



www.enconstruccion.org

¿A quién beneficia este convenio?

e-mail: correo@enconstruccion.org

telf: 619948947

Esta hoja tiene 3 partes. En la primera analizaremos el Convenio. En la segunda intentaremos responder la pregunta clave: ¿A quién beneficia este convenio? En la tercera haremos autocrítica para ver qué hacer en el futuro.

No somos originales, parte de las ideas vienen de otros sindicatos, principalmente de CGT y ESK. Pero lo importante es seguir hablando de lo importante, aunque no sea novedad.

1.- ANALICEMOS EL CONVENIO

No se trata de un convenio más, creemos que hay un antes y un después de 2015. Por eso recomendamos leerlo a fondo y para ello indicamos los artículos (**ar**), disposiciones transitorias (**dt**), adicionales (**da**) y anexos (**an**).

a.- Retribuciones

Las subidas, como en otros convenios, no son salariales, sino de Masa Salarial. **No recuperamos IPC**. En 2015 no ganamos un 1% más sino un 0,4%, al restar bienios y pases de nivel (ar14). No se ha aprovechado una ocasión para recuperar poder adquisitivo.

Mantienen complementos exclusivos de cada empresa, lo que puede crear **agravios** comparativos. En TDE incluyen varios complementos: Jornada Partida, Antenas (da1-TDE). En TME el Plus COR (da1-TME). En TSOL: Guardia S.Técnico, Localización... (da1-TSOL). Sólo para TDE, el **Plus de Residencia**, recordemos que el personal de TME en las islas ha hecho **huelga** pidiendo su extensión.

El Premio por servicios prestados no lo aplican en TME, ni en TSOL, ni a nuevos ingresos (da2-TDE).

Sólo para TDE la gratificación de conducir, pero puede perderla parte del personal (da1.i-TDE).

Nos igualan para las 3 empresas el Plus de Localización en Disponibilidades (ar84): 22€. Mejora los 19€ en TDE, pero empeora los 33,5€ de TME.

Por ello **no esperamos mejoras** en la negociación permanente de CCOO-UGT para las 3 plantillas sobre Dietas y Kilometraje (ar71, y las 3 dt1).

En positivo se amplía la percepción de Antigüedad a las 3 empresas (ar49) y la Ayuda Escolar (ar63-64).

b.- Movilidad y Garantías

Garantía Empleo, se garantiza que no habrá despidos por causas objetivas (ar12). No nos garantizan que no los habrá por el artículo 52a,b,d del Estatuto de Trabajadores, que permite, por ejemplo, los **despidos por enfermedad** justificada. En la plataforma CCOO-UGT se pedía incluir esta causa.

No se incluye la readmisión en caso de **despido improcedente**.

Puede haber **Reestructuraciones forzosas**, si hay acuerdo con CCOO-UGT (ar12).

Movilidad entre empresas, con responsables únicos para las 3 empresas se nos podrá encomendar **ta-reas de las otras empresas** (ar11). Y también de otras empresas del grupo.

Garantía de **NO Movilidad Geográfica Interprovincial**. Por una parte, se indica que no (ar13). Por otra parte, **queda abierta** para el futuro la movilidad incluso interprovincial, pues se hará un mapa de actividades por provincias y la voluntariedad será sólo un criterio (ar136).

Nos mantienen los traslados sólo para TDE, pero se **potencia el traslado por perfil** profesional (ar126). Desaparece el compromiso de un concurso cada año por categoría.

Movilidad Funcional, nos dejan el sistema TDE que es el más flexible (ar118-125). Los **cambios de acoplamiento** siguen sólo en TDE (da3-TDE).



c.- Organización del tiempo

En **oficinas** aumenta la **flexibilidad** de entrada y salida, a cambio posibilita la **jornada partida obligatoria** (ar73).

Se implantan **disponibilidades** a las 3 empresas, en todas las áreas y provincias, como posibilidad para sustituir guardias. (ar84). Recordemos que esto levantó polvareda en su día, y obligó a **CCOO en Barcelona** a decir que su implantación en Barcelona requeriría **acuerdo en la Comisión de Gestión**. Este requerimiento **ahora desaparece**.

Al igual que con las dietas **no esperamos mejoras** en la negociación permanente para las 3 plantillas sobre Jornadas Reducidas (ar86, y las 3 dt2)

Negociación de turnos, si afecta a trabajadores de más de una empresa o a más de una provincia se negociará con CCOO-UGT en la Comisión Interempresas correspondiente (ar74).

d.- Clasificación - Formación

Adscriben a las 3 plantillas al sistema de TDE. Esto crea pérdidas económicas a categorías de TME, (Tituladas/os Medios y Comerciales), las diferencias salariales entre niveles son mayores (5-10%) y se alcanza antes el último nivel.

e.- Empleo

Hablan de crear 200 empleos totales. Para 3 empresas y en 3 años, tocan a 20 empleos por empresa y año (ar12). Parece una broma, cuando nos están convenciendo los directivos y CCOO-UGT de que sobran 8.000 más los que se vayan con bajas incentivadas (an11). **No sobran 8.000**, las actividades siguen subcontratadas en todas las áreas. Si no se subcontrata, no sobra nadie, y habría que contratar algunos miles más de empleados.

2.- ¿A QUIÉN BENEFICIA?

Desde un principio dijimos que este convenio de empresas vinculadas, donde no se unifican las plantillas, pero si el convenio, le interesaba sobre todo a la empresa. El estudio del convenio nos revela también que **la empresa sale beneficiada**.

La pregunta es porque representantes de los 2 sindicatos firmantes no utilizan la movilización en defensa de nuestros derechos. Ante las demandas de la plantilla dicen: **"los directivos no quieren** que estén todos los sindicatos", "no quieren que en despido improcedente decida el o la despedida" ... Se han sometido siempre a la voluntad de la empresa.

El convenio mantiene muchas **cláusulas pendientes de "desarrollo" a negociar** en comisiones **exclusivamente de los sindicatos firmantes**.

Con este panorama, no es casual que pese a las firmas recogidas y las resoluciones unánimes de algunos comités provinciales, **CC.OO. y UGT se niegan a referéndum alguno** antes de la firma.

3.- PASEMOS A LA AUTOCRÍTICA

Las fuerzas sindicales alternativas tampoco hemos estado a la altura de lo que este convenio representaba. No hemos sido capaces de proponer **ninguna movilización** frente al pactismo de CC.OO. y UGT.

Ni siquiera fuimos capaces de organizar un referéndum allí donde teníamos capacidad para ello.. Donde este referéndum se realizó (Bizkaia, Gipuzkoa, Nafarroa y Pontevedra) el resultado fue un contundente NO.

En Barcelona un referéndum sobre el convenio, incluso tras su firma, lo deslegitimaría y nos daría más **fuerza ante unos sindicatos con poder, pero sin autoridad como son CCOO y UGT**.

f.- Cuestiones finales

Se podría incluir la **Ultractividad**, así al menos tendríamos las cláusulas del convenio hasta la firma del siguiente, seguimos sin defensa.

Personal **fuera de convenio**, se mantiene la media actual de las 3 empresas (16%), en contra del 14% del anterior convenio TDE, en contra del compromiso de reducción en TME y en contra de la plataforma CCOO-UGT. (ar3.4).

La Normativa Laboral se incorpora solo en parte al texto del convenio y caducará con el. **Perdemos una normativa** que nos defendía entre convenios.

g.- El PSI

Es la guinda del pastel que ha distorsionado toda la negociación y reblandecido las reticencias de la plantilla a un convenio tan regresivo.

Un plan que reduce la capacidad de defensa de sus derechos de los que no pueden o quieren acogerse y precariza aún más el empleo en el sector.

Esta supeditación crónica de CC.OO. y UGT a los intereses de la empresa tiene varias razones:

De un lado CC.OO. y UGT mantienen una larga paz social que les reporta beneficios sindicales (horas, prebendas en puestos de trabajo, ...)

También hay intereses económicos que ligan a Telefónica, CC.OO. y UGT a través de Fonditel y las comisiones cobradas al tener el 30% de las acciones.

Finalmente CC.OO. y UGT llevan una larga trayectoria que se ejemplifica en los pactos con el gobierno y la patronal y su oposición meramente demostrativa a medidas como la reforma laboral. Ello les ha convertido en garantes de la explotación laboral. Ahora, en medio de la crisis, justifican su pactismo en las grandes empresas en el mal estado general del mercado laboral; ocultando que es precisamente su actitud la que permite a la patronal precarizar al extremo el mercado laboral y desprenderse a bajo coste de los pocos contratos dignos y fijos que subsisten, entre otros los nuestros.

Pero la principal enseñanza para el futuro es la necesidad de entender que la plantilla fija y la subcontratas que trabajan para Movistar somos una misma cosa. Que solo nuestra lucha unida por una plantilla única y un único convenio nos permitirá defender unas condiciones de trabajo y un salario dignos.

La huelga del 2015 del personal de contratas mostró que los beneficios de Telefonica y su poder mediático no son intocables. Para la plantilla fija, desperdiciar la ocasión de unirnos a esa lucha ha permitido el grave deterioro de las condiciones laborales sufrido con este convenio y la continua pérdida de puestos de trabajo que hipoteca la existencia misma de nuestra empresa.