



# **PLATAFORMA CONVENIO COLECTIVO 2015**

## **PREÁMBULO DE LA PLATAFORMA**

La negociación del convenio colectivo la vamos a abordar al finalizar los cuatro años (tres años más otro de prórroga) que ha durado el Convenio actual, del cual se ha beneficiado la empresa en un alto grado. La fuerte ofensiva por parte de la Empresa, para conseguir sus objetivos de destrucción de empleo fijo, sustituyéndolo por precario y barato, ha supuesto una drástica reducción de los derechos laborales de la plantilla.

Las denuncias que hicimos hace cuatro años siguen presentes en la plantilla: problemas psicosociales en comercial, presiones sistemáticas y permanentes, persecución a los que están de baja por enfermedad para que se incorporen a su puesto de trabajo,... pérdida del poder adquisitivo de los salarios y un largo etc.

A lo largo de estos 4 años se han ido firmando Acuerdos nefastos que poseen rango de Convenio, y que han perjudicado claramente a los trabajadores:

- Prórroga de Convenio (quita en el Plan de Pensiones y Seguro de Supervivencia,...)
- Acuerdo de Desarrollo del Modelo de Clasificación Profesional
- Acuerdo sobre Movilidad Funcional (Posibilidad de transponer a categoría Profesional inferior,...)
- Acuerdo de Disponibilidades (obligatoriedad,...)
- Acuerdos en la mesa de Comercial (Involuciones,...)

La actitud de los sindicatos todo-firmantes, unos asumiendo esta política por la vía del entreguismo, y otros que, con su connivencia en unos casos y fatalismos en otros, no han demostrado ni la iniciativa ni la capacidad de coordinar a nivel estatal las luchas necesarias para hacer frente a la política agresiva de la empresa.

Se abre ahora un periodo de negociación y por tanto la oportunidad de superar este tipo de sindicalismo recuperando otro reivindicativo y participativo, es decir, el verdadero sindicalismo de clase. De no ser así, seguiremos facilitando a la Empresa que pueda llevar adelante los objetivos de su plan de adecuación (destrucción) de plantilla.

# **PLATAFORMA CONVENIO 2015**

## **CONTENIDOS REIVINDICATIVOS**

### **VIGENCIA**

- Dos años
- Convenio Cerrado sin Mesas de Negociación Permanentes

El hecho de plantear dos años viene determinado porque al haber Negociación Colectiva cada dos años, los trabajadores permanecemos movilizados de forma más continua; esto impide a la empresa que pueda tomar medidas contrarias a nuestros intereses. La paz social sólo beneficia a la patronal.

El Tema del Convenio Cerrado va en la misma línea y en Telefónica tenemos sobrada experiencia de que este tipo de Mesas sólo beneficia a la empresa y elimina derechos a los trabajadores.

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

- Estarán incluidos en el mismo Convenio y sujetos a la misma Normativa Laboral todo el personal de Telefónica de España.
- Como máximo un 2% de la plantilla podrá estar fuera de convenio.

La pretensión de la empresa es llevarnos a la negociación individual, donde nos reduce con suma facilidad y acaba con nuestros derechos, consiguiendo además dividirnos.

### **EMPLEO**

- Incorporación de la plantilla de TME, TSoluciones, Telyco, TTP, Acens Technologies, Iberbanda, etc. a TESAU. De esta forma, los trabajadores de todas estas empresas quedarían adscritos al Convenio de TdE así como cualquier otro personal proveniente de otra empresa que se incorporara posteriormente.
- Recuperación de la actividad externalizada y/o subcontratada en todas las áreas como mejor fórmula para mantener y crear empleo.
- Mantenimiento del empleo y mejora de las condiciones laborales en Telefónica de España.
- Creación de empleo suficiente en todas las áreas para atender la actividad actual, las actualmente externalizadas y las actividades que se puedan crear.
- Prejubilación voluntaria a cargo de la empresa aplicando el contrato de relevo, que permite a los trabajadores/as dejar su puesto de trabajo (voluntariamente) a los 61 años, de acuerdo con la legislación vigente, con el

100% del salario, y la entrada en la empresa de un trabajador/a para cubrir ese puesto de trabajo en las mismas condiciones.

- Eliminación de las Disponibilidades y transformación en empleo fijo.
- Eliminación de los cierres provinciales.
- Aplicación de un mínimo del 80% de plantilla fija para realizar las actividades regulares de la empresa.
- Mantenimiento y atención de los Repartidores con personal propio a partir de 25.000 líneas.
- Creación del empleo necesario en Telefónica para realizar las múltiples actividades que hoy se realizan fuera de la misma, en particular en las categorías operativas.
- Exigencia de aplicación del 2% de discapacitados que marca la LISMI, dando prioridad a las reclasificaciones.
- Desarrollo y captación de nuevas actividades del sector.

Esta cláusula es de una importancia capital y ha de constituir la piedra sobre la que analizar la firma o no del Convenio. La primera premisa ha de ser la garantía de los actuales puestos de trabajo para dar estabilidad a la actual plantilla. Las disponibilidades han sido implantadas como método para cubrir la escandalosa falta de plantilla actual, fundamentalmente en las provincias pequeñas y en las áreas operativas. En 20 años (Desde 1.995 hasta la fecha) la plantilla se ha reducido en 53.000 trabajadores (un 70%) y es en estos años cuando el trabajador ve aumentar sus problemas (Desmotivación, baja calidad del servicio, Pérdida de derechos, etc.), mientras el número de trabajadores de contrata se situó por encima de los 100.000. Es por tanto imprescindible cambiar esta tendencia.

### **SUBIDA SALARIAL**

- Subida salarial ligada al incremento del IPC del año anterior aplicada a todos los conceptos (salario, antigüedad, ayuda infantil, jornada partida, horas de tarde y noche, así como al resto de pluses y gratificaciones por función)
- Recuperar y consolidar en normativa la paga de septiembre, desligándola del OIBDA.
- Mismo trabajo, igual salario.
- Nadie en Telefónica podrá cobrar, por todos los conceptos, más de 10 veces el salario medio de un trabajador de la empresa.

Hemos recogido la paga de septiembre que hace unos años se cobraba, y que desapareció en el anterior convenio.

## RESTO CONCEPTOS ECONÓMICOS

- Actualización de todos los pluses y conceptos económicos congelados: Gratificaciones (incluida la gratificación de conducir), Pluses, Dietas Provinciales, Plus de Jornada Partida, Ayudas Escolares e Infantiles, etc.
- Revalorización de las categorías profesionales en base a la asunción de nuevas tecnologías y a la ampliación de funciones.

Todos los conceptos enumerados en el primer apartado se encuentran congelados desde hace 12, 13 y hasta 14 años.

## REVISIÓN SALARIAL

- Incremento positivo al finalizar el año en un porcentaje igual a la diferencia entre el I.P.C. del año anterior y el I.P.C. del año que finaliza (dejando fuera del cálculo los puntos adicionales).

Esta reivindicación salarial se sustenta en que no se pierda poder adquisitivo.

## ANTIGÜEDAD

- Bienio único.
- Descongelación de la antigüedad acumulada (aplicación subida IPC anual como el resto de conceptos).

Los años de los trabajadores han de valer para todos lo mismo, independientemente de su categoría o conocimientos. El método de reparto es sencillo: bastará con que la empresa abone el 2,4% del Salario Base Medio a los trabajadores que cumplan bienio.

## GRATIFICACIONES

- Inclusión en el Sueldo Base de aquellas gratificaciones inherentes a la categoría.

Esta es otra reivindicación histórica y que tiene todo el sentido, ya que si es inherente a la categoría, eso es salario base. Con esto la empresa está impidiendo que muchos trabajadores se presenten a convocatorias de ascenso ya que, si aprueban, pierden salario

## INCENTIVOS

- Modificación sustancial de este concepto.
- Desaparición del trabajo incentivado.
- Reparto lineal del actual monto económico entre toda la plantilla afectada.

Los incentivos son otra forma de dividir a los trabajadores, someterlos a un estrés inaceptable y enfrentar a unos contra otros. Forma sutil de descargar, la mayoría de las veces, la ineptitud de las decisiones empresariales sobre las espaldas de los trabajadores. En una empresa como la nuestra todo es una cadena y no funcionará Comercial si no lo hace Asistencia Técnica, Operaciones, DSS, etc.

## JORNADA

- 35 horas semanales de Lunes a Viernes, en jornada de 7 horas diarias.
- Reducción del número de guardias a un (1) fin de semana de cada cuatro (4)
- Turno continuo de mañana en un mínimo del 60%, reduciendo los demás turnos en todas aquellas áreas donde no es necesario cubrir 24 horas de servicio y fijando la finalización de la jornada partida a las 18 h.
- Establecimiento de jornada flexible voluntaria en todas las áreas.
- Ampliación de jornadas por maternidad.

La reducción de jornada es una de las mejores y más necesarias medidas para crear empleo así como para conciliar la vida personal y laboral.

## TURNOS Y HORARIOS

- Establecimiento de un tope máximo de guardias al año por servicio, incrementando la plantilla necesaria para que en ningún caso se pueda sobrepasar un número de 11 sábados, 11 domingos y 2 festivos.
- Disfrute de las libranzas a petición del interesado, respetando unos porcentajes mínimos iguales a los de las vacaciones, excepto en los meses vacacionales, donde podrán librar, como mínimo, dos personas por turno.

- En aquellos departamentos donde se realicen turnos, se evitará que dichos turnos se solapen. Los cambios de turno por necesidades del servicio habrá que comunicarlos al interesado y al Comité de Empresa con una antelación mínima de 8 días.
- Cualquier modificación de turnos habrá de ser negociada por cada Comité de Empresa y aceptada por éste.
- Las guardias serán de 7 horas y en ningún caso se realizarán más de dos al mes. Definición normativa de las necesidades del servicio.
- Eliminación de las disponibilidades.
- Reducción de las jornadas partidas.

Respecto a las guardias, el establecimiento de una guardia al mes (de sábado y domingo) es un número prudente para un trabajador. Si las guardias las designa la empresa, las libranzas, en justicia, las debe poner el trabajador. Las modificaciones y cambios de turnos, su negociación y tiempo mínimo de preaviso, estaba regulado hasta fecha reciente en que la empresa lo cambió por convenio.

### VACACIONES

- 30 días laborables y consideración de los sábados como festivos.
- Implantación de un régimen de disfrute de vacaciones rotativas, mediante un sistema de puntos, garantizando a todos los trabajadores/as el disfrute del periodo mayor, comprendido entre las fechas de inicio y finalización de las vacaciones escolares estivales.

### DERECHOS

- No discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, etc.
- Adaptación de turnos y horarios para hacer compatible la vida laboral con la vida familiar y/o personal.
- Posibilidad de disfrute de jornada reducida sin restricciones para toda la plantilla.
- Cualquier modificación de las funciones que habitualmente realice un grupo de trabajo deberán ser negociadas y aceptadas por el Comité de Empresa correspondiente.
- Cualquier despido declarado improcedente será considerado nulo, pudiendo el trabajador reincorporarse a su puesto de trabajo.
- Elección de horario y consecuentemente turno, por parte del trabajador/a que se acoja al derecho de reducir jornada, para hacer efectivo el cuidado del menor o dependiente.

- Aplicación íntegra de la ley de conciliación de la vida familiar.
- Solución al problema generado por la firma del Acuerdo de Clasificación Profesional, que contempla que unas mismas funciones puedan ser realizadas por personal de diferentes grupos y/o categorías profesionales.
- **Rechazo frontal a cualquier tipo de valoración del desempeño.**
- Concreción de las condiciones y funciones de todas las categorías o puestos profesionales acordados en los nuevos grupos profesionales para que no se puedan exigir tareas arbitrariamente por parte de los mandos en cada servicio o departamento, dando solución a la problemática que ha generado este sistema y terminando con la polivalencia funcional.
- Reducción del tiempo establecido para los pases de nivel en las categorías profesionales.
- La función de conducir será voluntaria en todos los casos.
- Establecimiento de un seguro para recuperación del carnet en caso de pérdida de todos los puntos.
- Garantizar la formación necesaria antes de la realización de nuevas tareas, funciones o trabajos, con la verificación por parte del Comité de Empresa y sindicatos que lo componen.
- Retirada de todas las "instrucciones de relaciones laborales" que limitan y restringen los derechos de los trabajadores y trabajadoras (permisos retribuidos, control absentismo, exámenes de salud...)
- Gratuidad para la plantilla de todos los servicios básicos que presta Telefónica.
- Aumento de dos (2) días más de asuntos propios, para llegar a cinco (5) anuales, incorporándolos a la Normativa Laboral.
- El Teletrabajo debe servir para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral, teniendo en cuenta la situación concreta del trabajador/a, así como para paliar los problemas que la empresa ha creado por el traslado masivo de plantilla a edificios en el extrarradio, y la concentración de plantilla de diferentes localidades, fundamentalmente en las grandes ciudades, y que ha provocado un importante aumento de los tiempos de desplazamiento entre los domicilios de los trabajadores/as y el centro de trabajo. Su adjudicación debe de tener unas garantías mínimas como:
  - Transparencia y objetividad en la solicitud, concesión y cese del Teletrabajo.
  - Igualdad de oportunidades.
  - Gastos compartidos (tal y como recoge el acuerdo Marco Europeo).
  - Los Comités de Empresa tendrán la competencia a nivel provincial sobre este

tema, interviniendo en los procesos de concesión, y siendo informados de todas las solicitudes, renuncias y reclamaciones que se produzcan en relación con el mismo.

- Edificios Singulares (DT, Diagonal 00...):
  - Transporte Colectivo a cargo de la empresa.
  - Exigencia a las Administraciones competentes de la mejora del transporte público.
  - Dotación de plazas de aparcamiento suficientes y seguras.
  - Comedores con las debidas condiciones de higiene y salubridad.

No es justo que se perciban las 240 dietas del Traslado a iniciativa de la empresa (por promoción) en caso de ser casado y no soltero. En pleno siglo XXI no es de recibo que no se le reconozca a las parejas de hecho los mismos derechos que a las que tienen un papel.

## COMERCIAL

Proponemos la modificación profunda en el área de comercial a través de los siguientes puntos:

- Desaparición de los niveles, que supone la aplicación de la valoración del desempeño.
- Eliminación de las involuciones.
- Dotar de una gratificación por el desarrollo de la función de ventas y atención a tiendas, para compensar la "peligrosidad" de este trabajo.
- En los traslados y cambios de acoplamiento se aplicarán de la misma manera que en cualquier otra categoría/puesto profesional, sin elementos ajenos a la Normativa Laboral.
- Formación presencial y real en productos y servicios a comercializar.
- Cese de la presión continuada en el número de clientes o llamadas atendidas.
- Adecuación de la carga de trabajo diaria a la jornada laboral normativa.
- Simplificación del número de herramientas que debe utilizar el vendedor/a.
- Control y reducción de los niveles de estrés, carga mental, es decir eliminación de los riesgos psicosociales que actualmente se encuentran en niveles muy nocivos para la salud de los trabajadores/as, con numerosas bajas que se producen por la Carrera Comercial y con un alto nivel de trabajadores/as medicados de forma crónica.
- Pase a dentro de convenio de todos los comerciales que actualmente se encuentran fuera de éste, sin pérdida económica.
- Las ruedas de turnos se confeccionaran con, al menos, el 60% de turnos de mañana y los

turnos partidos serán voluntarios y hasta las 18h.

- Eliminación de los parámetros: FCR, locuciones, escuchas, etc.
- Creación de un departamento de apoyo a la actividad comercial que permita a los asesores comerciales poder rotar y descansar de la actividad con el cliente.
- Adscripción voluntaria al modo de atención.
- Abrir oficinas de atención telefónica para comercial al menos una por provincia y en localidades de más de 30.000 habitantes.

Proponemos la eliminación del actual método de trabajo en Comercial, que está enfermando a la plantilla de esta área, donde se dan unos riesgos psicolaborales muy peligrosos y que vienen propiciados por la aplicación de la Carrera Comercial y los constantes Acuerdos de la Mesa de Comercial.

No se puede mantener un sistema que "involuciona" a los trabajadores/as (encuadrándolos en un nivel inferior) en base a la evaluación del desempeño y como castigo por no llegar a unos objetivos caprichosos, cambiantes e imposibles; por estar de baja por IT, etc. Con la actual discriminación entre carteras y tipos de clientes se aplican diferentes incentivos y, además, la empresa modifica los objetivos de forma unilateral cuando quiere. Por ello es necesario regular estos temas con los Comités de Empresa para evitar tratos injustos, e incluir estos conceptos en el salario base, no forzando a nadie a salir fuera de convenio.

## HORAS EXTRAORDINARIAS

- Eliminación de las Horas Estructurales y prolongaciones de jornada; conversión de las mismas en empleo fijo.
- Redefinición restrictiva de las Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor.

Resulta obvio que no se puede estar amenazando a los trabajadores con supuestas reducciones de plantilla y a la par estar incluso fuera de la legalidad, realizando más horas extra de las que permite la Ley (80 al año).

## TRASLADOS

- Al menos, un concurso abierto al año para todas las provincias, por categoría profesional, con las debidas garantías de objetividad, transparencia y limpieza en el

proceso y con la participación de todos los sindicatos con presencia en la empresa.

- Publicación de las plazas vacantes y cubiertas, es decir, antes y después del proceso.
- Supresión artículo 183.b de la Normativa Laboral (traslados a iniciativa de la empresa).
- Eliminación de los concursos de méritos y/o "con conocimientos específicos".

### **CAMBIOS DE ACOPLAMIENTO**

- Eliminación del artículo 151.2 de la Normativa Laboral. (referido a reestructuraciones).
- Publicación en noviembre de cada año de los acoplamientos existentes en todas las provincias, desglosados por centros y departamentos.
- Al menos, un concurso al año por categoría profesional y localidad.
- Eliminación de los concursos de méritos y/o "con conocimientos específicos" (CACE,s).

El punto 2º del artículo 151 está imposibilitando que los trabajadores nos acoplemos en el lugar que encontramos más idóneo en función de nuestros conocimientos, deseos, capacidades, proximidad al domicilio, etc. y permite que la empresa nos tenga de un sitio para otro. En definitiva, la potestad de la empresa para un caso puntual y muy concreto, se ha convertido en la generalidad, dejando en papel mojado la facultad del trabajador de elegir su puesto de trabajo.

### **PREVISIÓN SOCIAL**

- Elaboración de un Reglamento que tenga como objetivo el derecho a percibir un complemento de hasta el 100% del salario neto a aquellos trabajadores/as a los que se les ha reconocido una Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual como consecuencia de enfermedad, accidente fortuito o de trabajo.
- Que este reglamento sea refrendado por los todos los trabajadores/as, incluidos los que no se encuentran en activo y perciben o puedan percibir esta prestación.
- Convocatoria de elecciones a la Comisión de Control del Plan de Pensiones con un sistema de proporcionalidad para todos/as los partícipes y beneficiarios.
- Recuperación de las 18 aportaciones que la empresa dejó de ingresar en el Plan de Pensiones con la prórroga del convenio anterior.

Sobre el seguro de sueldo, Los trabajadores estamos cotizando el 1 por mil de nuestro salario para algo que no sirve para nada. Nosotros reivindicamos que se le dé al Seguro de Sueldo el sentido con el que nació y se mantuvo hasta 1.991 que es el de complementar, en caso de invalidez, el sueldo neto, hasta llegar a percibir lo mismo que cuando el trabajador está activo.

Sobre el Plan de Pensiones, si los derechos reconocidos eran debidos a los años de cotización preexistentes a la fecha de constitución del mismo, tienen la misma efectividad en una fecha o en otra. Aquellos derechos derivan de los años de cotización a la Mutualidad entonces existente (ITP). ¿Por qué tenemos que renunciar los trabajadores a nuestros derechos consolidados para que se los ahorre la empresa?

### **FONDOS SOCIALES**

- Auditar los Fondos Sociales por una auditora externa que no tenga ningún tipo de vinculación ni con la empresa ni con los sindicatos.
- Abrir un proceso democrático de consulta y participación de toda la plantilla para determinar la finalidad de este cuantioso fondo.
- Garantizar la transparencia en la gestión de dichos fondos, mediante la participación de todos los sindicatos con presencia en la empresa.
- Recuperación del 30% de dinero de FF.SS., que se destinaba, entre otras, a las actividades socio-deportivas de los diferentes Comités Provinciales.

Debido a que los Fondos Sociales se utilizan de manera absolutamente discriminatoria, se han convertido en un mamoneo para los sindicatos y una fuente de clientelismos.

### **SEGURO COLECTIVO**

- Reconocimiento de las 3 pólizas del Seguro Colectivo, supervivencia, riesgo y accidentes, para todos y todas.
- Reconocimiento de los derechos por servicios pasados para los no adheridos al plan de pensiones.
- Reconocimiento de este derecho para aquellos trabajadores/as ingresados en la empresa antes de 1992 (fecha del acuerdo sobre Previsión Social) que no tienen actualmente el Seguro de Supervivencia y no están en el Plan de Pensiones.

- Recuperación en la Póliza del Seguro de Supervivencia de los 4.000 euros que se descuentan a los asegurados a raíz de la firma de la prórroga del anterior convenio.

Si todos los trabajadores cotizamos lo mismo (1,8% del salario) al Seguro Colectivo, ¿por qué no todos percibimos la misma prestación? ¿Qué trabajador ha dado autorización para que se modifiquen sus pólizas de seguro? Otra injusticia como la anterior, que para nosotros no está en lo absoluto resuelta.

## SALUD LABORAL

- COORDINACIÓN REGULAR Y ESTABLE ENTRE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO Y CONTRATISTAS.
- Aquellos trabajos que las normas de salud laboral recomiendan no realizar en solitario, deberán realizarse como mínimo por dos personas,
- Análisis de la situación del carné de conducir por puntos y aportación de soluciones.
- Eliminación del control de absentismo laboral por parte de la Mutua.
- Prevención y erradicación de factores psicolaborales: estrés, carga mental, depresión, mobbing, etc. Límite temporal a la exposición de un trabajador/a a las tareas que generan carga mental.
- Ante la identificación de un riesgo para la salud de los trabajadores, defendemos la dotación de un mayor grado de autonomía en la demarcación provincial para llevar a cabo las acciones preventivas desde el territorio.
- Realización de un proceso de evaluación de riesgos en todos los puestos profesionales.
- Aumento del tiempo de descanso para las pausas en los puestos de trabajo de PVD (pantallas).
- Mantenimiento del control de las bajas médicas por enfermedad común (IT) por parte del médico de familia o especialista, dependiente de la sanidad pública.
- La obligatoriedad de los reconocimientos médicos tras una baja de larga duración sólo se dará cuando la empresa verifique y comunique que se está ante algunos de los supuestos establecidos en el Art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Eliminación del Art. 234 de la Normativa Laboral (reconocimientos médicos obligatorios aplicados tras una baja de larga duración); este artículo vulnera la legislación vigente.
- Lipoatrofia:

- Información a los/as trabajadores/as, por parte de la empresa, de esta enfermedad y sus síntomas
- Revisión puntual en todos los edificios de los factores de riesgo.
- Aplicación exhaustiva de las medidas de detección y corrección para evitar su aparición.
- Cambio de acoplamiento voluntario para los afectados/as.
- Eliminación del GPS en los vehículos de la empresa, dado que no reportan ningún beneficio a los trabajadores. En caso de que se mantengan estos dispositivos, que se dote de los elementos necesarios para que sirvan a sus ocupantes de ayuda en la conducción y de auxilio en caso de emergencia.
- Transporte colectivo a cargo de la empresa para el desplazamiento de los trabajadores/as a los centros de trabajo alejados de los centros urbanos.

En los últimos años el ordenador se ha convertido en la herramienta más importante para todos los trabajadores llegando, en muchos casos, a convertirse en la única herramienta que utilizamos y, en este momento, está en manos del Jefe inmediato el determinar si tenemos derecho o no a la preceptiva revisión oftalmológica.

Respecto al tema de los trabajos en solitario, reivindicamos que lo que se expresa como una recomendación en la Normativa de Salud Laboral (no realizar trabajos en solitario cuando exista riesgo), se convierta en una obligación, al objeto de bajar la tasa de accidentabilidad.

## ASISTENCIA SANITARIA Y ATAM

- Ampliación de las coberturas actuales de Antares Salud, mediante la póliza "Plus" que ya disfrutaban algunos trabajadores/as de la empresa.
- Eliminación de pago alguno por parte del trabajador/a, incluyendo impuestos, por la póliza de Salud.
- Garantía de una revisión médica anual voluntaria para los empleados por los servicios de prevención mancomunados.
- Mantenimiento de los Servicios Médicos de Empresa por profesionales de plantilla.
- Servicio médico con atención presencial en todos los centros de más de 250 trabajadores/as.
- ELIMINACIÓN POR PARTE DE LOS SERVICIOS MÉDICOS Y DE ANTARES, DEL ACOSO A LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE BAJA.

- Los reconocimientos médicos no pueden utilizarse para reprimir al trabajador (p.e. cambio de funciones).
- Reconocimiento del derecho a tiempo por asistencia a determinadas medicinas “alternativas” (acupuntura, homeopatía...).
- ATAM:
  - Gestión democrática de la entidad por todos los partícipes, socios y beneficiarios.
  - Creación de la figura del defensor del socio/beneficiario independiente de las organizaciones sindicales y empresariales
  - Recuperación de las prestaciones, incrementando la partida económica para las ayudas.
  - Gestión de las empresas partiendo del sentido para lo que se crean, no anteponiendo la parte economista.

## FORMACIÓN Y SELECCIÓN/PROMOCIÓN

- Eliminación de los cursos fuera de jornada, manteniendo las escuelas y los cursos presenciales.
- Mecanismos transparentes de selección y promoción.
- Pruebas objetivas controladas por tribunales paritarios, con participación de todos los sindicatos presentes en los Comités de Empresa provinciales.
- En cualquier proceso de selección, aunque no suponga una promoción, se garantizará la participación de todos los sindicatos presentes en los Comités de Empresa, desde el inicio hasta la finalización del proceso.
- La formación deberá tener el tiempo y la calidad necesarios e incluir prácticas en entornos ficticios/adaptados.
- Cursos de formación cuyo objetivo sea una verdadera formación profesional para el puesto de trabajo y no para el “acondicionamiento” empresarial de los trabajadores/as, o como excusa para esquivar la empresa su responsabilidad ante cualquier problema que pueda surgir en el desempeño de la actividad laboral.
- Reconocimiento de cualquier titulación, master... de las que sean titulares los trabajadores/as, que posibilite la opción de éstos para presentarse a cualquier convocatoria dentro de la empresa.
- Previo a cualquier convocatoria externa para cubrir plazas, éstas se deben ofertar al personal de plantilla mediante examen para, posteriormente, publicar las que no se hayan cubierto para acceso a personal externo.
- Durante el período de formación no se realizarán guardias, incluidos tanto el fin de semana anterior como el posterior al curso.
- Los centros de trabajo contarán con un aula de formación para realizar los cursos que se desarrollen en el puesto de trabajo.

- NO a la elección y promoción a través de procesos de dudosa objetividad: “concurso de méritos” o similares.
- Pruebas objetivas controladas por tribunales paritarios con presencia de todas las organizaciones con representación en el C.I. o en los comités provinciales.
- Elección democrática y objetiva del profesor colaborador, dotándole de más medios y recursos para preparar los cursos y desarrollarlos.

La Teleformación y los cursos fuera de jornada se están convirtiendo en la generalización de la formación, lo cual hemos de evitar, ya que un curso, después de haber realizado una jornada laboral, es una pérdida de tiempo y un castigo para el trabajador, reduciendo su rendimiento y desaprovechando la fuente de conocimientos que supone un curso de formación.

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SINDICALES

- Derecho de reunión de los trabajadores en el centro de trabajo, así como local para reunirse en los centros de más de 250 trabajadores, de acuerdo con la Ley.
- Realización de, al menos, una asamblea al mes, convocadas por los Comités de Empresa.
- La negociación y representación de los trabajadores se realizará por los Comités de Empresa Provinciales, estableciendo para ello los cauces necesarios de participación.
- Incorporación a la empresa del trabajador en caso de despido improcedente, con todos los derechos acumulados.
- Los Comités de Empresa estarán ubicados en los centros más representativos de la provincia, y se dotarán de medios suficientes.
- Las Comisiones de Gestión Provinciales de Seguridad y Salud y otras, las formarán todas las fuerzas sindicales que estén presentes en los Comités de Empresa. Asimismo, todas las Comisiones del Comité de Empresa estarán representadas por todas las organizaciones sindicales con presencia en el mismo.
- Obligación de la empresa de comunicar a los Comités Provinciales todas las sentencias judiciales y resoluciones de la Inspección de Trabajo, que se produzcan en el ámbito de cada Comité.
- La composición del Comité Intercentros será proporcional a los votos obtenidos por cada Organización Sindical y no por el número de delegados elegidos, con un representante como mínimo por cada organización de las que tengan representación en algún Comité Provincial.



- La representatividad a la hora de las votaciones en el C.I., será ponderada con el número de votos de cada Sindicato.
- Las funciones del C.I. serán única y exclusivamente la negociación del Convenio Colectivo y el control del cumplimiento del mismo.
- En todas las comisiones del C.I. y en las que se constituyan con la empresa, estarán representadas, con la ponderación correspondiente, por todas las organizaciones sindicales con presencia en el C.I.
- Eliminación de cualquier tipo de Liberado Sindical.

En cuanto a la representatividad, el primer objetivo consiste en un principio de la democracia, un hombre un voto, y que los votos de todos los trabajadores valgan lo mismo ante el Comité Intercentros, evitando la actual desproporción.

El tema de los Liberados Sindicales tiene mucha importancia, ya que quienes nos están negociando las condiciones laborales, no las tienen que sufrir porque están exentos de trabajar.

#### **CLAUSULA DE FIRMA Y GARANTÍA.**

- Establecimiento de un referéndum necesario para la firma del Convenio Colectivo.

#### **OTROS**

- Como servicio público, garantizar la telefonía fija, móvil y el acceso a servicios básicos de Banda Ancha (internet) para toda la ciudadanía.
- Recuperación pública por parte del Estado la empresa, es decir, nacionalización de la empresa, dado que se trata de un sector estratégico y es un servicio público.