



# CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

## SINDICATO FEDERAL CGT-Telefónica

C/ Irún 15, Madrid CP 28008- Tel. 91 584 90 13 / Fax 91 556 85 13

[www.cgt.es/telecomunicaciones](http://www.cgt.es/telecomunicaciones) / e.mail: [federal.cgtele@cgt.es](mailto:federal.cgtele@cgt.es)

Convenio Colectivo  
Comunicado nº 4

# EMPLEO y CONVENIO

Destruídos 40.000 empleos en 12 años de los que 15.000 en los últimos 5 años. Incremento exponencial de los beneficios mientras se crean en otras empresas empleos precarios que llenan los bolsillos de intermediarios en contratas y subcontratas.

Con la externalización de trabajo se hipotecan las condiciones laborales de las generaciones venideras. Esta reestructuración, y otras, del gran capital consigue un sector menos cualificado y más indefenso. Es deber de todos buscar una sociedad más justa donde el empleo sea de calidad y proporcione todo lo necesario para una vida digna y aún estamos a tiempo. **El tiempo del empleo.**

### NUESTRA PROPUESTA DE CONVENIO

- **Garantía del empleo en todos los supuestos de los Art. 51 y 52 del E.T**
- **En despidos improcedentes el trabajador podrá elegir: readmisión o indemnización.**
- **Recuperación de empleo y de actividad favoreciendo el acceso del personal de Atento y, entre otras, la actividad del 1003 y 1004 externalizada.**
- **Los trabajos estables en la empresa que son realizados por personal no fijo se transformarán en contratos indefinidos.**
- **Anulación de los acoplamiento indiscriminados que bloquea los voluntarios.**
- **Clarificación del término "acoplamiento" y "movilidad funcional" con el fin de controlar reestructuraciones organizativas. No se recurrirá a la movilidad geográfica en ningún caso; cuando en alguna provincia surja necesidad de mano de obra se recurrirá a cambios de acoplamiento y traslados y si fuera preciso a convocatoria abierta para cubrir las plazas que quedaran vacantes.**
- **Concesión de los traslados. Se concederán al menos tantas como trabajadores estén desempeñando todas o parte de las tareas de categoría superior.**
- **Los empleados de Data y Terra equipararan sus condiciones laborales a los de Telefónica SAU. Y, además...**
- **Conducir será voluntario. Seguro que ampare la retirada del carné de conducir y las sanciones de tráfico como consecuencia de la actividad laboral...Se garantizará la ocupación efectiva de lo declarados en Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual (IPTPH)...Impulsar el Convenio de Sector, garantía de empleo de calidad...Promoción con procesos claros y transparentes...Mejora del teletrabajo según recomendaciones de la UE...Plan de Igualdad con participación activa de plantilla...Potenciar la formación presencial sobre la formación a distancia.**

El empleo es lo único que tenemos los trabajadores, lo debemos defender y asegurar más allá de cláusulas de garantía renovables convenio tras convenio. **Es preciso otro tipo de pacto** más amplio que el convenio para **dotar de estabilidad a la plantilla ante posibles reajustes de la misma por motivos económicas o tecnológicos.**

Así mismo defendemos que el **trabajador pueda decidir en caso de despido improcedente la readmisión o la indemnización**.

## **Dos puntos que deberían ser asumidos por todas las fuerzas sindicales.**

Es hora de que **la tendencia de destrucción de empleo se invierta**; si analizamos la evolución de la plantilla comprobamos que las Áreas Técnicas de la Telefónica (Equipos y Redes), son las que han soportado principalmente esta disminución de empleo, ¿alguien conoce a un Operador o Celador nuevo? Mientras que las pocas incorporaciones se han registrado en el Área de Comercial, lo que nos indica hacia dónde va la empresa en su afán de externalización.

Por todo ello proponemos en primer lugar **recuperar la actividad** de información 1003 y atención 1004 que está realizando principalmente Atento, empresa del Grupo con unos 8000 trabajadores en España, incorporándolos a la plantilla de Telefónica de España como se ha hecho o se realiza con Data y Móviles.

No podemos pasar por alto traslados y acoplamientos dado el uso y abuso que se viene ejerciendo principalmente en los cambios por reestructuraciones organizativas con la aplicación del artículo 151.2 de la NL, mientras los acoplamientos voluntarios son los mínimos. El caso de los traslados es más sangrante por lo que afecta a la vida familiar en muchos casos y su conciliación con la laboral.

Los compañeros de Terra y Data merecen un punto aparte; su incorporación se ha realizado de forma nada clara, no conocemos su categoría laboral dentro de Telefónica, muchas veces ni ellos la saben o están en un periodo transitorio pendientes de definición. Ello genera incertidumbre tanto salarial como laboral. Debe determinarse cómo y en qué condiciones se producen estas incorporaciones pensando además en los compañeros de Móviles que pronto "convergerán" con nosotros. La conducción, la promoción, la formación entre otros puntos que también se deben desarrollar en el siguiente convenio. Así como que en vez de ERE's y que nos *tiren* a los 52 años, conseguir que se faciliten las Jubilaciones Parciales a partir de los 60 años. Pero, **¿QUE ES LA JUBILACION PARCIAL?**

Es la solución para adelantar la edad de jubilación.

**En qué consiste:** A partir de los 60 años y 2 meses trabajar un 15 % o 25 % del tiempo y el resto del tiempo estar jubilado. Cuando se llega a los 65 años se deja el trabajo y se pasa a la jubilación cobrando el 100 %.

**Cuanto se cobra:** El 100 % del salario. El tiempo de trabajo lo paga la empresa y el resto la Seguridad social dependiendo de la base de cotización.

**Requisitos:** Hay que tener acreditados 6 años en la empresa y 30 años de cotización a la seguridad social. La jubilación debe de estar asociada a un contrato de relevo. Lo que significa que al menos no se destruye empleo, tampoco se crea, solo se mantiene. Esta la posibilidad de que el contrato de relevo sea indefinido o solamente por el tiempo que falta para que cumpla 65 años el trabajador relevado.

**Ventajas:** Hay varias, se adelanta la edad de jubilación casi 5 años sin ninguna merma económica entre la paga de la empresa + pensión. A los 65 años se cobra el 100 % de la base de cotización de cada uno, con 40 años de cotización. Los jubilados de Telefónica cobrarían la pensión máxima que en estos momentos es de 2.366 € y no los 1.915 € que como máximo cobra una persona que se jubila a los 61 años proveniente de un ERE. En las Áreas Técnicas habría nuevas incorporaciones....

**Como media con los ERES dejamos de percibir 210.000 € a lo largo de la vida.**

La seguridad social, teniendo en cuenta la esperanza de vida, se ahorra 130.000 € en el trascurso de la jubilación de una persona que se jubile con un ERE respecto a otra que se jubile a los 65 años y teniendo en cuenta los impuesto que se pagan en activo y prejubilado, se deja de percibir neto de la empresa hasta los 61 años otros 80.000 €.