologías deberían servir para un mejor reparto del trabajo y no solo para incrementar el beneficio empresarial.

Dicho esto, en ESK somos conscientes de que una vez que UGT y CCOO han firmado con la empresa el PSI, anexándolo al convenio, han convertido un tema que debiera ser abordado de manera colectiva en un problema individual de las personas que tienen que decidir qué hacer y, además, una vez más les marcan plazos para que tengan que hacerlo de manera compulsiva.

**Y también somos conscientes de que hay muchas personas que están pensando apuntarse por razones muy diversas, entre las que está el deterioro progresivo de las condiciones laborales en la empresa, por lo que a pesar de estar rotundamente en contra de él, vamos a analizar algunos de los aspectos del plan más conflictivos y que pueden generar mayor inquietud, para intentar ayudar a que se tome con la máxima información una decisión de tanta trascendencia.**

# ANÁLISIS DE ALGUNOS ASPECTOS

Los aspectos económicos creemos que están bastante claros y, por tanto, ni vamos a enumerarlos ni vamos a valorar si son o no suficientes porque eso lo hará cada persona afectada individualmente.

No obstante si queremos señalar que **las rentas pactadas vuelven a ser bastante inferiores a las que se pactan en otras empresas con sistemas iguales** (en este caso el de Endesa) y que si bien es cierto que las cantidades totales que pagaría la empresa son superiores a los del ERE anterior también lo es que **la renta neta que cada persona va a cobrar mensualmente (después de impuestos) va a ser menor hasta los 63 años** y solo se cobrará más de los 63 a los 65 años, al percibir la renta de la empresa y la pensión de jubilación, si entonces sigue vigente la posibilidad de jubilarse anticipadamente.

## LA JUBILACIÓN

Uno de los aspectos conflictivos en el plan es el de la jubilación. ¿Cuándo y en qué condiciones podrán jubilarse quienes se acojan a la suspensión del contrato?

Lo primero que hay que decir es que en este caso no pasa como en los anteriores ERE, en los que se seguía aplicando la Ley que había cuando se firmó el ERE, no afectándoles las futuras Reformas de las Pensiones que pudiera haber. **En este caso las normas que se aplicarán serán las que existan en el momento que le toque jubilarse a cada persona.**

Como las futuras modificaciones no las conocemos, haremos el análisis con las normas vigentes actualmente.

**Edad ordinaria de jubilación:** 65 años si a esa edad se hubieran cotizado 38 años y medio o 67 años si no se han cotizado esos años.

**Jubilación anticipada:** Es una modalidad nueva aprobada de forma sorpresiva en la Reforma del 2011 y que permite jubilarse 2 años antes de cuando correspondiera la jubilación ordinaria y siempre que se hayan cotizado un mínimo de 35 años.

**Base reguladora para calcular la pensión:** en 2027 se calculará teniendo en cuenta las bases de contingencias de los últimos 25 años. Si se ha cotizado siempre por la base de contingencias máxima dicha Base Reguladora sería superior a la pensión máxima.

**Cálculo de la pensión:** A la base reguladora anterior se le aplican 2 tipos de coeficiente reductor: si la jubilación es la edad ordinaria solo se aplica un coeficiente reductor para el caso de que se hubiera cotizado menos de 37 años, que sería del 0,18% menos por cada mes que falta hasta cumplir esos años. Si la jubilación es anticipada se le aplica además otro tipo de coeficiente reductor, que varía en función de los años cotizados, oscilando entre el 1,625% por trimestre (6,5% por año) que falte hasta la edad ordinaria si se han cotizado más de 44,5 años, hasta el 2% por trimestre (8% por año) si se ha cotizado entre 35 y 38 años y medio.

**Pensión máxima:** en 2.016 es de 2.567€ en 14 pagas. Si la jubilación es anticipada, dicha cantidad se disminuye en un 0,5 por cada trimestre antes de la edad ordinaria de jubilación que correspondiera; o sea, que para quien se jubile 2 años antes de la edad ordinaria a la que le correspondiera, tendría como pensión máxima 2.464,32€ (4% menos).

## COMENTARIOS

Está claro que a quienes puedan jubilarse anticipadamente les interesa hacerlo, aunque la pensión que vayan a cobrar sea entre 100 y 200 € menor de la máxima, porque lo que dejarían de percibir si esperan no lo amortizarían ni en 50 años. Además durante esos 2 años cobrarían la pensión y la renta de la empresa, que, en principio, es uno de los aspectos más atractivos de este plan.

El problema, como hemos dicho antes, es que en esta modalidad de suspensión del contrato la Ley que regulará la jubilación es la que exista cuando se produzca la misma y nadie puede asegurar que dentro de 12 años va a seguir vigente la posibilidad de jubilación anticipada a los 63 años o incluso la jubilación ordinaria a los 65, teniendo en cuenta los mandatos de la Comisión Europea en este terreno y lo que está pasando en otros países.

## LAS CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL PACTO Y GARANTIAS

Al ser un Plan que bordea la legalidad al utilizar un artículo del E.T. que regula las suspensiones temporales del contrato para ocultar una extinción definitiva del mismo hasta que se produzca la jubilación, se generan numerosas interrogantes:

¿Qué pasaría si durante la vigencia del pacto se da cualquiera de las causas de extinción de contrato contempladas en el art. 49 del E.T.? ¿Qué pasa si se da una sucesión o transmisión de empresas por venta o escisión? ¿Qué pasa si hay una nueva Reforma de las Pensiones que retrase la edad de jubilación? ¿Puede modificarse el pacto firmado en un posterior convenio, teniendo en cuenta que quienes se apuntan siguen teniendo el contrato vigente?

En la mesa de negociación tanto UGT como CCOO hicieron distintas propuestas con el objeto de dar solución a esta problemática solicitando que en el contrato de suspensión se incluyera una cláusula que garantizara la validez del pacto firmado aunque se diera alguna de esas situaciones.

Sin embargo, en opinión de ESK, el contrato definitivo publicado en e-domus no ha resuelto ninguno de esos problemas, a pesar de que UGT y CCOO parecen estar conformes con él.

- **El contrato sigue contemplando la posibilidad de que el pacto firmado se extinga “Por extinción del contrato de trabajo suspendido ante la concurrencia de cualquier causa de extinción legalmente prevista.”** (estipulación 9.1.g), lo que le permitiría a la empresa extinguir el pacto si hubiera en el futuro un Expediente de Regulación de Empleo, sin establecer ninguna garantía para que en ese caso se mantuviera el pacto económico firmado en la suspensión, como UGT y CCOO pedían.
- **No se recoge tampoco que el pacto se mantendría aunque se produjera una “sucesión o transmisión de empresas por venta o escisión”,** ni que se garantizara que el pacto no iba a ser modificado en futuras negociaciones colectivas, como pedía UGT concretamente.
- **Para el caso de que se retrasara la edad de jubilación por una futura Reforma de las Pensiones** (cosa bastante probable) solo recoge que la empresa abonará el coste del convenio especial hasta que se produzca la jubilación, **sin recoger que se perciba una renta a partir de los 65 años.**
- **La Cláusula de garantías de la estipulación 10ª solo contempla que se mantendrían los pagos comprometidos en el contrato de suspensión en 2 de los casos de extinción definitiva:** la estipulación 10.1.e, contempla el caso de que el contrato se extinga de mutuo acuerdo; y la estipulación 10.1.d el caso de que la empresa dé por finalizado el pacto de suspensión y haya que volver a trabajar pero la empresa incumpla lo pactado para ese supuesto (mantenimiento de puesto de trabajo, localidad, actualización de salario, etc.).

Otro de los aspectos preocupantes del acuerdo es lo contemplado en la estipulación undécima sobre cursos de formación: *“El Trabajador se compromete a asistir a cuantos cursos de formación sea convocado por la Empresa en aras a mantener su cualificación profesional, así como los cursos en materia de prevención de riesgos laborales.”*

## COMENTARIOS

Por una parte, como hemos dicho antes, UGT y CCOO no han conseguido ninguno de los puntos que pedían en relación a que una posible extinción del contrato no supusiera la extinción de pacto económico alcanzado y la única garantía reflejada en el contrato solo cabe calificarla de sorprendente.

Sorprendente porque establece que la empresa garantiza las condiciones económicas pactadas en el caso de que ella misma incumpla las condiciones laborales también pactadas cuando decida que un o una trabajadora vuelva al trabajo pero no le respete las condiciones recogidas en el contrato para ese caso (puesto de trabajo, localidad, salarios, etc.). O sea que se compromete a cumplir una cláusula del contrato en el caso de que no cumpla otra de las cláusulas.

Curiosa cláusula de garantía la que se contempla para el caso de que la empresa no cumpla lo pactado en otra de sus cláusulas. ¡¡Como para fiarse de que lo cumpla en las demás!!

# Correscales 2016 y el fin de la soledad del trabajador globalizado

(Artículo publicado en el periódico digital [www.publico.es](http://www.publico.es))

El país producto de la crisis se va a parecer, en poco tiempo, al de hace diez años. El cambio en la estructura social es una de las principales consecuencias de las políticas neoliberales en estos años de crisis, cuyo resultado se puede resumir en una frase: adiós crisis, bienvenida precariedad.

Producto directo de la precariedad estructural es el surgimiento de una nueva forma de expresión del conflicto obrero, consecuencia de una profunda transformación de la clase trabajadora fruto de su extensión, crecimiento, feminización y precarización. Y si hay un ejemplo de lo nuevo es la lucha de los trabajadores y trabajadoras de las subcontratas de Movistar.

La huelga de los trabajadores y trabajadoras de Movistar rompió con uno de los mitos más extendidos dentro de los movimientos sociales y de la intelectualidad crítica, la cual venía a asumir la imposibilidad de ejercitar el conflicto dentro de la nueva empresa global. Sin embargo, de forma sorpresiva para muchos, los trabajadores y trabajadoras de Movistar dieron en la diana y golpearon allí donde el empresario vivía tranquilo, al organizar en forma de huelga un conflicto que unificó toda la realidad laboral fragmentada del capitalismo globalizado español de una de sus empresas más señeras.

Ahora los trabajadores y trabajadoras de las subcontratas de Movistar vuelven a la carga impulsando la que es sin duda la mayor iniciativa contra la precariedad laboral en este país a través de Correscales. El colectivo de Movistar nos emplaza a través de dicha iniciativa a “construir un proyecto colectivo de lucha social y económica de ayuda mutua contra la precariedad”.

Del 18 al 22 de febrero se pretende con Correscales recorrer la distancia de 800 km que va desde Bilbao a Barcelona, a través de la segunda carrera de relevos más grande de Europa que recorrerán 80 localidades, con la que se pretende impulsar una verdadera acción de masas contra la precariedad en forma de acciones, debates, concentraciones, charlas, encuentros y demás expresiones de solidaridad y apoyo mutuo con la que reconstruir el tejido social y laboral que logró plantar cara durante 80 días de huelga a la todopoderosa Telefónica.

En definitiva, construir una “caja de resistencia común” con la que afrontar una nueva fase del conflicto e impulsar una “marea azul” (color de la lucha de las subcontratas) contra la precariedad, por medio del proyecto colectivo más importante a través del crowdfunding social más grande jamás hecho, que hará de Correscales 2016 una verdadera manifestación contra la precariedad laboral que recorrerá 800 kilómetros durante cuatro días.

Desde el colectivo trabajador de las subcontratas de Movistar se nos marcan los elementos centrales del ejercicio del conflicto laboral en las condiciones actuales.

Primero, el elemento central no está en dónde se realiza el trabajo sino para quién trabajas, de tal forma que da igual si tu contrato es con Cobra, Liteyca, Coprum o como falso autónomo, si trabajas para Movistar el conflicto es con Movistar, y si Movistar pertenece a Telefónica, la confrontación es con Telefónica.

En segundo lugar, se pretende unir a todos los afectados por el conflicto, sean trabajadores y trabajadoras, familias, el entorno social o los movimientos sociales. El conflicto une a un colectivo aparentemente dividido por la fragmentación productiva que impone la empresa y se une a todo el entorno social afectado por la precariedad.

En tercer lugar, no solo hay una expresión del conflicto — la huelga— sino todas las acciones ayudan a visibilizar y ganar el conflicto: la huelga es central, pero debe ser acompañada de concentraciones, manifestaciones, actos, charlas, trabajo en redes sociales, herramientas judiciales, carreras populares, todo forma parte del mismo conflicto y de la misma estrategia.

En cuarto lugar, para ganar a las empresas del capitalismo global hay que prepararse para afrontar conflictos de larga duración, y la única forma de dar ese tipo de batallas es a través de la recuperación de mecanismos de solidaridad y apoyo mutuo.

Y en quinto lugar, contactar con todos los movimientos sociales y ciudadanos interesados y unir a la lucha a profesionales que pueden ayudar a resolver el conflicto en favor de los trabajadores: juristas, sociólogos, economistas, pedagogos, académicos, educadores, mundo de la cultura, periodistas, etc. Todos con el objetivo de aportar sus conocimientos para desmontar los argumentos de los empresarios: no se está saliendo de la crisis sino que se está construyendo un país desigual en torno a la precariedad laboral como realidad estructural. Características que hacen del conflicto de Movistar junto al hermano de Coca Cola o las Mareas, el prototipo actual de conflicto de clase contemporáneo.

Los trabajadores y trabajadoras de Movistar son expresión del nuevo asalariado urbano, sector que atesora un gran potencial político futuro, seguro protagonista de la nueva recomposición de la izquierda política y sindical del futuro. *Rebelión de las Escaleras* que regresa para acabar con la soledad del trabajador globalizado.

Toda la información de Correscales 2016 en: <https://ca.goteo.org/project/correscales-2016>

*nos tienes a mano /eskura faituztu*

**esk**

ARABA: [esktel.ar@gmail.com](mailto:esktel.ar@gmail.com)

BIZKAIA: tfno. 944884190, [esktel.bi@gmail.com](mailto:esktel.bi@gmail.com)

GIPUZKOA: tfno. 943400192; [esktel@gmail.com](mailto:esktel@gmail.com)

NAFARROA: tfno. 948428233; [esktel\\_na@yahoo.es](mailto:esktel_na@yahoo.es)

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

*afiliate a ESK*