

# Nuestra valoración

Como hemos venido informando en las diferentes rondas de asambleas celebradas en los centros de trabajo de los cuatro herrialdes, el **Convenio Colectivo y el Expediente de Regulación de Empleo son elementos estrechamente vinculados** como se puede comprobar de la lectura de sus respectivos textos. No podía ser de otra manera dado que el primero pone las bases para que las consecuencias del segundo puedan aplicarse de manera satisfactoria, obviamente, para la Empresa. Dicho de otra manera, **el Convenio que CC.OO-UGT-UTS-STC han avalado con su firma trata de facilitar la destrucción de 15.000 puestos de trabajo que supone el ERE**, también admitido por CC.OO-UGT-UTS.

Por supuesto que en el texto del C.C. se hace referencia además a cuestiones que nada o poco tienen que ver con el ERE, y que también valoraremos; pero **las cláusulas más importantes** son aquellas que **van a contribuir a gestar la peor y más peligrosa situación laboral que jamás hayamos conocido en Telefónica.**

## El Convenio que han firmado

Una característica de este C.C., no novedosa pero sí más acusada respecto de anteriores convenios, es que en él **todo queda abierto**, dado el **gran número de comisiones de seguimiento y grupos de trabajo** que se crean y que podrán incorporar modificaciones al texto ahora firmado. Algunas de esas comisiones **tienen especial relevancia y su composición resulta, cuando menos, sospechosa.** Veamos algunos ejemplos: El **Grupo de Trabajo de Clasificación Profesional** encargado de, entre otras cosas, reducir y adecuar los Grupos Profesionales, estudiar las funciones de *E.E. de Plta. Externa* y *O.T.P.'s* o seguir el proceso de unificación de los *Operadores Auxiliares*, estará constituida en la parte social por 2 miembros designados por el C.I. (no olvidar el reparto de fuerzas en el mismo, con mayoría de CC.OO.-UGT), y uno más por "*sindicato firmante*". La **Comisión de Comercial**, que seguirá el desarrollo de la carrera comercial, incentivos, etc., su composición es idéntica a la anterior, así como la de **Empleo**, comisión que resolverá todo lo relacionado con Recursos Humanos, (movilidad geográfica, funcional, empresas colaboradoras, (contratas), etc.). En definitiva, **un convenio que seguirá en permanente negociación pero en un ámbito más restringido y de mucho más difícil control aún para la plantilla.** Esto último vale también para los "perfiles" que serán el factor básico en la redistribución de la plantilla, tanto a nivel funcional como geográfico como consecuencia, principalmente, del ERE.

Pasamos a continuación a valorar **algunas de las cláusulas firmadas en el Convenio:**

**Vigencia: 3 años**, ¡qué casualidad!, **como el ERE en su primera fase. Podrá prorrogarse si la Comisión Negociadora Permanente (C.N.P.) así lo decide.** Por cierto, los 12 miembros de la parte social que componen dicha C.N.P. los determinará el C.I.; si, ese en el que CC.OO y UGT suman 8 de los 13 miembros.(1)

**Aspectos Económicos: IPC real**, revisando la diferencia si fuera superior al previsto, y paga del E.B.I.T.D.A., (55.000 Pts. en setiembre. Si no cambian mucho las cosas, **en Euskal Herria al menos, volveremos a perder poder adquisitivo.** También se incrementa la dieta interprovincial y la compensación por utilización de vehículo propio. Lo demás sigue igual; lo contrario sorprendería.

**Empleo: ¡Ojo!** **No nos echarán durante la vigencia** del C.C. y ERE; **se conforman con 15.000 menos.** En caso de “**reestructurar actividades**” (¿?) con consecuencias sobre el empleo, no serán de carácter forzoso sino **previo acuerdo con los Representantes de los Trabajadores**, y los tales representantes ya sabemos quienes son y cómo actúan. **Cómo en T-GESTIONA o Telefónica-Data**, donde nos enteramos por la prensa que se habían llevado la actividad y parte del personal. No hay **movilidad geográfica interprovincial forzosa**, pero sí **provincial**; **de la funcional nadie queda libre.** No olvidemos que el proceso de reubicación de personal puede pasar y pasará por las comisiones antes mencionadas, tan alejadas también del control provincial, siendo el “perfil” de cada empleado-a el elemento determinante.

**Comercial:** Se establecen los **criterios** sobre los que se dará **la movilidad dentro de la carrera comercial.** Se podrán incorporar a la categoría da ASC, voluntariamente y a través de concurso de méritos, los vendedores que en el área de comercial carecían de ella.

**Clasificación Profesional:** Esta es una **cuestión importante por lo que respecta a la movilidad funcional y que queda abierta** a lo que la comisión correspondiente dictamine, partiendo de la propuesta de la Empresa de **pasar de 28 Subgrupos Laborales a 6 grandes Grupos.** Integran a los Operadores Auxiliares en un único subgrupo y se actualizan y amplían las funciones de los O.T.P.I.'s.

**Jornadas, turnos y horarios: Ancha es Castilla.** Aquí se establecen todo tipo de medidas **modificando todo lo que a la Empresa le interese** en colectivos y lugares determinados, pero con posibilidad de que, si la comisión correspondiente lo cree oportuno, se amplíe a otros colectivos o ubicaciones. Hablamos de **turnos partidos, disponibilidades “necesarias”** (forzosa si no hay voluntarios) y **prolongación de jornada.**

**Logística e Inmobiliario:** La **mayoría de los almacenes** provinciales serán **cerrados y su personal reubicado.** Los empleados de estas áreas soportarán una fuerte **movilidad funcional y desregulación horaria.**

**Formación:** Se establece un Modelo de Conocimientos a través del cual se **conozca en todo momento el perfil** de cada empleado. Característica ésta, **fundamental ahora en cualquier proceso de reubicación** y que merece atención especial por los problemas que seguro acarreará. Respecto al horario hacer constar que la duración de la jornada en cursos podrá abarcar toda la jornada laboral establecida.

**Salud Laboral:** Se controlará a las empresas colaboradoras y contratas.

**Asistencia Sanitaria Complementaria:** La comisión creada a la sazón hará el seguimiento de lo acordado.

**Teletrabajo:** Es, obviamente, un **peligro hablar de este método de trabajo** por las

**graves consecuencias que puede acarrear**, (Ya introdujeron el concepto en el anterior convenio por lo que al folleto informativo monográfico que en aquel momento sacó LAB, sobre sus posibles consecuencias, nos remitimos) En este convenio, aunque de forma experimental, lo vuelven a incluir, con el añadido de que ahora lo ponen ya en marcha como prueba piloto.

**Parejas de hecho:** Por fin se reconocerán, aunque bien es cierto que de forma parcial, sus derechos (permisos) en normativa.

**Acoso sexual y moral:** Positiva la aparición de esta cláusula, aunque tal vez se debieran concretar más las medidas tendentes a evitar y, en su caso, denunciar y sancionar a los infractores.

**Convenio de Sector:** De nuevo una gran tomadura de pelo. **Aparece dentro de “varios”**, lo que ya es **indicativo del interés que las partes firmantes tienen en sacarlo adelante**. No se comprometen a nada, (y así llevamos ya ocho años). **Por la importancia que** para todas las trabajadoras y trabajadores de las diferentes empresas del sector **tiene, haremos un apartado más amplio en otro texto**. Aquí, únicamente, mencionar también otro de los trabajos informativos monográficos que LAB publicó en mayo de 2001, en el momento que se estaba negociando el anterior convenio, así como el nuevo folleto complementario que publicamos el pasado marzo, coincidiendo con la campaña de las elecciones sindicales. (a modo de balance de las importantes iniciativas y trabajos realizados por LAB respecto al Convenio del sector en Euskal Herria durante 2001-2002).

Partiendo de la base de que **toda destrucción de empleo es negativa por definición**, en el caso que nos ocupa y en base a los argumentos económicos que la propia empresa utiliza, **no hay motivos de ningún tipo que avalen un ERE**, a excepción claro está, de la **desmedida ambición, de más y más beneficios a costa de lo que sea de los grandes accionistas**. Tres cuestiones a destacar:

**No hay justificación económica:** Pese a lo que la Empresa y sus colaboradores sindicales han transmitido a la plantilla, **Telefónica no atraviesa una grave situación económica** sino todo lo contrario, (**TESAU obtuvo más de 800 millones de euros de beneficio en 2002** y en el **primer semestre de 2003 lleva ya 1.100 millones de euros**). Muy al contrario, el objetivo es el de aumentar sus, ya de por sí, elevados ingresos **reduciendo gastos**, en este caso 15.000 puestos de trabajo.

**La actividad no desaparece:** **El trabajo** que los 15.000 trabajadores-as de esta empresa hacen **lo van a tener que realizar otros en peores condiciones laborales**. Telefónica **convierte pues empleo de calidad en empleo precario bastante más barato**.

Suma y sigue: **Hace ya 4 años padecemos otro ERE**. Empresa y sindicatos firmantes, **nos dijeron que serviría para adecuar la plantilla y que nos daría estabilidad**. La realidad es bien distinta tal y como ya entonces advertíamos y hoy confirmamos. Este es **un punto y seguido** en la continua eliminación de puestos de trabajo que **dará paso a más medidas dentro de esta estrategia**.

# ¿Cómo nos quedamos?

Con la aplicación de lo firmado, **nos situamos más aun en un escenario de fuerte desequilibrio de plantilla** en cuanto a distribución de categorías y ubicación geográfica. Las consecuencias no son difíciles de imaginar. Es **más que factible** que conozcamos, una vez **terminado el proceso actual, medidas de movilidad geográfica, (también interprovincial) forzosa, externalización de actividades, segregaciones de actividad y plantilla y vaya usted a saber**. La empresa se frota las manos viendo la el entreguismo de ciertos sindicatos. Se lo están poniendo como vulgarmente se dice, “a güevo”.

En este sentido, la **defensa** de los derechos de toda la plantilla, **de los derechos colectivos**, será posible en la medida que **mostremos nuestra unidad y firmeza**, y lógicamente ésta será mayor con una plantilla de 40.000 trabajador@s que con una de 25.000.

Pero entre tanto, las y los trabajadores de esta empresa, contemplamos atónitos el **bochornoso comportamiento mostrado por la mayoría sindical** ante las agresiones que, para todos nosotros, suponen este ERE y su Convenio. La **valoración** que **CC.OO. ha hecho pública es impúdicamente satisfactoria** basándose en lo que la Empresa no nos ha hecho. Con ello se transmite a la plantilla el **mensaje de que, si nos oponemos a las permanentes agresiones, puede ser peor. U.G.T.**, como sabéis, ha hecho de ese mensaje **su principal argumento desmovilizador en muchas provincias. ¿Para qué están pues los sindicatos?** Y al tiempo, tienen la **desfachatez de colgarse las medallas de “defensores del empleo”**: *... con nuestra firme actitud durante la negociación, la Empresa a tenido que retirar..., ... y les hemos dicho que no..., y le exigimos retirar las segregaciones....*

A la irreconocible **CC.OO.**, a la incomprensible **S.T.C.**, a la absurda **U.T.S.** y a la, muy amiga de las condecoraciones **U.G.T.**, hay que recordarles **que el empleo no se defiende negociando y pactando externalizaciones, segregaciones y Convenio-EREs a espaldas de la plantilla. SIN ACTIVIDAD NO HAY EMPLEO.** Claro que ellos ya lo saben; ¿por qué lo hacen entonces?....

Además, **han pretendido dispersar las responsabilidades**, (todo menos asumir sus las suyas), con una serie de argumentos de lo más peregrinos. Así hemos podido oír en las asambleas y en los centros de trabajo las excusas más absurdas que jamás hayamos escuchado, por ejemplo: *...l@s trabajad@res queremos dejar de trabajar... ¿Quiénes están creando el miedo y la inseguridad?, ...la empresa y el Gobierno pueden realizar un ERE... (Recomendamos una lectura del artículo 51 del Estatuto: Si existe acuerdo entre la empresa y los sindicatos, la Administración solo puede actuar si se aprecia delito),... la responsabilidad es de l@s trabajador@s que no se movilizan...(¿Cuántas movilizaciones han convocado desde el inicio de la Negociación y a cuantas se opusieron?)*

Efectivamente son esos **sindicatos firmantes los únicos responsables de esta situación**. Son ellos los que durante los últimos años **han colaborado a que las**

**condiciones laborales de la plantilla se hayan deteriorado** tanto que algun@s compañer@s vean el ERE como una escapatoria a esta inestable situación. Son ellos quiénes constantemente **están utilizando la táctica del miedo** haciendo ver que la empresa puede de “motu propio” llevar a cabo distintos procesos y no han sido capaces ni han tenido voluntad de enfrentarse a ello, boicoteando por el contrario constantemente a quienes si lo hacíamos. ¿Quiénes en asambleas de trabajador@s han utilizado **argumentos tan despreciables sindicalmente** como que **aunque se pierde dinero, es una buena opción para dejar de trabajar, seguir cobrando y además poder hacer alguna “txapucilla” y tener unos ingresos extras? .....**

Aún así, quienes estén en la tesitura de tener que decidir si acogerse o no al ERE, **además de todo lo anteriormente expresado, tendrán también que valorar toda la información** que hay, “y que no hay”; en **algunas cuestiones ocultada y por lo tanto intencionadamente manipulada.**

Por todo esto, teniendo en cuenta la **incertidumbre a la cual nos han abocado**, y para poder **aclara estas cuestiones**, y que la decisión a tomar pueda ser decidida con la **mayor información posible**, LAB organizará **el día 17 de Septiembre una asamblea abierta a tod@s l@s trabajador@s.**

# La negociación.

Hay quien sostiene que en esta empresa existen dos **niveles de negociación**; nosotros creemos que **solo hay uno**. Uno **lejos del control de la plantilla**, uno en el que se toman los acuerdos y se fijan los derroteros por los que debe discurrir la situación laboral, uno de **acceso vetado a quienes no comulgan** con ruedas de molino. Nosotros tenemos la convicción de que **lo que ocurre en el C.I., no es sino una burda escenificación de lo que en otras mesas ya se ha pactado**. Así se ha firmado el presente Convenio-ERE. Creemos, así mismo, que otros ya se han dado cuenta y que la plantilla es cada vez más consciente de esta grave realidad. No estaría de más **que cada cual se preguntara qué puede hacer para dar la vuelta a esta peligrosa dinámica**. En **LAB** lo tenemos claro, **seguiremos defendiendo los intereses de trabajadores y trabajadoras en los ámbitos en que la reivindicación de nuestros derechos y defensa de puestos de trabajo esté por encima de intereses coincidentes con la empresa**, como ocurre en este caso en la gestión de Fondos de Pensiones (Plan de Pensiones Empleados de Telefónica) por lo que se ve muy rentables, o discriminando y marginando al sindicalismo abertzale y en particular a LAB, etc..

2003.eko Irailan

**Nota 1: Comité Intercentros, (C.I.):** Sus miembros no son elegidos directamente en las elecciones sindicales, sino que son nombrados por las ejecutivas de los sindicatos a los que representan en función de los delegados-as que cada sindicato saca en todo el Estado.

Hay que tener en cuenta además, que existe un gran desequilibrio entre el número de miembros que se eligen en provincias de poca plantilla con las que concentran a la mayoría de la plantilla, teniendo aquellas una gran influencia y peso en la composición de dicho C. I. y salvo en el caso de Euskal Herria, en el Estado, en muchas de esas provincias solo CC.OO. y UGT pueden presentar candidaturas.

## **LAB-Telefónica:**

**Araba: Tfno.-Fax: 94516 03 98**

**E-Mail: HYPERLINK mailto:labtelefonicaaraba@telefonica.es**  
[telekoaraba@labsindikatua.org](mailto:telekoaraba@labsindikatua.org)

**Bizkaia: Tfno.: 944 88 41 92 Fax: 944 88 42 20**

**E-Mail: HYPERLINK mailto:teleco@lab-sindikatua.org**  
[telekobizkaia@labsindikatua.org](mailto:telekobizkaia@labsindikatua.org)

**Gipuzkoa: Tfno.: 943 47 50 74 Fax: 943 46 55 98**

**E-Mail: HYPERLINK mailto:telecogip@lab-sindikatua.org**  
[telekogipuzkoa@labsindikatua.org](mailto:telekogipuzkoa@labsindikatua.org)

**Nafarroa: Tfno. Fax: 948 13 27 48**

**E-Mail: HYPERLINK mailto:teleconaf@lab-sindikatua.org**  
[telekonafarroa@labsindikatua.org](mailto:telekonafarroa@labsindikatua.org)

EMBED Word.Picture.8

Asamblea informativa sobre el ERE: Miércoles, día 17 de Septiembre, a las 17:00 horas en la sede de LAB: c/ Alda. Rekalde 62;bajo (esquina con c/ Egaña).

**GEROA ERAIKITZEN LABen AFILIATU ZAITEZ**