



PROGRAMA ELECTORAL EE.SS. TESAU 2015.

El próximo mes de abril se llevará a cabo en Telefónica de España SAU el proceso de Elecciones Sindicales (EE.SS) para elegir a los delegados/as de los Comités de Empresa en el conjunto del Estado.

Todos y todas somos conscientes de que, a pesar de los buenos resultados económicos de la empresa, estamos en una situación crítica, en la que nos tenemos que organizar y luchar para enfrentarnos no sólo a las posiciones de la empresa, las más ambiciosas y contrarias a los intereses de la plantilla conocidas a lo largo de la historia de Tesau; sino también, para hacer frente a las posiciones entregadas de los que se postulan como representación sindical única, cuando no tienen capacidad ni de lucha ni de negociación para avanzar en los derechos laborales salariales y sociales de la clase trabajadora en general, y en nuestra empresa en particular. Ese sindicalismo caduco, agotado y vendido está totalmente sometido a la patronal, y se mantiene por el mensaje del miedo y por el clientelismo más descarado.

Tenemos que acabar con este tipo de sindicalismo que han vendido, venden, y seguirán vendiendo, nuestros derechos a cambio de prebendas y favores, sindicales y/o personales, **recuperando otro reivindicativo y participativo, es decir, el verdadero sindicalismo de clase.**

De no ser así, seguiremos facilitando a la empresa el que pueda llevar adelante todos los objetivos que viene planteando como irrenunciables desde hace años, que se concretan en la destrucción de empleo fijo, sustituyéndolo por precario, barato y sin derechos, y finiquitar los derechos que aún nos quedan.

Para poder frenar toda esta agresión y avanzar en la conquista de más derechos, seguimos aunando esfuerzos para frenar la voracidad de la empresa, **en contra de admitir la pérdida de actividad y, consecuentemente, de puestos de trabajo** y acabar con la nefasta colaboración e inmovilismo del Comité Intercentros.

Para nosotros,

! El Puesto De Trabajo No Se Vende, Se Defiende !

1. EMPLEO

- Mantenimiento y mejora de las condiciones de trabajo.
- Creación de empleo suficiente en todas las áreas para atender la actividad actual, las actualmente externalizadas y las actividades que se puedan crear.
- Recuperación de la actividad externalizada y/o subcontratada en todas las áreas como mejor fórmula para mantener y crear empleo
- Incorporación a la empresa de los compañeros y compañeras de las contratas y subcontratas.
- Incorporación a la empresa de TME, TSoluciones, TInternacional, Iberbanda...
- Recuperación del empleo internalizando tanto la actividad externalizada como sus puestos de trabajo para mantener nuestras condiciones laborales y evitar la destrucción del empleo y la precarización externalizada en todas las provincias, evitando de esta forma el cierre provincial y la movilidad geográfica.
- Reducción del personal fuera de convenio, dejando el estrictamente necesario para cubrir puestos de dirección (de jefe para arriba).
- 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 Obligatorias, implantadas como método para cubrir la escandalosa falta de plantilla actual, fundamentalmente en las provincias pequeñas y en las áreas operativas.
- Eliminación de todo tipo de horas extras: estructurales, prolongaciones de jornada, etc

2. GARANTÍA EFECTIVA DE EMPLEO

- Cualquier despido declarado improcedente por los tribunales será considerado nulo, siendo el trabajador/a el que opte entre la reincorporación a su puesto de trabajo o la indemnización correspondiente Pasa al apartado de Empleo
- No podrán efectuarse despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. No aplicación de los Art. 47, 51 y 52 de la LET
- No aplicación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (Art. 41 de la LET).
- La información o datos que se puedan obtener a través de dispositivos o herramientas informáticas (GPS, etc), o las grabaciones y escuchas, en ningún caso podrán ser utilizadas para sancionar a los trabajadores/as.

3. TRASLADOS

- Al menos, un concurso abierto al año para todas las provincias por categoría y/o puesto 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”.

4. CAMBIOS DE ACOPLAMIENTO

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

5. JORNADA

- 35 horas semanales de lunes a viernes, como una de las mejores y más necesarias medidas para crear empleo así como para conciliar la vida personal y laboral.
- Reducción del número de guardias a un (1) fin de semana semana de cada cuatro (4) como máximo y modificación de su definición actual, concretando pormenorizadamente la actividad a realizar en las mismas.
- Turnos 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 y que su adscripción sea voluntaria
- Establecimiento de una flexibilidad horaria de una (1) hora en todas las áreas y turnos y servicios que no requieran relevo.

6. SALARIOS

- Mismo trabajo, igual salario.
- Para las subidas salariales tomar como referencia el incremento del IPC, con el fin de mantener el poder adquisitivo de los salarios, con cláusula de revisión a final de año.
- Subida salarial ligada al incremento del IPC aplicada a todos los conceptos (antigüedad, ayuda infantil, jornada partida, horas de tarde y noche, así como al resto de pluses y gratificaciones por función).
- Recuperación de la paga de septiembre y consolidarla en normativa desligándola del OIBDA.
- Implantación de un tope salarial para que nadie en Telefónica, ni siquiera los miembros del Consejo de Administración, pueda cobrar, por todos los conceptos, más de 3 veces el salario medio de un trabajador/a de la empresa.
- Eliminación de los conceptos salariales definidos por objetivos o incentivos, pasando a formar parte del sueldo base dichos montantes.

7. SEGURO SUELDO

- Elaboración de un Reglamento que tenga como objetivo el derecho a percibir un complemento 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 trabadores/as incluidos los que no se encuentran en activo y perciben o puedan percibir esta prestación.

8. SEGURO COLECTIVO

- Reconocimiento de las 3 pólizas del Seguro Colectivo, supervivencia, riesgo y acciden-

tes, 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 quitó a los asegurados con la firma de la prórroga de convenio de 2013.

9. PLAN DE PENSIONES

- Convocatoria de elecciones a la comisión de control del Plan de Pensiones con un sistema de proporcionalidad para todos y todas los partícipes y beneficiarios
- Recuperación de las 18 aportaciones que se quito a los partícipes del Plan de Pensiones con la prórroga del convenio en el año 2013.

10. ASISTENCIA SANITARIA

- 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.
- 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.

11. 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, incrementar la partida económica para las ayudas y disminuir las inversiones
- Gestión de las empresas partiendo del sentido para lo que se crean, no anteponiendo la parte economista.

12. 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 que se destinaba a las actividades socio-deportivas de los diferentes Comités Provinciales, eliminada con la firma de con la prórroga del convenio en el año 2013.

13. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

- La acción sindical se desarrollará preferentemente a través de la representación de los trabajadores a nivel provincial, es decir, los Comités de Empresa; conjuntamente con las asambleas de los trabajadores/as que se celebrarán en los propios centros de trabajo.
- Los comités de empresa estarán ubicados en los centros más representativos de la provincia, con medios suficientes para su correcto funcionamiento y dotados de un reglamento democrático.
- Convocatoria de Asambleas de Trabajadores/as por parte del comité provincial, al menos cada dos meses como recoge el Estatuto de los Trabajadores. Los trabajadores dispondrán de un mínimo de 12 horas para la asistencia a asambleas de Comité.
- Composición del comité intercentros proporcional a los votos obtenidos por cada sindicato y no por el número de delegados/as elegidos/as.
- Local para reunión de los trabajadores/as en todos los centros de trabajo.
- Referéndum o consulta previa a la firma de cualquier acuerdo que afecte al conjunto de la plantilla o a un colectivo determinado de trabajadores/as.
- La función del Comité Intercentros será la de negociar el convenio colectivo y velar por su cumplimiento, así como la defensa activa de los trabajadores/as ante cualquier despido.
- Eliminación de las mesas de negociación abiertas para que no se pueda acordar o modificar fuera de la Negociación Colectiva.
- Eliminación de la figura del liberado/a sindical. Los recursos sindicales han de tener un mecanismo de transparencia y control por parte de los trabajadores/as.
- Convenio único para todos los trabajadores/as de Telefónica España, con condiciones laborales, salariales, sociales... iguales, sea cual sea su procedencia o su fecha de ingreso.
- Readmisión de los despedidos/as por represión sindical y/o laboral.

14. SALUD LABORAL

- Prevención y erradicación de factores psico-laborales, 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 doten 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.

15. CONDICIONES SOCIO-LABORALES

- 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.
- Elección de horario y consecuentemente turno, por parte de 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.
- 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.
- Solución al problema generado por la firma de la Clasificación Profesional donde se está produciendo que unas mismas funciones sean realizadas por personal de diferentes puestos profesionales y diferentes grupos laborales.
- 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 laborales 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 los grupos laborales.
- 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 mas de asuntos propios, para llegar a cinco (5) anuales, incorporandolos 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/, 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, renunciaciones y reclamaciones que se produzcan en relación con el mismo.
- Edificios Singulares (DT, Diagonal oo...):
- * 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.

16. COMERCIAL

Eliminación del actual metodo de trabajo en Comercial, que está enfermado a la plantilla de este 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 “comisión 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... Con la actual discriminación entre carteras y tipos de clientes aplican diferentes incentivos que cuando la empresa desea unilateralmente modificar los objetivos obliga a percibir cambios injustos en las cantidades económicas, por ello es necesario regularlo con los comités para evitar tratos injustos y que este en salario base, no forzando a nadie a salir fuera de convenio.

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 eliminar 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.

17. FORMACIÓN Y SELECCIÓN

- 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.
- 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.
- La formación deberá tener el tiempo y la calidad necesarios e incluir prácticas en entornos ficticios.
- 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. 15.4. La formación deberá tener el tiempo y la calidad necesarios e incluir prácticas en entornos ficticios/adaptados.
- Reconocimiento de cualquier titulación, master... de las que sean titulares los trabajadores/as, que posibilite la opción de estos para presentarse a cualquier convocatoria dentro de la empresa.
- Previo a cualquier convocatoria externa para cubrir plazas estas se oferten al personal de plantilla mediante examen para, posteriormente, publicar las que no se hayan cubierto y las vacantes por la promoción interna a personal externo.

18. SERVICIO PÚBLICO DE LAS TELECOMUNICACIONES.

Como servicio público, garantizar la telefonía fija y móvil y el acceso a servicios de Banda Ancha (Internet) para toda la ciudadanía.

Recuperación pública por parte del Estado de la empresa, es decir, nacionalización de la empresa, dado que se trata de un sector estratégico y es un servicio público.

¡ Los derechos no se venden, se defienden !

¡ La única lucha que se pierde es la que se abandona !