



Nº77

Índice

- Impugnación Convenio
- Comercial
- Interlocución fallida
- Operaciones
-
- Otros

UGT comunicaciones

@ugtcom

#BOLETINTDE77



¿Qué podemos ganar y perder en caso de que se acepte la impugnación del Convenio?

Hemos visto estos últimos años como, reiterativamente, se han estado impugnando todo tipo de acuerdos y convenios negociados por el órgano de representación legal de los trabajadores/as de Telefónica de España: su Comité Inter-centros.

No aceptar de forma generalizada los acuerdos de una clara mayoría de la representación elegida es como simplemente no asumir el propio proceso electoral. Y es lícito discrepar de él, aunque sea transparente, proporcional y masivamente aceptado por los trabajadores/as, pero lo lógico cuando se participa en unas elecciones es aceptar los resultados del proceso, nos favorezcan o no, y habrá que asumir al menos que nuestra representación es la que nos han otorgado las urnas. Por este motivo nos parece temerario que se impugnen convenios en los que se ha debatido, negociado y acordado unas condiciones para todos los trabajadores/as de Telefónica de España, y en los que se ha contado con la oportunidad de argumentar y contra-argumentar cada aspecto de los acuerdos, por los visto sin convencer a toda la representación unitaria de su ineficacia (según su punto de vista, claro).

Si hay quien plantea que todos los convenios y los acuerdos son ilícitos porque nos son como una minoría de la representación electa no quiere, ¿no podríamos considerar también temeraria la impugnación por esa minoría de los acuerdos consensuados por la mayoría?

Esto pasa año tras año, hasta ahora sin consecuencias relevantes. Pero en la situación actual de retroceso de derechos laborales por la reducción de la legislación a un sistema casi testimo



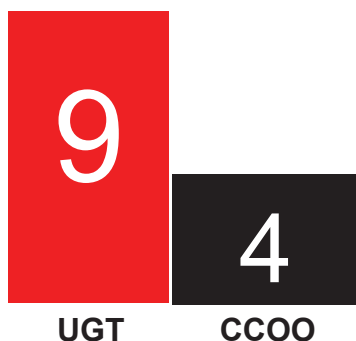
cial y embrionario, con las sucesivas reformas dictadas por especuladores, sería cuestión de valorar de una forma más serena y meditada qué consecuencias podrían tener para los trabajadores/as que un tribunal termine aceptando la impugnación total de nuestro convenio, a unos meses de la finalización del mismo. Este verano se verá una de ellas. Cabría preguntarse qué opinan las decenas de miles de trabajadores/as de Telefónica de España sobre quedarse en estos precisos momentos a la intemperie de la actual legislación laboral y no bajo el paraguas de nuestro convenio. Y eso si no se revisan las actualizaciones salariales de todo el período, si es que el convenio es invalidado: vayan preparando su paga extra por si acaso...

La pregunta clave es: ¿puede éticamente una minoría poner en peligro los derechos de todos sólo porque no han conseguido imponer su inamovible criterio a la mayoría de la representación democrática de los trabajadores y trabajadoras?

Recuperación aportaciones al Plan de Pensiones

En la nómina de julio se recuperarán las aportaciones de la empresa al Plan de Pensiones. No es necesario hacer gestión alguna, todo se regularizará de forma automática,

Hemos ganado en TSOL



UGT elabora una demanda del 6,87% en las aportaciones al Plan de Pensiones

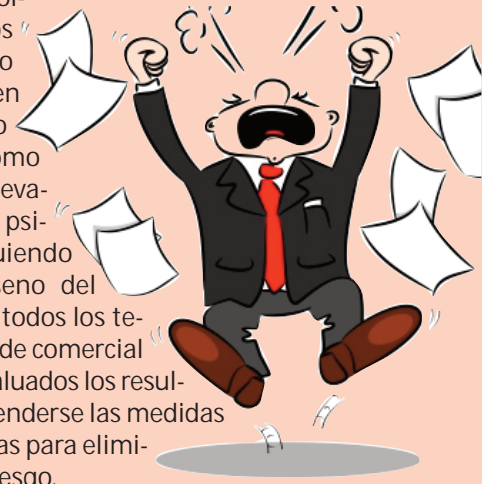
Hemos elaborado un modelo de demanda interna (IRCI) para reclamar la aportación del 6,87% en lugar del 4,51% del salario regulador, que entendemos le corresponde realizar a la empresa al Plan de Pensiones en los casos de trabajadores/as que prestaron servicios antes del 1 de julio de 1992 con contratos temporales, y que han visto reconocida su antigüedad gracias a los conflictos colectivos interpuestos y ganados por UGT.

No más presión en Comercial

No se puede esperar más para afrontar la solución de los problemas enquistados en comercial: los trabajadores y trabajadoras se ven sometidos a modos de trabajo que hacen su día a día insostenible, bien sea por la sobrecarga de trabajo administrativo, por los reiterados fallos en las herramientas de apoyo, por el deficiente dimensionamiento de las carteras o por la mala planificación de los objetivos.

Y lo que ya es inadmisibles es que la respuesta de la Dirección sea el cuestionamiento de la propia actividad del comercial, cuando lo más sencillo y racional sería observar cuáles son las trabas que impiden a los comerciales llegar al nivel de eficiencia que podrían alcanzar por las propias capacidades, conocimientos y experiencia que sin duda tiene nuestra red de ventas. Desde UGT venimos señalando que muchas de esas trabas provienen de la propia gestión de la Dirección y de su

incapacidad para resolverlas. Por ello hemos venido exigiendo constantemente en todos los foros el uso de herramientas como la realización de las evaluaciones de riesgos psicosociales, consiguiendo finalmente en el seno del CCSS su extensión a todos los territorios y colectivos de comercial para que, una vez evaluados los resultados, puedan emprenderse las medidas correctoras necesarias para eliminar situaciones de riesgo.



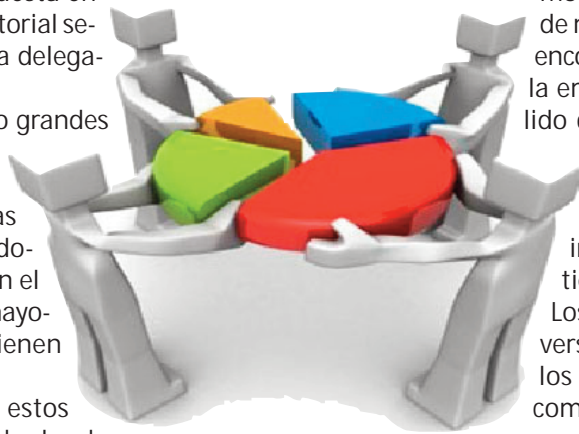
Interlocución fallida en la estructura organizativa territorial.

Meses, quizás años, después de la puesta en funcionamiento de la estructura territorial seguimos detectando deficiencias en la delegación de funciones de interlocución.

UGT es un sindicato que ha dedicado grandes esfuerzos a la cohesión interna y a la unidad de criterios, a la coordinación de actuaciones. Los trabajadores/as han sabido apreciarlo reconociéndonoslo en una creciente afiliación y con el apoyo electoral que como sindicato mayoritario y más representativo nos vienen dando en el Grupo Telefónica.

Nuestra labor pues es representar a estos trabajadores/as y, por extensión, a todos los de Telefónica de España.

No vamos a discutir, puesto que según la legislación no nos corresponde, la organización territorial o sectorial de la empresa. Pero lo que sí vamos a exigir todas las veces y en todos los foros que sea necesario es una interlocución a la altura de nuestra organización: nosotros tenemos perfectamente definidos quienes son nuestros responsables estatales y territoriales, y tene-



mos los mismos criterios. Por eso echamos de menos que, según qué territorio sea, no encontremos correspondencia por parte de la empresa en obtener un interlocutor válido con capacidad de compromiso en los acuerdos, no porque no lo haya oficialmente, sino porque en algunos casos no tienen totalmente asumida o interiorizada esa función que también tienen de interlocución y negociación.

Los problemas territoriales deben resolverse en el territorio, y nosotros tenemos los responsables de aportar soluciones y comprometerse a acordarlas. Pero los acuerdos y la negociación se hacen, como mínimo, a dos bandas. Y queremos saber claramente quién va a asumir ese papel en el otro lado, y que los criterios de quienes lo asuman sean equivalentes, con independencia del territorio.

Mientras no se resuelva la situación, hemos de recuperar la funcionalidad de los foros de debate estatales como la Mesa de Comercial o la de Operaciones, para restablecer una interlocución válida, eficaz y coherente.

¿Para qué medir la productividad en Operaciones?

La empresa nos comunicó recientemente que los trabajadores/as de Operaciones y Red iban a recibir una comunicación en la que se les facilita un enlace a través del que "cada trabajador/a podrá hacer individualmente un seguimiento del estado de su actividad y producción diaria".

Hemos de insistir en que se trata de una decisión unilateral y no consensuada del área, enmarcada dentro del plan Óptima y que se ha estado realizando previamente en modo piloto en una decena de provincias antes de proceder a la implantación a nivel nacional.

Entendemos que la finalidad última no ha sido suficientemente explicada a la plantilla, y desde nuestra perspectiva proporcionará una más que dudosa utilidad, motivo por el que exigimos su retirada. No vamos a negar que la productividad es uno de los ejes fundamentales para el mantenimiento del empleo, pero a su vez es irrelevante el hecho de que cada trabajador tenga que conocer la valoración de su actividad diaria, toda vez que

los ítems de valoración no han sido convenientemente precisados o simplemente no sólo dependen de sus actuaciones, por lo que la medida puede conducir a suspicacias y conflictos que a la postre invaliden su pretendida eficacia.

Aunque durante el período que esta iniciativa ha venido funcionando en una decena de provincias no se han denunciado incidentes de relevancia, desde nuestra perspectiva sindical hemos de seguir atentos a que dicha herramienta -mientras no se retire- se mantenga dentro del ámbito individual y con mero carácter informativo, por lo que hacemos un llamamiento a vigilar, identificar y evidenciar las posibles malas praxis que detectemos.

