

SE TERMINÓ EL TEATRILLO

Sobre el ERE únicamente comentaremos la animalada de que no desaparezca el apartado de despidos forzosos si no llegan a sus números. Creemos que eso necesita de un comunicado único para verbalizar tal atrocidad.

Sobre el convenio, que marcará nuestras condiciones laborales para los próximos 3+1 años, sí que vamos a decir algunas cosas y nos encantaría que la plantilla las hiciese suyas y en consecuencia los sindicatos negociadores también, porque aún no está firmado.

Subida salarial - Plantean una subida del 1,5% en masa salarial y con revisión del ipc a 31/12/2026, ¡¡¡**VAMOS A VER!!!**, ¿qué no entendemos? En una empresa con beneficios donde se prevé una subida media anual del 3,4% del ipc en el próximo año, pretenden que nuestros salarios estén 3 años muy por debajo del ipc, y sin posibilidad de recuperarlo jamás. Otra vez como el convenio anterior y su famosa prórroga. Hemos pasado de tener ipc con carácter retroactivo a tener ipc futurible.

Teletrabajo - Qué decir de este tema que no sepamos todos. ¿Dónde está el 3 día demandado por todos y todas, esa ampliación que nos hicieron pensar que llegaría pronto? Se queda en 5 días anuales que podrás pedir al margen de los que tienes.

Días de asuntos propios - Otro gran avance, según nos venden, que supone un gran engaño. A día de hoy en nuestro convenio teníamos 4 días de asuntos propios, conseguidos con esfuerzo a lo largo de mucho tiempo. Este año se aprobó el RD-Ley 5/2023 por el que todas las personas trabajadoras disponen de hasta 4 días para ausentarse por necesidad urgente de algún familiar o persona conviviente. O sea, si los sumamos serían 8 días, pero la empresa ofrece 6 días de asuntos propios que incluyan los del RD-Ley. Lo pinten o adornen como quieran, pero la realidad es que ese "avance" nos hace perder 2 días y punto, y eso para los años 2024 y 2025 porque para el 2026 se reducen a 5 días de asuntos propios por lo que perdemos 3.

Jornada laboral - En Telefónica tenemos una jornada semanal de 37,5h desde los años 80, eso significó una mejora firmada en convenio. Se redujo el 6,25% la jornada establecida de 40 horas.

El Gobierno ya está planteando para el 2025 reducir la jornada a 37,5h, por lo que para mantener nuestra ventaja deberíamos reducir la jornada a 35h semanales. Cualquier otro cambio no puede ser planteado como una ganancia.

Clasificación Profesional: Se tiene que modificar, según la empresa NO esta adecuada a la realidad existente de las tecnologías actuales y no es posible mantener un activo de actualización de bienios como el actual. La parte social que esta negociando acepta que **este punto al ser muy complejo se negocie todo en la mesa “abierta correspondiente”**. Junto con las nuevas funciones del Operador de Comunicaciones.

Absentismo Laboral: Ídem, que la Clasificación Profesional, hay que rebajar el absentismo y sobre todo dar una vuelta al complemento de IT hasta el 100% del salario en los primeros días. Solución, a la mesa “abierta”.

Traslados a iniciativa de la empresa – Se queda como estaba los traslados forzosos nivel provincial. Una vez mas no se refleja la necesidad de continuar con todos los acoplamientos actuales, y que los Comités de Empresa Provinciales sean órganos de decisión y arbitraje.

Es por todo ello que nos preguntamos:

Si la Empresa obtiene lo que más desea que es la destrucción de empleo, saltándose el carácter voluntario de las salidas,

- ¿por qué no ofrece buenas condiciones para la plantilla que seguirá trabajando?
- ¿por qué no se le exige mejoras reales?
- ¿por qué el dinero que se ahorra no revierte sobre trabajadores y trabajadoras que se verán obligados a asumir más carga de trabajo, más funciones y más movilidad?

No vemos un convenio con beneficios y avances significativos, sino todo lo contrario. Por no hablar de las mesas abiertas de negociación. Ahora no tienen la fuerza de negociación con un ere y convenio abiertos y quieren solucionar luego los problemas, ... desastre asegurado.

En fin, **Felices Fiestas** y **Feliz Año Nuevo** para algunos lo serán seguro.