

Firmados el convenio y el expediente de regulación de empleo de Telefónica



Edificio de Telefónica en Madrid. Fotografía Archivo FSC-CCOO

REPRESENTANTES de los sindicatos CCOO, UGT y STC-UTS, y de Telefónica España llegaron el 7 de julio a un acuerdo tanto en la mesa de negociación del convenio como en la del expediente de regulación de empleo (ERE). Sendos acuerdos fueron suscritos por los 10 de los 12 componentes de la mesa del convenio y 10 de los 13 de la del ERE. CCOO considera que este proceso global cumple los objetivos fundamentales que se propuso y adquiere aún más valor en el contexto en el que se ha producido.

CCOO ha conseguido lo que pidió desde el principio, desde que la empresa anunciara el expediente de regulación el 19 de mayo, ligar la negociación del convenio a la del ERE por tener elementos íntimamente relacionados. Así se pronunció el Consejo Estatal de la Sección Sindical de CCOO, el 24 de mayo: sin convenio no hay ERE y viceversa. Este consejo exigió que la empresa cumpliera en el ERE las premisas de voluntariedad, universalidad y no discriminación, y que no supusiera costes para el sis-

más adverso, porque más allá de los beneficios de Telefónica existen interrogantes sobre el mercado y la evolución del negocio y porque la crisis económica nacional e internacional, la reforma laboral y las reformas del sistema de pensiones y de la negociación colectiva han condicionado esta negociación. No obstante, CCOO se planteó los mismos objetivos que en anteriores ocasiones, y ha firmado estos acuerdos porque, a su juicio, ha conseguido sus demandas fundamentales.

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO

En esta mesa de negociación, la empresa presentó inicialmente una propuesta que contemplaba 8.500 bajas de personal, que posteriormente modificó a 6.500 ajustándose a lo propuesto por la Convención de Accionistas de Londres, y un compromiso para crear empleo hasta un máximo del 5% de la plantilla que se acogiera al ERE. CCOO propuso prestaciones similares a las anteriores,

soliciten voluntariamente, no sólo permite mejorar la prestación sino que evita los efectos negativos que se pudieran derivar de las modificaciones realizadas en el esquema de jubilación.

CONVENIO COLECTIVO

Los aspectos irrenunciables para CCOO están recogidos en el convenio. La Sección Sindical de CCOO en Telefónica es consciente de que el cambio de referentes en los conceptos económicos intro-



Representantes de CCOO en la negociación. Fotografía Archivo Telefónica

duce dudas por lo novedoso e incluso puede parecer que el aumento salarial es menor que en el convenio anterior, lo que no ha satisfecho plenamente el objetivo inicial del sindicato, aunque la valoración real habrá de hacerla una vez comprobados sus efectos en función de su grado de cumplimiento. No obstante, esta sección sindical considera que este convenio, a pesar de ello, estará en los niveles más altos de los que se firmen este año en el país dado el contexto de crisis.

La posición inicial de la empresa de negarse a revisar los salarios en función del IPC real, finalmente fue modificada. Los referentes de ligar dicha revisión a la evolución de la empresa, con una serie de garantías adicionales, es una evidente contrapartida por parte de CCOO para llegar al acuerdo final, aunque habrá que esperar a comprobar su eficacia y cumplimiento.

La consecución de sus objetivos fundamentales no debe eclipsar,

para CCOO, otros aspectos relevantes que añaden valor al contenido del convenio: el modelo de clasificación profesional que pretende actualizar desfases y problemas en el esquema actual mediante un acuerdo equilibrado; un día adicional de descanso; creación de una comisión para el tratamiento del absentismo (concienciación, objetivos y medidas preventivas antes de las medidas sancionadoras); mantenimiento del presupuesto de fondos sociales del 2010 para los años de vigencia del convenio, aunque se reduzca la plantilla, y aspectos de carácter social importantes, algunos pioneros en el terreno laboral. Entre ellos, la ampliación hasta los 12 años del hijo para solicitar jornada reducida para su cuidado; la equiparación de las parejas de hecho a las de derecho, con independencia de su orientación sexual; la ampliación a nuevas especialidades en la asistencia médica complementaria; la mejora de las ofertas comerciales para empleadas y empleados; la potenciación de la Comisión de Igualdad con inclusión de un plan de igualdad, y

un procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo, entre otros.

En resumen, CCOO considera que este proceso global cumple los objetivos fundamentales que se propuso y adquiere aun más valor en el contexto en el que se ha producido, en opinión del secretario general de CCOO en Telefónica, Jesús Vesperinas.

INTEGRACIÓN DE LA TELEFONÍA MÓVIL Y FIJA

Respecto a la posible integración de la telefonía móvil y fija, CCOO exige que sea una integración plena, con el mismo convenio, mismas condiciones laborales, mismos salarios, etc. La terminología "marco laboral común" puede esconder un eufemismo para no llevar a cabo una integración real y quedarse en un simulacro de derecho. ■



Acuerdo de colaboración entre FSC-CCOO y el Centro de Estudios Adams

LA FEDERACIÓN de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de CCOO mantiene un acuerdo de colaboración con el Centro de Estudios Adams para que su afiliación se beneficie del 25 por ciento de descuento sobre el precio oficial de las clases y del 20 por ciento sobre el material para oposiciones.

Para poder disfrutar de estas bonificaciones, la afiliación deberá presentar, en cualquiera de los centros Adams, la última nómina con el descuento de la cuota sindical o recibo bancario que acredite estar al corriente de pago de la misma.

El Centro de Estudios Adams ofrece información sobre todas las oposiciones que se preparan, así como de los cursos profesionales ofertados en su página web www.adams.es.

Esta entidad cuenta con una amplia experiencia en la preparación de materiales y en la formación de los empleados públicos en todas aquellas áreas relacionadas con la promoción profesional y la mejora continua. ■



“Los aspectos irrenunciables para CCOO están recogidos en el convenio”

tema de protección por desempleo. Respecto al convenio, el consejo aprobó que no se firmara si no recogía las garantías que CCOO ha considerado siempre irrenunciables: garantía de empleo, mantenimiento del poder adquisitivo, no movilidad geográfica forzosa, etc.

Han sido, por tanto, dos procesos paralelos, en los que el objetivo de este sindicato era llegar a un acuerdo que garantizara los derechos del personal en la línea de los últimos años, aunque en esta ocasión en un contexto mucho

evitar las consecuencias de las reformas del esquema de jubilación y coste cero para fondos públicos, dada la situación de desempleo en nuestro país. Aspecto que en principio defendió en solitario.

Todos estos objetivos se han cumplido. Las prestaciones de este ERE serán muy similares a las anteriores, no se acudirán a los fondos públicos porque Telefónica revertirá a estos fondos las prestaciones de desempleo que pudieran derivarse y la extensión del pago del convenio especial hasta los 63 años, a aquellos que lo