

Programa de trabajo de LAB- Telefónica para 2003-2007

PROGRAMA

Empleo: Defendemos el mantenimiento de todos y cada uno de los puestos de trabajo existentes, (mantenimiento del empleo digno), ante el grave peligro que se cierne sobre la plantilla debido a la inaceptable decisión estratégica de Telefónica de sustituir dicho empleo digno por empleos basura creados en filiales, contratas, subcontratas etc.. En este sentido defendemos que a una prejubilación corresponda un contrato de relevo, contratos que además están subvencionados por la Administración.

Estos contratos de relevo, en tanto en cuanto las trabajadoras y trabajadores de empresas del Grupo, (Atento, Telyco, etc.), o trabajadores de contratas que trabajen para Telefónica, (Dyctel, Elecnor, etc), no dispongan de un convenio (del sector por ejemplo), que les garantice unas condiciones de trabajo y salarios dignos que acaben con los contratos basura y la precariedad, deberían ceñirse a la paulatina incorporación de estas trabajadoras y trabajadores a Telefónica SAU.

La **exigencia de asumir y recuperar todas las tareas y trabajos propios de la actividad** de Telefónica SAU con plantilla propia, será una constante en nuestra acción sindical, **al igual que la negativa a que se externalice y/o segregue actividad**, tal y como hemos defendido con movilizaciones durante estos años. No basta con declaraciones de buenas intenciones, como se viene haciendo con redacciones ambiguas en los Convenios Colectivos, hay que exigir la obligatoriedad innegociable de hacerlo.

Mantenimiento recuperación y fortalecimiento de todas las áreas de negocio en todas las provincias. Las nuevas tecnologías, lo mismo que están permitiendo centralizar, permiten descentralizar la actividad.

Defendemos la interlocución y la capacidad de negociación a nivel de herrialde

No a la movilidad geográfica y funcional

Reducción de Jornada y lucha contra todo tipo de prolongaciones de jornada: La reducción de jornada a 32 horas

semanales que es lo que se está exigiendo sindicalmente para ciertos sectores en Euskal Herria, debe de ser un objetivo en un sector como las Telecomunicaciones que es puntero de la economía. La reducción de jornada debe tener su traducción en la correspondiente creación de puestos de trabajo, además de ser una de las formas de participación de l@s trabajador@s en los beneficios que generamos.

Creemos que todos los sindicatos (y así lo hemos venido reiterando en muchas ocasiones), debieran defender una mayor reducción de jornada en las telecomunicaciones y sobretodo en las grandes empresas, que la que a nivel general estamos exigiendo para otros sectores y empresas peor situados en el ranking de la economía. No obstante como también hemos venido apuntando, y con independencia de que sigamos insistiendo para conseguir el objetivo apuntado, mientras tanto y en aras de la unidad, reivindicaremos las 35 horas semanales con el resto de sindicatos.

Pero el carro de la reducción de jornada, tiene un grueso palo en sus ruedas que le impide caminar, y es la actitud del Comité Intercentros que una vez más en este tema y como en tantos otros, en Madrid hace de su capa un sayo y firma textos para la galería pero que en la práctica año tras año vamos viendo para qué sirven.

Y otro obstáculo muy importante contra la reducción de jornada lo tenemos en las personas de compañer@s que haciendo el juego a la dirección, facilitan su coartada para oponerse a dicha reducción, con la práctica de prolongaciones de jornadas, (horas extras camufladas que encima y para más inri, en muchas ocasiones ni se cobran).

La lucha contra esas prolongaciones de jornadas, la denuncia de quienes las realicen y más aún de los jefes que ejerzan presiones para su realización, van a seguir siendo tareas de L.A.B..

Igualmente, tal como hemos hecho ante convenios anteriores, vamos a seguir luchando por la ampliación del número de colectivos, (Expertos, coordinadores, jefes,), que entren en convenio. Además abogamos por la eliminación de las libres disponibilidades por ser, -igual que las prolongaciones de jornada-, horas extras camufladas. Exigimos la regulación en convenio de su prohibición para todo el personal afectado por el mismo..

Vacaciones: Seguiremos trabajando por la consecución de **las seis semanas de vacaciones anuales. Modificación de los criterios para la concesión de vacaciones. Que la antigüedad no sea el único criterio, y se**

tienda a la rotatividad, en aras de una mayor equidad entre todos l@s trabajador@s en la elección de sus vacaciones anuales.

Trabajar con las Instituciones públicas, Asociaciones de Consumidor@s y usuari@s etc.: El actual grado de agresión que sufrimos l@s trabajador@s por una parte, y l@s usuari@s por otra, hará que **L.A.B. como ya ha hecho ante problemáticas pasadas, (Servicio Marítimo, etc., y con buenos resultados)**, continúe impulsando la colaboración con las asociaciones de C. y Usuari@s así como con las instituciones, (ayuntamientos, etc.), para coordinar intereses que son coincidentes.

Trataremos de involucrar a todos los sectores afectados, en el debate sobre empleo digno y de calidad, y el derecho y posibilidad real de tod@ ciudadan@ a disfrutar y acceder a los servicios avanzados de telecomunicaciones, (Internet, Autopistas de la Información, etc.), a precios asequibles,

-Marco Vasco de Relaciones Laborales:

Partiendo de la premisa de que todo pueblo tiene derecho a decidir sobre su propio destino, y que para ello necesita de instrumentos legales y económicos, así como de capacidad legislativa, el Marco Vasco de Relaciones Laborales, (MVRL), es un elemento fundamental en la construcción de Euskal Herria.

La creación del MVRL, lo que verdaderamente implica, es el control y protagonismo de las trabajadoras y trabajadores vascos en los problemas que les afectan, respetando la realidad sindical de Euskal Herria, lo que se resumiría en la frase "**Berton lan eta bizi, berton erabaki**" "**aquí vivimos, aquí trabajamos, aquí decidimos**".

En Telefónica son múltiples las ocasiones en las que las decisiones y actuaciones de l@s trabajador@s de Euskal Herria, (según se puede visualizar en la breve relación que a renglón seguido haremos), **han sido claramente diferenciadas de las del resto del Estado**, y tanto el dirección de la empresa, como el propio Comité Intercentros, en Madrid siempre se lo ha pasado por el arco del triunfo, imponiéndonos acuerdos que previamente aquí habíamos rechazado.

Esa forma de actuar, deja en evidencia año tras año, que esa mejor correlación de fuerzas que la clase trabajadora de Euskal Herria tenemos, es necesario se pueda traducir en acuerdos concretos aquí, (**berton lan eta bizi, berton erabaki**). **En ese sentido cada vez cobra más importancia nuestra reivindicación de que se reconozca a los cuatro Comités Provinciales de Hego Euskal Herria, capacidad para negociar todo tipo de problemáticas**

incluidos los propios convenios, como ya ocurre en otras empresas como Wolks Vagen.

Otro buen ejemplo de lo que decimos, lo podemos visualizar en la **posibilidad que a propuesta de LAB se abrió en 2001**, (y que hoy aún estando bloqueada, entendemos tendrá que salir de su letargo), cuando invitamos al resto de sindicatos de clase, y casi todos aceptaron, a iniciar un camino que nos permitiera desbrozar las dificultades **para negociar un convenio del sector de las telecomunicaciones en Hego Euskal Herria**.

En otro orden de cosas, y como decíamos hace cuatro años, hoy consideramos que sigue siendo necesaria una **estructura de la empresa a nivel de Hego Euskal Herria**, con posterior sondeo y busca de la posibilidad de avanzar a medio-largo plazo hacia la creación de una empresa pública de Telecomunicaciones en Euskal Herria. (Recordemos que France Télécom, Deutsche Telecom, ... siguen siendo empresas públicas y legalmente, nada impide que continúen siéndolo).

Hechos concretos en los que Euskal Herria se ha diferenciado del Estado:

Los diferentes referéndums sobre la desaparición de la I.T.P..

Referéndum convocado hace bastantes años sobre la firma del convenio.

Movilizaciones contra el cierre del Centro de Proceso de Datos de Barrainkua, (en Bizkaia, a pesar del boicot protagonizado por U.G.T., se hizo una huelga en solitario cuando el resto de provincias afectadas, -León, Valencia, Sevilla, etc.-, ya habían paralizado las movilizaciones).

Movilizaciones contra las segregaciones, (año 95 -Telefónica Móviles), que en vista de que los sindicatos del Comité Intercentros pasaban del tema, **decidimos iniciarlas en Euskal Herria**, logrando arrastrar con ello al propio Comité Intercentros.

Movilizaciones contra la privatización de Telefónica. En Euskal Herria de nuevo volvieron a efectuarse más y con mayor incidencia que en otras zonas del Estado.

Movilizaciones contra la externalización de actividad, concentración irracional, precarización del empleo, (Atento, Telyco, etc.). Euskal Herria de nuevo fue puntera en aquellas movilizaciones. Así, en el caso de **la huelga del 17 de marzo-98** (Junta de Accionistas), solamente se hicieron movilizaciones complementarias a la de la Junta de Accionistas, que además resultaron todo un éxito, en Bilbo, Donostia e Iruñea.

Movilizaciones contra las agresiones que en esta fase estamos sufriendo vía propuestas de **segregaciones**, primero con T-Gestiona, después con Zeleris y Telefónica Inmobiliario, etc., que han sido desarrolladas con un **protagonismo especial de las plantillas de los cuatro territorios de Euskal Herria**, (paro de Bizkaia en solitario el 27-12-2001 contra T-Gestiona, los cuatro Comités de Euskal Herria de un total de 12 en el Estado apoyaron al margen del C.I. el paro de cuatro horas de abril-2002.

La huelga general del 19 de junio en Euskal Herria, al margen de CC.OO y UGT.

El resultado absolutamente diferente, de la huelga de 28 de noviembre 2002 contra las segregaciones, en Euskal Herria, del del resto del Estado. ...

.... y AHORA EN ESTAS PRÓXIMAS ELECCIONES, UN SINDICATO (LAB), QUE TIENE QUE SUBIR EN REPRESENTACIÓN, PARA GESTIONAR ESTA REALIDAD DE EUSKAL HERRIA.

Además de los datos citados a nivel de Telefónica sobre el M.V.R.L., a nivel general, planteamos:

¿Por qué creen quienes defienden la negociación en España, que [HIPERVÍNCULO mailto:l@s](mailto:l@s) [l@s](mailto:trabajador@s) [HIPERVÍNCULO mailto:trabajador@s](mailto:trabajador@s) de grandes almacenes y grandes superficies, como **El Corte Inglés, Eroski Carrefour etc. mientras en el Estado sí lo hacen, en los cuatro territorios de Hego Euskal Herria no trabajan los domingos y días festivos?**

¿Por qué **la huelga general** que se desarrolló en Hego Euskal Herria el **27 de marzo de 1.994 contra la Reforma Laboral del PSOE, fue un éxito** y al día siguiente 28-3-94, fue bastante más floja en el resto del Estado?.

Sin negociación en Euskal Herria, ¿alguien nos puede decir, cómo podemos ir compensando la diferencia de poder adquisitivo que se necesita, para poder comprar o alquilar un piso a los precios que tienen en cualquier ciudad de Euskal Herria, con respecto a los precios que tienen en casi todas las ciudades del Estado?

Desde los sindicatos nacionalistas españoles se suele argumentar, (a falta de mejor excusa, y desde una supuesta posición de izquierdas, que, qué casualidad, coincide con la del P.P.), que la negociación a nivel del Estado se justifica en base a la solidaridad entre l@s trabajador@s. En L.A.B. entendemos que la solidaridad se debe dar tratando de igualar a l@s que peor

están con l@s que mejor están y no al revés como ellos nos hacen. Además, la consecución si se diera, mediante la negociación en el ámbito vasco, de posibles mejoras debido a la mejor correlación de fuerzas existente en Euskal Herria, ¿no redundaría, en un mayor acicate para luchar por ellas en otros lugares?. Por otra parte, ¿de qué solidaridad se nos habla cuando como hemos visto en cantidad de ocasiones, mientras en Euskal Herria nos movilizamos, en otros muchos lugares del Estado no se hace nada?, último y bien reciente ejemplo, la huelga del 28 de noviembre pasado.

Para ir avanzando a esa nueva realidad, reivindicamos además de lo al comienzo apuntado sobre estructura empresarial territorial y negociación colectiva, lo siguiente:

Calendario de cesión de competencias del Estado y la Dirección de Telefónica hacia la C. Foral Navarra. y la C.A.V., (Hego Euskal Herria), en aspectos como: Política empresarial, política de tarifas, relaciones laborales, (negociación colectiva), formación, seguridad e higiene, etc..

Descentralización en cuantos aspectos sea factible, de la gestión y órganos de ATAM, del Plan de Pensiones, Comisiones creadas en Convenio, etc..

Presencia de todos los sindicatos de las distintas nacionalidades que lo deseen en los foros de negociación de esta descentralización.

Retomar la mesa sindical que por iniciativa de LAB, funcionó durante 2001 y parte de 2002 para ir cerrando el ciclo que nos lleve a la negociación de un Convenio del Sector de Telecomunicaciones en Euskal Herria, que cree unas condiciones de trabajo mínimamente dignas para tod@s l@s trabajador@s del sector e impida el dumping social.

Creación de una comisión del Mercado de las Telecomunicaciones de Hego Euskal Herria, o en su caso, una de la CAV y otra de Nafarroa.

Unidad Sindical: La lucha contra el actual grado de agresiones de la Dirección de Telefónica, que estamos soportando, **(Fundamentalmente los**

planes de segregación, pero también la Externalización de actividad, Concentración, incertidumbre ante un futuro que no vemos, etc etc.), hace más necesaria que nunca la unidad sindical, tanto en Euskal Herria como a nivel del Estado y con la solidaridad internacional.

Pero unidad sindical especialmente del Sindicalismo de confrontación, y del sindicalismo nacional; (de la izquierda sindical): LAB, por encima de las grandes dificultades que recientemente hemos vivido, (28 de noviembre), va a seguir apostando por la unidad de la izquierda sindical de Telefónica, por encima de coyuras más o menos tormentosas.

Efectivamente, a diferencia de otros sindicatos de la propia izquierda, **en LAB creemos que la unidad de la izquierda sindical en Telefónica tiene que ser de largo recorrido, (pero no solo lo creemos, -no sirve con decirlo-, sino que además trabajamos para ello).** Estamos convencidos que **para poder afrontar con éxito el futuro inmediato en Telefónica, se necesita una Unidad de la Izquierda Sindical que pueda actuar completamente al margen de los corruptos burócratas que pululan por el Comité Intercentros. Hace ya cinco años que LAB lo teorizó, (Asamblea Nacional de HIPERVÍNCULO mailto:afiliad@s afiliad@s de Hernani de 14-3 -1998),** y hoy es una realidad; incipiente, con sus problemas, pero prometedora realidad para afrontar el futuro que la empresa nos augura.

En ese sentido lo conseguido en 2002, no debe de ser mas que una simple escuela de párvulos, que nos permita pasar en mejores condiciones a cursos superiores.

Mantenimiento en su integridad y actualización en todos los convenios de todos los conceptos salariales. Defendemos que como mínimo se mantenga el poder adquisitivo durante todos los años y para todas las categorías.

Formación adecuada para tod@s sin excepción en horario laboral.

Derechos sindicales proporcionales a la representatividad de cada sindicato. La oprobiosa discriminación que Telefónica ejerce a la

hora de pactar los derechos sindicales con ciertos sindicatos, es una fórmula de chantaje que, si estos la aceptan, (como hasta ahora vienen haciendo), el resto y toda la plantilla no debemos permitir, por cuanto de hipoteca supone **contra la independencia de aquellos sindicatos**, a la hora de enfrentarse con estas ataduras a las agresiones que tod@s sufrimos por parte de la Dirección. **Así se explican después determinadas posturas sindicales. La proporcionalidad en los derechos sindicales es la garantía de la independencia de los sindicatos**, al eliminar la citada capacidad de chantaje de la empresa.

Del orden de 60 - 70 personas liberadas durante todo el año y de todo servicio, concede la empresa, (y hay bastantes concesiones más y muy importantes, -Fondo de Pensiones, ...-), a cada uno de los sindicatos CC.OO., U.G.T. y U.T.S..

Euskara en Telefónica:

Instamos a Telefónica a que pacte con los comités provinciales de Euskal Herria, un **plan de normalización lingüística a largo plazo**; (consideramos necesaria la elaboración de un plan de perfiles lingüísticos), que posibilite el aprendizaje y utilización del euskara entre la plantilla tanto con la población euskaldún, como con el resto de HIPERVÍNCULO <mailto:trabajador@s> trabajador@s en el funcionamiento interno diario.

A su vez y **a más corto plazo**, se solicita también a la empresa la **adecuación al euskara** de toda la **señalización de los edificios y de los documentos** que a nivel de los herrialdes han de cumplimentar HIPERVÍNCULO <mailto:l@s> l@s HIPERVÍNCULO <mailto:trabajador@s> trabajador@s, (petición de vacaciones, permisos sin sueldo, etc. etc.).

En la medida en que la empresa no lo asumiese, LAB se comprometería a que con medios sindicales y con independencia de la oportuna denuncia sobre la actitud de la empresa, se fueran paulatinamente euskaldunizando impresos y señalizaciones.

Estas actuaciones entendemos incidirán en una mayor calidad del servicio que prestamos, una mejor imagen de Telefónica ante la sociedad y como consecuencia ante sus clientes actuales y futuros, y también en una mayor estabilidad en el empleo.

Eliminación políticas discriminatorias por razón de sexo:

LAB va a trabajar por **impulsar la eficacia de la Comisión de Igualdad de Oportunidades creada en el comité de Bizkaia**, precisamente a propuesta de LAB. Una vez se vayan obteniendo resultados prácticos y tangibles en esta Comisión, proponemos **que su experiencia, se traslade al resto de herrialdes de Euskal Herria.**

Defendemos la **equiparación de los derechos laborales** que tiene el matrimonio, (días por enfermedad de un familiar, días de vacaciones por matrimonio, etc. ...), con los de las parejas de hecho, lo que supondría la eliminación de las políticas discriminatorias que por el estado civil se están aplicando en Telefónica.

Creación en Euskal Herria de una comisión con participación empresarial y sindical similar a la existente a nivel del Estado.

Transparencia de los Comités de Empresa.

Política ecológica y medio ambiente.

Servicio medico atendido todos los días con como mínimo el personal legalmente necesario en todas las provincias.

Aplicación efectiva de la prevención de riesgos laborales, tanto para la plantilla de Telefónica como para la de cuantas contratas de cualquier tipo trabajen para Telefónica SAU.

Empresa Colaboradora: seguiremos exigiendo la continuidad de las prestaciones de Empresa Colaboradora en la C.A.V., y su recuperación en el caso de Nafarroa. Para ello, estamos haciendo gestiones con la Consejería de Trabajo del Gobierno Vasco y la de Nafarroa con el fin de conocer en cada momento sus valoraciones sobre este asunto. En el mismo sentido nos estamos dirigiendo a la dirección de Telefónica. Todo ello, con el fin de exigir el mantenimiento de una situación igual o similar, a la existente antes de la resolución de la Dirección General de Ordenación Económica de la Seguridad Social, del Ministerio Español de Trabajo y Asuntos Sociales, de fecha 30 de diciembre de 2002. Seguiremos defendiendo la continuidad de unas prestaciones conseguidas a base de años

de confrontación sindical, y que año tras año han sido recogidas en los diferentes textos de convenios, incluido el 2001-2002, que acaba de denunciarse.

Continuaremos desarrollando las relaciones sindicales internacionales en el campo de las telecomunicaciones.

Aunque las circunstancias han cambiado, especialmente de sujetos, la extensión de la **insumisión y la desobediencia civil** a campos diferentes a los del servicio militar, y su cada vez mayor extensión y arraigo en la sociedad vasca, hace que desde LAB de Telefónica sigamos fuertemente comprometidos con estas prácticas de lucha pacífica.

Limitación competencias al C.I., y Convenios cerrados a su firma: En tanto en cuanto el C. I. haga caso omiso a nuestra exigencia de que las relaciones laborales de Euskal Herria se pactan en Euskal Herria, (**aquí vivimos, aquí trabajamos, aquí decidimos**), **limitación de las competencias del Comité Intercentros, y obligatoriedad en normativa, de convocar referéndums** con todas las garantías, para todas aquellas cuestiones **que lo solicite el 25 % de la plantilla** de Euskal Herria, con resultado vinculante para el territorio.

Ampliación del número de colectivos que entren en convenio, (Expertos, Coordinadores, Jefes, etc.).

Regular la imposibilidad de que Telefónica contrate HIPERVÍNCULO [mailto:trabajador@s trabajador@s](mailto:trabajador@s_trabajador@s) ,mediante E.T.T.es.

Eskerrik asko, y recuerda que si muchas de las cosas interesantes que a nivel sindical están pasando en Telefónica tienen bastante que ver con la actuación de LAB, **TÚ PUEDES HACER QUE EN EL FUTURO ESTO VAYA A MÁS.....**

¡POR SUPUESTO VOTANDO A LAB!