

CONVENIO Y ERE

COBAS TELEFONICA no está en las reuniones de convenio (ya se preocuparon CCOO y UGT de que así fuera desde que se firmó el I CEV) pero sí que participa en la mesa del ERE y está claro que ambos textos están muy relacionados, o así debería ser.

Nos sorprende leer en los resúmenes de los anteriores sindicatos que ya se han conseguido varios avances e incluso logros en temas como la formación, los grupos profesionales, la jornada, ... Hagamos un repaso:

- **Modelo de Productividad:** únicamente valorable bajo acuerdo con la representación de las personas trabajadoras.

El modelo de productividad es totalmente inaceptable. Se basa en normas que va marcando la Empresa a su conveniencia, crea múltiples injusticias y desigualdades entre las personas trabajadoras, deja en mano de valoraciones subjetivas con las encuestas personales que se efectúan, etc.

- **Formación obligatoria:** siempre que se realice en la jornada laboral independientemente de su modalidad.

Mal vamos si consideramos que hacer la actividad laboral en jornada de trabajo es un logro.

- **Funciones de los Grupos Profesionales:** valorable su modificación con salvedades, siempre en aras a garantizar la empleabilidad

¿De verdad es necesario ampliar las funciones de los grupos profesionales, no hay actividades acordes con estos grupos? Lo necesario es que la empresa cumpla con lo pactado en grupos profesionales y no se invente perfiles con conocimientos que no corresponden y no obligue a realizar actividades puramente técnicas a trabajadores que no cobran esas funciones y que no tienen formación para ellas.

- **Jornada:** reducción a una hora de descanso entre el tramo de mañana y de tarde, solicitamos la extensión al resto de áreas.

En la práctica ya en muchos departamentos se ha establecido así y está bien recogerlo en convenio, pero lo fundamental es analizar la necesidad real de esas jornadas partidas que están sobredimensionadas y de paso también los turnos, ya que con la disminución de personal suponen una sobrecarga y un perjuicio muy grande para todo el mundo que se ve sometido a esa rotación.

- **Adaptaciones de jornada:** valoramos la edición de cara a adaptarnos a la normativa actual y a reducir el tiempo de respuesta requerido.

Una vez más la empresa solo se limita a cumplir con la ley que evoluciona mucho más rápido que nuestra normativa, como en el caso de los permisos. Esto no es un avance, es lo que marca la ley.

- **Protocolos de Acoso:** ya acordados en la Comisión de Igualdad adaptándonos a la normativa vigente.

Otro ejemplo más de cómo la ley es mucho mejor que nuestro convenio, que se suponía tan puntero.

Por todo ello, creemos que deben repasarse estos temas y avanzar de verdad en la defensa de nuestras condiciones laborales a través de la flexibilidad horaria y ampliación del teletrabajo, la revisión de todos los pluses que mantienen cantidades desde el 1992, la fijación de una subida salarial que como mínimo suponga el mantenimiento del nivel de vida, la reducción de los turnos y de la jornada laboral de 37,5h semanales, ...

Todo ello sin olvidar que la Empresa ha presentado un expediente de regulación de empleo (ERE), o lo que es lo mismo un despido colectivo.

En cuanto a este queremos dejar claro que en COBAS TELEFONICA no compartimos la idea de que sea necesario y de que no haya actividad suficiente para toda la plantilla. Está claro que las actividades y servicios cambian como lo han hecho siempre durante los casi 100 de vida de la empresa, pero si sobrara personal no existirían las cargas de trabajo existentes en muchos departamentos, no negarían los permisos sin sueldo por necesidades del servicio como están haciendo actualmente, y eso sin comentar la cantidad de personas contratadas externamente que hacen el mismo trabajo que nosotros.

Dejando a un lado la falacia del ERE, estamos en la negociación para supervisar todos los datos y garantizar que de llevarse a cabo las condiciones no sean peores a las de las personas que han dejado ya la empresa a través de otros ERE o del PSI que garantiza la cotización hasta la jubilación ordinaria.

Tampoco es admisible que no se base en la VOLUNTARIEDAD y la UNIVERSALIDAD.