

## Acción sindical

# CCOO firma el convenio colectivo y el ERE en Telefónica de España

El pasado día 7 de julio concluyeron con acuerdo tanto la negociación del Expediente de Regulación de Empleo (ERE) como la del convenio colectivo. El desarrollo de ambas negociaciones, íntimamente ligadas, se ha dado en un contexto muy difícil tanto por la situación de crisis económica general como por la reforma de la negociación colectiva, no acordada con los sindicatos. Todo ello, con un mensaje generalizado de la Unión Europea, Gobierno, gobernador del Banco de España y CEOE, en el que se demoniza el concepto de IPC y se defiende el incremento salarial ligado a la productividad y, consecuentemente, sin cláusulas de revisión salarial.

## Convenio colectivo

Por: **Acción sindical**

EL CONVENIO COLECTIVO firmado contiene los contenidos irrenunciables para CCOO sobre garantía de empleo, no adscripción con carácter forzoso si se realizan reestructuraciones de actividad y la no movilidad interprovincial e interinsular forzosa. En cuanto al incremento económico, aun cuando se vincula a los resultados de la empresa, contempla la revisión salarial al IPC real consolidable. En definitiva, consideramos alcanzados los objetivos defendidos por CCOO en este convenio, en el que, además de las garantías anteriores, contiene otra serie de aspectos, también importantes, que detallamos a continuación.

### ÁMBITO

• Se mantiene el compromiso de no superar el 14 por ciento del personal fuera de convenio, lo que implica una reducción en la cantidad total.

### VIGENCIA

• Tres años con posibilidad de una prórroga para dos años más e introduce las cuestiones derivadas de la reforma de la negociación colectiva.

### ASPECTOS ECONÓMICOS

• Se acuerda una subida de masa salarial del 1 por ciento para cada uno de los años de vigencia con una revisión salarial al IPC real, consolidable y retroactiva desde el 1 de enero de cada año, en función de los resultados de la empresa. Así mismo, se añade un factor corrector realizando la media de los resultados de la empresa en los tres años para garantizar el poder adquisitivo en el caso en que en alguno de los ejercicios no se alcanzara el tanto por ciento pactado.

• Se mantiene la paga de productividad, no consolidable, en función del tramo alcanzado del OIBDA y el 2,4 por ciento del valor del bienio.

### EMPLEO

• Se garantiza no causar baja con carácter forzoso por lo establecido en los artículos 51 y 52-c del Estatuto de los Trabajadores, así como no ser segregado con carácter forzoso en el caso de que se produzcan reestructuraciones de actividad.

• Se compromete la creación de empleo del 7 por ciento del personal que se acoja al ERE, además de los 226 puestos de trabajo ganados en el conflicto colectivo interpuesto por CCOO.

### COMERCIAL

• Se mantiene la composición y las competencias de la Comisión de Comercial.

• Se ratifica el compromiso de seguir avanzando en el desarrollo de fórmulas de voluntariedad para potenciar la circularidad interseguimientos y favorecer la movilidad.

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El sistema de clasificación acordado responde a las principales reivindicaciones de CCOO:

- Mantenimiento de la estructura salarial.
- Saltos de nivel en función del tiempo y no del desempeño.
- Posibilita la solución al solapamiento de funciones entre categorías.
- Establece niveles salariales de ingreso que permiten el acceso al empleo a nuevos trabajadores y trabajadoras.
- Garantiza que ninguna persona sufra merma en sus retribuciones por la adscripción al nuevo modelo.

### MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

• Se garantiza la no movilidad geográfica forzosa interprovincial e interinsular y se mantiene la cláusula 4.2 del convenio colectivo 2003-2007, así como lo recogido en la normativa laboral para los cambios de acoplamiento.

### ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

• Se acuerda un día adicional de descanso para los años 2011, 2012 y 2013.

• Se mantiene la posibilidad de acogerse voluntariamente al horario de Distrito C, ampliándolo a Diagonal 00 y a otros edificios o centros de trabajo de características similares y se amplía la flexibilidad horaria en 15 minutos al inicio de la jornada.

• En cuanto a la jornada reducida por guarda legal, se amplía en el año 2011 hasta que el menor cumpla 9 años; en el año 2012 hasta que cumpla 10 años y a partir del 1 de enero de 2013 hasta los 12 años.

### FORMACIÓN

• Se mantiene como núcleo de la Formación el PFD, considerándolo como fundamental para el perfeccionamiento profesional.

### SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

• Se recoge actualizada en este convenio la cláusula 10 del convenio colectivo 2003-2005.

• Se mantiene el grupo de trabajo dependiente del comité central de seguridad y salud contemplado en la cláusula 9 del convenio colectivo de 1996.

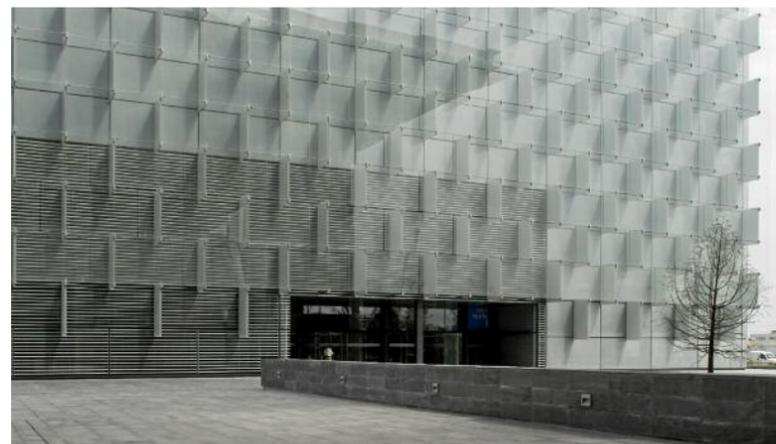
Consideramos alcanzados los objetivos defendidos por CCOO

### PREVISIÓN SOCIAL Y FONDOS SOCIALES

• Se mantienen los compromisos y compensaciones para quienes sean declarados en situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual.

• Se mantienen los compromisos para abordar la solución definitiva del seguro de sueldo.

• En fondos sociales se mantiene la cantidad correspondiente destinada al ejercicio 2010, para cada uno de los años de vigencia del convenio, a pesar de la reducción de la plantilla que se producirá por el ERE. Se incrementa hasta 70.000€ el aval para la adquisición de vivienda.



### TELETRABAJO

• Se mantiene la vigencia del acuerdo de teletrabajo con el compromiso de continuar progresando en su implantación.

### COMISIONES DE TRABAJO

• Se mantienen las distintas comisiones de trabajo establecidas en los diferentes convenios. Se constituye una Comisión de Absentismo que tiene por objeto analizar medidas tendentes a mejorar las tasas de absentismo mediante la utilización de acciones preventivas.

### PLAN DE IGUALDAD

• Se incorpora al convenio colectivo el Plan de Igualdad y un protocolo de actuación para casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

## El Plan Social del ERE

El Plan Social del ERE presentado por la empresa y aprobado por la mayoría del comité intercentros (CCOO, UGT y STC-UTS), contiene los tres aspectos irrenunciables defendidos, durante un tiempo en solitario, por CCOO:

- Que no supusiera un coste para el Estado.
- Garantías ante las reformas actuales o las que se puedan dar en el futuro de la Ley de Pensiones.
- Compromiso para evitar la desertización de las provincias.

La empresa, en la Comisión de Seguimiento, informará de la conformación de un fondo compensatorio con los costes derivados del desempleo y que se adjudicará a la Administración en los términos legales o reglamentarios que se fijen.

Contiene una cláusula de garantía para que, en el caso de que se produjeran futuras reformas que afectaran a las personas que se acojan al

ERE, la empresa y la representación social se comprometen a analizar las consecuencias y a adoptar las medidas necesarias.

Se establece un compromiso en virtud del cual la empresa reintegra el cien por cien del convenio especial suscrito con la Seguridad Social hasta los 61 ó 63 años, a decisión del trabajador, lo que mejora incluso las garantías inicialmente previstas.

Contempla una serie de medidas que van desde los concursos de traslado hasta la creación de empleo, pasando por la deslocalización de actividades desde Madrid y Barcelona y la creación de centros, todas ellas tendentes a garantizar que la reducción de plantilla en las provincias, a excepción de Ceuta y Melilla, no sobrepase el 20 por ciento.

Las condiciones económicas, si bien son ligeramente inferiores respecto al ERE anterior (68 por ciento en vez del 70), fruto de la modificación fiscal llevada a cabo en 2009, la repercusión es casi nula e incluso, en algunos casos, ventajosa. No obstante, y a requerimiento de CCOO, se recoge un compromiso para garantizar que las posibles reformas fiscales no afecten negativamente a las personas que se acojan al ERE.

Recoge el "Programa de pase a empresas del grupo", que establece que aquellas personas que voluntariamente pasen a otras empresas del Grupo Telefónica puedan optar entre percibir una compensación económica de 35 días por año, con un máximo de dos anualidades y un mínimo de una anualidad o solicitar una excedencia de tres años, prorrogable por dos años más.

Otro aspecto fundamental para CCOO ha sido la garantía de la voluntariedad, referida especialmente al personal fuera de convenio.

El acuerdo contempla además de la creación de nuevo empleo anteriormente citado, la garantía de no adscripción forzosa ante reestructuraciones de actividad y garantía de no movilidad forzosa interprovincial e interinsular. ■