



# **CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

## **SINDICATO FEDERAL CGT – Telefónica**

C/ Irún, 15 bajo. 28040 Madrid, ☎ 91 584 90 13 / 26 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)

### **INTERVENCIÓN CGT EN LA 8ª REUNIÓN MESA NEGOCIADORA DE CONVENIO TdE (22-MAYO-2008)**

Antes de dar una valoración sobre el último documento entregado por la empresa, como CGT deseamos hacer algunas preguntas y aclaraciones:

En primer lugar **queremos preguntar por el correo masivo enviado a toda la plantilla** por parte de la empresa advirtiendo del uso del correo electrónico corporativo para temas que no sean exclusivamente laborales, donde se lanza una advertencia también a la representación sindical en la empresa.

Desde CGT queremos conocer cual es el fin de este correo y si tras este podrían venir posibles sanciones a empleados. Como sindicato que hemos tenido sancionado a un secretario general por el envío de correos de información sindical hace años, cuando ni tan siquiera estaba regulado en convenio el uso del mismo, queremos que se aclare esta cuestión y evitar posibles sanciones a empleados. No deja de sorprendernos que durante estos años, tras la sanción a CGT, las diferentes organizaciones sindicales han usado el correo sin problema alguno y ahora tal vez se esté planteando restringir el uso del mismo.

Por tanto, pedimos a la representación de la empresa que aclare cual es el fin del correo y en qué ocasiones la empresa considera abusivo el uso del mismo.

Si en medio de una negociación colectiva el envío de información sindical a la plantilla se puede considerar motivo de sanción, en base a lo regulado en convenio, se estaría produciendo una situación de abuso, ya que Telefónica si envía información de cada reunión a toda la plantilla sin distinción alguna y la representación sindical no tendríamos más remedio que hacer repartos en papel, con el coste económico y sobre todo ecológico que tendría esta medida.

Tampoco parece lógico que la plantilla no pueda usar el correo para intercambiar y recibir información sindical en un momento tan importante.

Por otra parte, y ante diferentes informaciones que han circulado últimamente sobre una posible externalización de actividad en OSI, queremos solicitar ahora de la empresa que nos comunique sus planes al respecto.

Por otro lado en la pasada reunión, se hicieron **comentarios sobre que**

## **sindicatos firmarían el convenio y quienes no.**

Aventurar o predecir quienes firmarán o no un convenio no es más que especular sin otra base que no sea lo sucedido en otras negociaciones colectivas en esta empresa y nada más que eso. Firmar o no, no aporta marchamo de calidad o valor añadido a la acción sindical: en la responsabilidad de cada organización sindical está el asumir o no asumir lo reflejado en el texto que se negocie.

Creemos que la representación sindical debe buscar los máximos puntos de encuentro y unión (de alguna manera se ha hecho al manifestar un rechazo unánime de todas las fuerzas sindicales al modelo entregado por la empresa) y hacerlo desde la construcción de alternativas y la primera es atender como base de negociación las reivindicaciones de los trabajadores.

El fin último es conseguir un buen convenio, por ello cuando se habla de un convenio ejemplar -en materia de conciliación y reducción de jornada laboral- refiriéndose al de Grupo Iberdrola nos alegra en lo que nos toca: **CGT PARTICIPÓ EN LA NEGOCIACIÓN DE ESE CONVENIO Y LO FIRMÓ.**

Desde luego un ejemplo a seguir en el caso que nos atañe dada su importancia. Por ello todas las partes deberíamos hacer un esfuerzo para que el convenio sea aceptado por toda la representación sindical en Telefónica.

En otro orden de cosas y en respuesta a la exposición de la CGT en la pasada reunión, la empresa realizó unas **matizaciones sobre nuestras críticas a su falta de reconocimiento de los problemas en Comercial.** Al parecer, la representación de la empresa no entendió nuestro planteamiento, que se basa en eliminar la presión, que roza en ocasiones el acoso y que muchos ASC sufren día a día en el puesto de trabajo.

Insinuar que lo que pedimos es que los ASC trabajen menos, es una interpretación intersada por parte de la empresa. Lo que pedimos es trabajar bien, sin presión, sin que se cuestione de manera continuada el trabajo por no llegar a determinados objetivos o protocolos que continuamente se van cambiando y ampliando. Antes de existir las medidas de control y presión, la plantilla trabajaba en Comercial con una calidad en la mayoría de los aspectos mayor que ahora y por el contrario no tenían carga mental ni se sentían acosados y/o presionados.

Es conocido que el primer paso para solucionar problemas derivados de alguna adicción, ya sean alcoholismo, obsesión por la maximización de beneficios, o cualquier otra, es reconocer que se tiene dicha adicción y lo más frecuente es negarla. Lo mismo parece ocurrirle a la empresa cuando le decimos que en Comercial hay problemas. Por tanto debería empezar por reconocer dichos problemas y la urgente necesidad de encontrar entre todos las posibles soluciones.

Si Telefónica es sincera cuando dice querer que esta sea la mejor empresa donde trabajar, debe darse prisa para que Comercial no sea:

1. El área que tiene, con diferencia, más bajas médicas, algo conocido pero que la empresa se niega a dar los datos. Todo ello a pesar de que en los últimos años han salido de su actual puesto en comercial más de 200 ASC en su mayoría por diferentes problemas médicos motivados o agravados en el desempeño de su trabajo y a causa de la nueva organización.

2. Es un departamento donde la encuesta de riesgo psicosociales siempre recoge aspectos nocivos para la salud y ante lo cual no se dan soluciones efectivas.
3. Un departamento donde NyP secundó una huelga durante meses para mejorar sus condiciones laborales.
4. Un área donde son habituales las reclamaciones, como ha sucedido recientemente, y de manera espontánea, en Residencial de A Coruña.

Sin entrar a discutir el Art.1101 del Código Civil, que por cierto nada tiene que ver con la capacidad de dirección y organización del empresario, si una obligación no puede quedar al arbitrio exclusivo de una de las partes pues aplíquese la empresa el mismo cuento y asegúrese a los trabajadores la seguridad jurídica que todo Convenio como obligación, contrato, que es, debe tener.

Nosotros no cuestionamos en esta ocasión la facultad de organización de Telefónica, simplemente pedimos que lo haga con responsabilidad y con respeto a la plantilla y con la obligación que tiene de cuidar de la integridad física y una política adecuada de seguridad y salud, así como del respeto a su intimidad y dignidad que establece entre otras leyes el Estatuto de los Trabajadores. Y por eso cuando pedimos:

- *Definir las funciones del personal dentro y fuera de carrera comercial. **Es porque entendemos que es discriminatorio que haciendo el mismo trabajo, se pague de manera diferente los incentivos por venta.***
- *Permitir la renuncia voluntaria a los incentivos y por tanto retirada de las estadísticas de venta, con el fin de reducir la presión. **Los incentivos, además de engañosos, porque se cambian a lo largo del periodo, no han sido negociados con la representación sindical y por tanto son en todo caso una mejora a la que se puede renunciar. Lo que pedimos a cambio es seguir trabajando al mismo ritmo, pero sin ser cuestionados ni corregidos de manera continuada.***
- *Eliminación de las escuchas, grabaciones y demás medidas de control. **Se supone que estas solamente pueden ser usadas para la formación y con conocimiento en todo momento del interesado, pero la realidad dista mucho de esa situación, por tanto o se hace bien o se elimina.***
- *Permitir la promoción en comercial sin por ello tener que salir de convenio, recuperando entre otras cosas la figura de Encargado de Servicios Comerciales. **Esta es una verdad absoluta desde hace unos años, ratificada con la intención de excluir la figura del ESC del Grupo II en la nueva clasificación profesional que pretendía la empresa.***

Respecto al nuevo documento entregado el pasado 14 de mayo, vemos que los grandes problemas se mantienen, con una pérdida clara de derechos por parte de la plantilla, sin apenas encontrar mejoras sobre la situación actual. En este sentido,

insistimos en la necesidad de que la empresa de una respuesta favorable a las peticiones que la representación de los trabajadores hemos presentado en esta mesa.

En todo caso y como apenas se han introducido cambios y con el ánimo de no repetirnos en lo ya expuesto en la pasada reunión, hacemos unos breves comentarios:

- ❑ **ÁMBITO:** sigue siendo excesivo el número y puestos fuera de convenio y se debe fijar en un número máximo de 3000 personas. En cuanto a la integración del personal procedente de **Terra y Data**, dado que se consideró nueva contratación tal y como ya expusimos en reuniones anteriores, se les debe reconocer todas las mejoras del nuevo convenio.
- ❑ **GARANTÍA Y CREACIÓN DE EMPLEO:** Nos parece bien que se pase de "hasta un máximo de 300" a un "mínimo de 300 trabajadores", pero sigue siendo una cantidad insuficiente y sin explicitar donde y para que serán contratados. Por otro lado, sigue sin garantizarse las posibles causas de **despido objetivo del Art.52** del Estatuto de los Trabajadores, cuestión que con el un nuevo modelo de clasificación profesional que propone la empresa y permite la movilidad funcional casi ilimitada, debe contemplarse obligatoriamente este supuesto. Sobre el nuevo texto introducido, pensamos que no aporta nada, salvo una valoración ideológica que sobra en un convenio.  
**Además, estas garantía de empleo no puede estar limitada a la duración del convenio, sino a un plazo mucho mayor.**
- ❑ **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:** No vemos la necesidad de un cambio tan radical que a nuestro entender no soluciona los actuales problemas y crea otros nuevos más importantes, más aún cuando con este modelo la plantilla pierde claramente (Su categoría laboral, sus funciones, movilidad funcional casi ilimitada, su promoción de manera objetiva, cambios de acoplamiento y traslados tal y como lo conocemos en la actualidad, etc) y no gana nada a cambio.
- ❑ **Procesos de selección:** Con la redacción propuesta por la empresa, a nuestro entender se elimina de un plumazo todo lo referente a esta situación en la Normativa Laboral, algo que no podemos admitir.
- ❑ **Periodo de prueba:** mantenemos lo dicho, nos parece excesivo y no se puede además suspender este excesivo periodo por un montón de situaciones diversas.
- ❑ **Evaluación del desempeño:** mantenemos que no es posible un sistema objetivo y que como en otras empresas, solamente servirá como elemento de coacción y castigo.
- ❑ **Movilidad funcional y geográfica:** Cualquier cambio en este aspecto, requiere previa y necesariamente la concesión de todos los traslados y cambios de acoplamiento solicitados actualmente.  
Por estos y muchos otros motivos, insistimos en rechazar la actual propuesta de la empresa de CP y exigimos su retirada de esta mesa de negociación.
- ❑ **SISTEMA RETRIBUTIVO:** No vemos la necesidad de cambiarlo a no ser para

mejorarlo, todo lo contrario de lo propuesto por la empresa.

**Dividir el actual salario base** en 2 conceptos no beneficia al trabajador y puede haber ocasiones donde salga perjudicado.

**Nos oponemos a que se congele la antigüedad y pedimos que se mantenga tal y como la conocemos actualmente.**

Sigue sin dejarse claro qué ocurre con los devengos circunstanciales y complementos extrasalariales que no se mencionan en la propuesta de la empresa. Creemos que es necesario una aclaración en este punto.

- ❑ **Turno partido en Distrito C:** No lo admitimos y nos oponemos a nuevos turnos partidos y obligatorios.
- ❑ **VACACIONES:** Se debe aclarar la redacción de este artículo en cuando al derecho a disfrutar de un periodo mínimo en verano, ya que da lugar a confusión.
- ❑ **ANTARES:** Insistimos en que se debe equiparar al alza esta póliza entre todas las empresas del grupo y mejorarla.
- ❑ **Bolsa de horas:** Ahora lo proponen como voluntario, pero así empezó el turno partido. Seguimos pensando que su uso es como si fueran horas extraordinarias, ya que de ser ordinarias, deberían conocerse con 4 semanas de antelación como todo turno y por tanto al darse un trato como si horas extraordinarias se tratase, no debería exceder de 80 horas al año. Aún así, se mantienen algunas medidas como poder trabajar hasta 12 horas continuadas o que con sólo 72 horas te puedan obligar a trabajar, sábados, domingos, festivos o fuera de jornada que a nuestro entender son inaceptables. Nuevamente la empresa gana y la plantilla pierde.
- ❑ **Sobre refundición de la normativa laboral** y con el fin de que no ocurra como en anteriores convenios, solicitamos se fije un plazo concreto para iniciar la refundición y otro plazo máximo donde deberá estar terminado, estando formado el grupo de trabajo por una representación de todas la fuerzas sindicales presentes en el CI.

En cuanto al resto de cuestiones, ya manifestamos nuestra opinión en la pasada reunión y por tanto no nos vamos a repetir.