#ResistenciaMovistar Exactamente ¿Que han firmado CCOO y UGT?

TELEAFONICA :: 06/05/2015

En definitiva, un mal documento. un mal acuerdo. un mal intento de terminar con nuestra lucha. volvedlo a intentar, este no lo va a conseguir.

EXACTAMENTE, QUÉ HA FIRMADO CCOO Y UGT? TEXTO ÍNTEGRO CON NUESTROS COMENTARIOS.

Creemos necesario hacer una lectura pública y comentada de los "acuerdos" a los que han llegado CCOO y UGT con las empresas de Contratas. En líneas generales, la indefinición, la vacuidad e incluso el retroceso respecto al convenio del Metal son los ingredientes básicos de este texto que da la sensación de estar pensado más para satisfacer las necesidades de Telefónica que las demandas de los trabajadores y trabajadoras en huelga.

1º. Convenios colectivos de aplicación en el subsector de Telecomunicaciones.Las condiciones de trabajo que serán de aplicación en todo el subsector de la telefoníaserán las recogidas en los diferentes Convenios Colectivos de los sectores del Metalde cada una de las provincias o autonomías, independientemente de la vigencia deeste acuerdo.***Primera en la frente: se mantiene la atomización del Sector en múltiples convenios provinciales distintos, con distintos salario, con algunos con cláusula de subrogación y otros no…etc. La reivindicación de un convenio propio para este Sector, es ignorada.***
El acuerdo se desarrollará en el Acuerdo Estatal del Sector del metal (AESM)

2º. Vigencia del acuerdo
El acuerdo entrará en vigor, una vez sea ratificado por las partes firmantes, conefectos retroactivos el 1º de mayo de 2015 y mantendrá su vigencia mientras estévigente el Acuerdo Estatal del Sector del Metal. (AESM).***Nada que añadir. Salvo que es Telefónica quien debería ser parte firmante.***

3º. Garantía del empleo estructural
Las empresas contratistas en su conjunto se comprometen a la fecha de firma de esteacuerdo a mantener el volumen de empleo en el sector equivalente al actual, durantela vigencia del contrato suscrito con Telefónica, y siempre y cuando se mantengan losniveles de actividad.***Este párrafo, si ha de ir como adenda al convenio, lo empeora notablemente, ya que los convenios del Metal no hablan de que se condicione el empleo al volumen de la demanda. Además, le da a Telefónica la potestad de despedir cuando quiera, ya que el volumen de la actividad tiene visos de crecer en los próximos años, mientras que este párrafo habilita al tinglado Telefónica-Contratas a deshacerse de plantillas con una flexibilidad total que, a buen seguro, será utilizada como arma para presionar a la baja en los salarios.***

4º Subcontratación.

Las partes comparten la necesidad de regular la subcontratación en este subsector, nosiendo posible la subcontratación de actividades cuando el objeto de los contratos deservicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de lostrabajadores de la empresa cedente a la cesionaria.***Este párrafo dice algo obvio: que la cesión ilegal está prohibida, tal como recoge el Estatuto de los trabajadores. Pero esta prohibición no ha impedido la subcontratación, como tampoco lo hará esta cláusula redundante. Lo que debería decir es que Telefónica se compromete a pasar a plantilla fija de Contratas o de la misma Telefónica a un porcentaje significativo de los autónomos y subcontratados, para comenzar, e ir incrementando este porcentaje gradualmente hasta su práctica totalidad, exceptuando sólo a los verdaderos autónomos que deseen seguir siéndolo.***
Las partes convienen desarrollar la negociación de esta materia en la ComisiónParitaria de Seguimiento del acuerdo.***Sin palabras, dado lo vacío de lo firmado, será fácil de hacerle el seguimiento.***

5º. Contratación
Se acuerda expresamente que los contratos realizados en el sector mayoritariamentecorresponderán a jornadas ordinarias completas de 8 (ocho) horas.***Esto parece correcto…***En este sentido, los contratos realizados en una modalidad de jornadas diferentes a laordinaria, deberán estar justificados y se condicionarán al acuerdo con la RLT.***…pero en cuanto se añade esto, pierde toda utilidad. Lo de justificar no parece complicado, teniendo en cuenta que los acuerdos con la RLT tampoco son demasiado difíciles de alcanzar ni muy exigentes. En definitiva, se permitirá nuevamente que existan contratos inferiores a 8 horas diarias, ya que no se prohiben expresamente y no se establecen mecanismos de control sobre la subcontratación adecuados.***

6º. Puntos baremo.

En referencia al precio del punto baremo, este se incrementará en un 10% del valorque el mismo ostentaba en el final del ejercicio 2014.***El punto baremo sube un 10%…sobre una caída previa del BAREMO del 25%. Así que no se puede decir que esto sea algo firmable. Treinta días de huelga indefinida no son para terminar de esta manera. La retirada de los baremos asociados al contrato de bucle 2015 sigue siendo la principal reivindicación y este párrafo no cumple ni de lejos las expectativas y necesidades de los trabajadores. Cabe recordar aquí que, aunque la gente que esté en plantilla fija pueda parecer inmune a este punto y que sólo afecte a autónomos, no es así. Si estos baremos no son derogados, las plantillas fijas de las empresas desaparecerán en un plazo más o menos breve (por la propia presión empresarial de comparación de costes), al finalizar la lucha y cuando los focos de atención ya no estén puestos en este conflicto. El modelo que desean es el de plantillas fijas al mínimo, y falsos autónomos y subcontratados por doquier.***

En otro orden de cosas, se acuerda expresamente que los puntos necesarios paraalcanzar los incentivos de productividad se reducirán en las empresas en un 6% (seis).***Pues vale. Sin derogar los actuales BAREMOS, sólo alcanzarán la producción quienes la empresa determine. No hay manera de alcanzar producción para incentivos con este BAREMO.***

7º. Penalizaciones.
Respecto de las penalizaciones que se han venido aplicando hasta ahora en el sector,se acuerda limitar las mismas al valor de la actuación o trabajo afectado por talpenalización.***Las penalizaciones deberían ser eliminadas en su totalidad. La responsabilidad y el compromiso de reparar o rehacer el trabajo eventualmente mal hecho son ya de por sí suficiente garantía de calidad en el servicio. Las penalizaciones sólo son una manera de robar el ya exiguo salario de los trabajadores por parte de las empresas. Aunque valoramos el acotamiento de las mismas como fruto de la huelga, seguimos pensando que hay que eliminarlas por completo.***

8º. Trabajos en fin de semana y festivos.

Los trabajos en fin de semana sólo se podrán realizar de forma puntual y justificada,considerándose jornada no ordinaria. En este sentido, se establece como jornadaordinaria aquella que se recoja en cada uno de los Convenios Colectivos provincialesde referencia.***El redactado de este punto también es decepcionante. Referenciar como jornada ordinaria lo que digan los Convenios del Metal es lo mismo que decir que todos los días son laborables. Ahora bien, vamos a analizar las excepciones introducidas por el "acuerdo"...***

Respecto a este punto se establecen dos acuerdos prevalentes:

La jornada ordinaria semanal no irá más allá del sábado a las 14 horas.En cada empresa se pactará de forma inmediata una compensación asociada ala salida fuera de la jornada ordinaria con el formato Plus de Salida.***Ya empezamos mal. Se considera el sábado como laborable hasta las 14:00 h. Esto no son dos días de descanso ni se habla de una compensación de un día libre por haberlo trabajado, tal y como ocurre en el convenio de Telefónica. La única manera de garantizar dos días de descanso es considerar guardia el trabajo en sábados y compensarlo con un día libre.***
Respecto de los trabajos en fin de semana y festivos, las partes acuerdan laeliminación del mismo como método habitual de trabajo. Se acuerda el uso del mismode manera puntual. Salvo aquellos trabajos de Mantenimiento que por loscompromisos con los clientes o con la administración requieran su atención. Dichostrabajos de Mantenimiento serán definidos en la comisión de seguimiento.***Se acuerda el uso de manera puntual del trabajo en fin de semana. Eso es lo mismo que decir nada. O se considera festivo y se retribuye y compensa como tal, o las circunstancias "puntuales" se van a convertir en "normales". Además, se considerarán habituales los trabajos de averías. Así que, a trabajar gratis en festivos.***

En cualquier caso, los representantes de los trabajadores y los representantes de lasempresas, donde no estuviere recogido en el convenio colectivo de aplicación, seobligan a pactar un Plus de salida en cada empresa para los trabajos que se pudieranrealizar los sábados por la tarde o los días festivos.***Una vez más, cualquier compensación no queda recogida y se deja a la negociación en cada empresa, con lo cual la disparidad, la falta de fuerza para imponerla por parte de los trabajadores e incluso la inconcreción de qué empresas pactarán y con quien (algunas no tienen ni tan sólo comité de empresa), hace que esta cláusula esté absolutamente vacía de contenido.***

9º. Comisión Paritaria de seguimiento.

- Composición.
La Comisión Paritaria de seguimiento del acuerdo estará compuesta por 20 miembros,diez miembros designados por parte de las organizaciones sindicales firmantes y diezmiembros designados por parte las empresas.
Se designarán dos secretarios, con sus respectivos suplentes que cursarán lasconvocatorias, comunicando el orden del día, y certificarán y publicaránconjuntamente los acuerdos que adopte la comisión.

- Funciones y competencias.
. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.. Cursar las cuestiones que en el acuerdo se remiten a esta comisión, como laregulación de la subcontratación en el sector y la definición de los trabajos delos trabajos de Mantenimiento.. A instancia, de alguna de las partes, mediar en cuantas cuestiones yconflictos puedan plantearse en el sector.. Cualquier otra función que tienda a lograr una mayor eficacia en la aplicacióndel acuerdo.***Lo dicho, para vigilar este acuerdo, no hace falta nada más que lo que venían haciendo en el Sector CCOO y UGT: ignorar a los trabajadores y hacer caso de Telefónica.***

- Periodicidad de las reuniones.
De forma ordinaria la Comisión se reunirá trimestralmente.
A petición de una de las partes se podrán celebrar reuniones extraordinarias. Estasserán convocadas dentro de los diez días hábiles siguientes a la petición de reunión.
En cualquier caso, antes de seis meses desde la firma del presente acuerdo lacomisión debe de haber realizado unas conclusiones en materia de subcontratación.
Las consultas o reclamaciones dirigidas a esta Comisión Paritaria de seguimiento sedirigirán siempre por escrito. Se establece como domicilio social de la ComisiónParitaria de seguimiento del presente acuerdo la siguiente dirección.

C/…

Las Partes en la comisión de seguimiento podrán estar asesoradas por expertos enlas diferentes materias a tratar. En este sentido, se pacta expresamente que losasesores podrán ser Trabajadores/as del sector, y que a los mismos se les facilitará eltiempo y los medios para poder asistir a las reuniones trimestrales.***Esto debería haberse hecho ya durante la***

negociación de este acuerdo. Recordamos el documento donde aparecían mal escritos los nombres de las empresas. Esto nos da una idea de quien ha negociado este documento. Así ha sido el resultado.

10º. Comisión de estudio y seguimiento en materia de Prevención de RiesgosLaborales.

Se acuerda la constitución de una comisión de coordinación de Seguridad yPrevención de Riesgos Laborales, en la que tendrán participación la empresaprincipal, las contratas y la RLT al objeto de analizar y trabajar los temas relacionadoscon la Seguridad y la Salud en el trabajo.

11º. Comisión de estudio de la Productividad

Se acuerda la constitución de una comisión que analice la Productividad, en la quetendrán participación las empresas y la RLT al objeto de analizar y trabajar los temasrelacionados con la misma.***Esta comisión estudiará una cláusula que aparecía en los primeros borradores y que aquí ha sido trasladada a este punto, para hacer más presentable el texto. La cláusula en cuestión es la que fija una productividad mínima bajo la cual te pueden despedir por bajo rendimiento, cosa que hasta el momento no podían hacer bajo el convenio del Metal. Aunque es cierto que a la práctica lo vienen haciendo, los despidos eran declarados improcedentes e indemnizados con la máxima cuantía.Así que, estamos ante otro empeoramiento de los convenios.***

A la vista del presente acuerdo las centrales sindicales se comprometen adesconvocar efectivamente la huelga, comprometiéndose las empresas a no tomarrepresalias contra los trabajadores que hayan ejercido su derecho a la huelga, asícomo a no aplicar penalizaciones los días en que esta estuvo convocada.***La cláusula antirrepresiva está mal redactada. De esta forma no se garantiza la continuidad de la gente en el sector. Hace falta exigir la foto de plantilla dada de alta en las aplicaciones de Telefónica a día 1 de marzo de 2015 y exigir que se mantenga idéntica e íntegra.***

En definitiva, un mal documento. un mal acuerdo. un mal intento de terminar con nuestra lucha. volvedlo a intentar, este no lo va a conseguir.

---

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/resistenciamovistar-exactamente-ique-han-firmado