



NO SE PUEDE ACEPTAR NI UN SOLO RECORTE DE NUESTROS DERECHOS

www.enconstruccion.org

e-mail: correo@enconstruccion.org

telf: 619 948 947

De los escritos de UGT y CCOO parece entenderse que en la 2ª reunión de la Mesa de negociación Permanente la empresa ha abandonado la mayor parte de sus pretensiones iniciales, llegando a afirmar que con esa nueva propuesta se acerca a sus posiciones.

Sin embargo, basta leer los comunicados de los distintos sindicatos que estuvieron en esa reunión y el de la propia empresa para comprobar que lo que sigue poniendo encima de la Mesa ha cambiado realmente poco y lo poco que ha cambiado está condicionado a que se acepten el resto de sus propuestas.

En principio la empresa acepta la petición de UGT y CCOO de prorrogar el convenio (**prórroga que no nos parece en absoluto positiva**) pero sólo por un año y además lo condiciona a:

- **No incremento de Masa Salarial el año 2014:** hay que recordar que desde hace años tanto los nuevos bienios como los pases de categoría forman parte de la subida de Masa Salarial y, en consecuencia, cabría deducir que si no sube la masa salarial, no se abonarán ni los nuevos bienios ni los cambios de nivel dentro de la categoría.

- **Suspensión temporal de aportaciones al Plan de Pensiones y disminución equivalente de la cuantía de la prestación de supervivencia:** Teniendo en cuenta que la empresa pone el 6,87% de todos los conceptos fijos de la nómina en cada una de las 15 pagas, no hacerlo durante 18 meses, como propone, equivale a más de una mensualidad y media, es decir que esta medida es incluso más gravosa económicamente que quitar una paga.

- **Reducción de cantidad destinada a Fondos Sociales.**

- **Disponibilidad:** más facilidad para el uso de la disponibilidad por parte de la empresa.

Ante esta sarta de despropósitos que todavía sigue encima de la Mesa, alucinamos cuando oímos a UGT y CCOO decir que la Empresa se está acercando a sus posiciones. ¿Es que sus posiciones son partidarias de quitar derechos a las y los trabajadores? Se supone que los Sindicatos estamos para mejorar las condiciones laborales o, en el peor de los casos, para mantenerlas. Sería inadmisibles que cualquier sindicato diera por buena una sola de estas agresiones empresariales.

¿SOLUCIONA ALGO LA PRORROGA DE CONVENIO?

Es el colmo de los despropósitos que se nos quiera convencer de que lo mejor es aceptar que se modifique el convenio a cambio de una prórroga del mismo porque si en este momento se acepta su modificación, **¿quién garantiza que durante esa prórroga la empresa no vuelva a plantear otra nueva modificación de lo acordado?**

Desde luego no es un buen precedente aceptar por primera vez que se modifique un convenio, que además está firmado a la vez que un ERE que en teoría iba a servir para garantizar el empleo y dar estabilidad a la plantilla.

¿PUEDE LA EMPRESA INCUMPLIR EL CONVENIO DE FORMA UNILATERAL?

El artículo 82.3 del E.T dice textualmente que *“Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.”* Solamente podrían no aplicarse –descuelgue si existen determinadas causas (que hay que demostrar y que EnConstrucción entendemos que no se dan en Telefónica a la vista de sus beneficios) y para poder hacerlo se necesita el acuerdo con la representación de los trabajadores/as.

Telefónica, por tanto, no puede imponer unilateralmente una modificación del convenio vigente.

Por otra parte, la posibilidad de hacerlo en las condiciones mencionadas (en determinadas circunstancias y previo acuerdo) en convenios de empresa, como el de Telefónica, es una modificación de la Reforma Laboral del PP (antes solo era posible en convenios de sector), que supuso la convocatoria de una Huelga General y uno de los aspectos más criticados por UGT y CCOO fue justamente extender la posibilidad de descuelgue a los convenios de empresa.

¿Cómo puede entenderse que unos sindicatos que estaban en contra de la Reforma Laboral del PP acepten negociar la modificación de un convenio en una empresa con los beneficios de Telefónica, amparándose en esa misma Reforma Laboral?

UNA DISYUNTIVA PERVERSA

Para justificar su decisión de negociar la modificación del convenio, UGT y CCOO plantean en su último escrito una disyuntiva totalmente perversa y claudicante al afirmar que o se negocia ahora dicha modificación a cambio de una prórroga del convenio o, en caso contrario, habría que abordar la negociación de uno nuevo en 2014 y en esa negociación la empresa tendría todas las ventajas para imponer sus recortes.

Esta disyuntiva, además de perversa, nos parece de todo punto inadmisibles, porque se olvida de que los y las trabajadoras tenemos también nuestros medios para defender nuestros derechos mediante la movilización y la lucha. Ignorar esa posibilidad y darse por derrotado sin intentar luchar no parece propio de unos sindicatos que se llaman de clase.

UNA NUEVA FIRMA CON NOCTURNIDAD Y ALEVOSÍA

Este falso proceso de negociación que estamos viviendo se parece demasiado a un teatro. La empresa amenaza con quitarnos una paga, rompernos los turnos, congelarnos el sueldo... y entonces, deprisa y corriendo, sin asambleas, sin preguntar a nadie de la plantilla, en medio de las vacaciones de semana santa; Comisiones y UGT, prorrogan el convenio a la baja y simplemente aplazan la negociación del resto de las medidas para las mesas de Negociación Permanente donde nadie controla lo que se está negociando.

UNA NUEVA INCERTIDUMBRE

El Gobierno del PP acaba de modificar mediante un decreto Ley las condiciones que rigen las prejubilaciones. En nuestra opinión esta modificación afecta a algunos de los compañeros que han abandonado la empresa con el ERE actual. Esta nueva Ley prorroga la edad de jubilación y aumenta el número de años o meses que hay que haber estado cotizando para poder jubilarse. De esta forma aquellos compañeros que cumplan 61 años después del 1 de enero del 2019 verán disminuir la cuantía de su pensión. Ni la Empresa, ni los sindicatos firmantes del ERE parecen tener esto presente ni prever ningún mecanismo de corrección

ALGUNAS CONCLUSIONES

No se trata de una prórroga sino de un nuevo convenio, claramente regresivo, firmado sin movilización y negándole a la plantilla el derecho a opinar. Aceptar por primera vez en Telefónica que la empresa modifique el convenio vigente es un despropósito. Y aún lo es más si tenemos en cuenta las circunstancias que se dan en estos momentos: que se está todavía en un proceso de ERE que según las palabras de la empresa y de los sindicatos firmantes del mismo serviría para dar garantías de empleo y de estabilidad a la plantilla; que Telefónica ha tenido más de 4.000 millones de beneficios; que el propio Alierta acaba de declarar que ya se está saliendo de la crisis; que acaban de indemnizar con casi 25 millones de euros a Linares; que Telefónica de España es la filial más rentable del Grupo al tener un beneficio del 45% de sus ingresos; etc. **Si se acepta en estas circunstancias un incumplimiento del actual convenio, esa será una vía abierta que la empresa utilizará cada vez que vea la oportunidad de hacerlo.**

La única forma para hacer frente a los planes de la empresa es no aceptar ni un solo recorte en nuestros derechos y pelear con los medios que el movimiento sindical ha utilizado históricamente y que son los utilizados a lo largo de muchos años para conseguir los derechos que hoy tenemos en Telefónica:

LA MOVILIZACION Y LA LUCHA DE TODAS LAS Y LOS TRABAJADORES.

Barcelona, 25 de Marzo de 2013

INFÓRMATE DE LAS LUCHAS EN TELEFÓNICA EN:

www.enconstruccio.org

www.telefonica.net

www.huelgadehambreentelefonica.blogspot.com