



## Borrador convenio colectivo 2008

Desde la premisa de que esta propuesta no va a ser tenida en cuenta en el C.I. por la simple razón de que no hay ningún interesado que la pueda defender ( no estamos presentes en el CI), y siendo consecuentes con la decisión que se tomó en la última asamblea nacional de afiliados de no reconocer al CI con la correlación de fuerzas actuales, por su demostrado desprecio a los intereses generales de la clase trabajadora, presentamos lo que sería nuestra plataforma de convenio, que como bien reivindicamos en la misma, buscaría el reconocimiento de negociación en Hegoalde.

Conscientes de que esa posibilidad todavía se encuentra muy verde, desde otros ámbitos ( comités de empresa) e intentando no entrar en contradicciones, hemos logrado implicar a los negociadores de este convenio estatal ( CCOO, UGT ,UTS) para que lleven a la plataforma temas tan importantes como son la utilización del euskara (tanto en el ámbito del trabajador como para el cliente externo. Ya veremos como lo defienden!!!), que junto con los sindicatos presentes en dicho CI, pertenecientes a la “coordinadora alternativa de Burgos” pueden ayudar a reivindicar algo que seria natural lo defendiéramos nosotros, si su ámbito fuera el que nosotros reivindicamos, hego-euskal herria.

Estos y otros muchos problemas creemos que tendrían un desarrollo muy diferente si se pudieran defender desde aquí. No podemos olvidarnos de las diferentes realidades sociopolíticas-económicas que hay en el estado. No es lo mismo comprarse una casa en Cáceres que en Donosita trabajando en la misma empresa, y no digamos sobre otras necesidades sociales o políticas, que dicho sea de paso, nos diferencian como pueblo.

Esto no quiere decir que desde aquí no se pueda hacer nada, ahí tenemos el caso de O+M trabajos acompañados, que después de muchos meses de movilizaciones se consiguieron mejoras que se firmaron únicamente en Bizkaia, en este caso en el Comité de salud laboral, gracias a la presión llevada desde aquí.

Otro caso sería el del CT-ADSL donde también después de muchos meses de pelea se consiguen reivindicaciones planteadas desde Bizkaia y que al final solo le afectan a ella existiendo otros centros en el estado donde haciendo el mismo trabajo sus condiciones son en algunos casos peores.

Por este motivo aun no quitándole la importancia que tiene a la negociación del convenio, tendremos que calcular muy bien donde gastamos nuestras energías, siendo conscientes cual va a ser nuestro ámbito de influencia.

Euskal Herria 2008-01-18

Informazio sindikala  
Informatzen



estatus politikoa  
Orain

## **1.- NORMALIZACION DEL USO DEL EUSKERA**

La normalización lingüística en Telefónica, teniendo en cuenta las diferentes comunidades autónomas existentes, debe plantearse fundamentalmente desde dos ejes bien diferenciados:

- 1. Cliente interno/a.** Este punto comprendería la normalización y utilización del idioma en cuestión en todo lo referente a los trámites habituales dentro de la empresa.
  - 1.1 Todos los anuncios y comunicaciones por parte de la empresa que estén situados en el cartel de anuncios.
  - 1.2 Todas las señalizaciones e indicaciones de departamentos dentro de los edificios de Telefónica.
  - 1.3 Los documentos que se remiten a empleadas y empleados; es decir, nominas partes, cartas, notificaciones, etc. También los tramites más habituales que se realicen mediante el portal del empleado e-domus, permisos, vacaciones, etc.
  - 1.4 Instauración de un Plan de Normalización Lingüística para todos los trabajadores y trabajadoras de la comunidad autónoma en cuestión. La puesta en marcha de este plan constara de varias fases: evaluación de conocimientos de la plantilla, establecimiento de plazos y objetivos, análisis y valoración de resultados... La financiación y, en su caso, necesidad de la colaboración de empresas externas para el desarrollo del Plan, así como la supervisión de las distintas fases del mismo, será estudiado y valorado constantemente por la Comisión territorial que a tal efecto debe crearse en cada autonomía.
  
- 2. Cliente externo/a.** Este segundo punto debe garantizar la normalización lingüística por parte de Telefónica para todas y todos los clientes que así lo requieran. Con ese objetivo atenderá las siguientes demandas lingüísticas.
  - 2.1 La empresa tendrá en cuenta el idioma autonómico en cuestión en todos los soportes publicitarios de que disponga, etiquetas, promociones, aclaraciones sobre servicios, anuncios de televisión, radio; y en general en cualquier tipo de comunicación hacia sus clientes, ya sea en formato de papel, informático o de cualquier otro tipo.
  - 2.2 Todas las páginas web de la empresa; telefónicaonline, telefónica.net, movistar, etc., que ofrezcan sus productos en la comunidad autónoma correspondiente serán ofrecidas también en los idiomas de cada territorio.
  - 2.3 Telefónica ha de asumir la responsabilidad de trabajar en el idioma que le soliciten sus clientes en cada comunidad y además deberá ser capaz de ofrecer cualquier tipo de contrato, presupuesto o documento que así le requiera su clientela.
  - 2.4 En los puestos laborales de cara al público, en todas las comunidades autónomas, la empresa deberá tener en cuenta el perfil lingüístico de los empleados y empleadas

## **2.- ASISTENCIA SANITARIA**

En las diferentes asistencias (IMQ, ANTARES, etc) deben existir y cubrirse todas las especialidades de manera suficiente y dentro de la Provincia. En el cuadro médico debe contemplarse la atención de medicinas alternativas como por ejemplo: osteopatía, quiropraxia, homeopatía, etc

## **3.- AMBITO, NEGOCIACION, DETERMINACIÓN COMPETENCIAL DE LOS DIFERENTES COMITES**

3.1 COMPETENCIAS DE LOS COMITES PROVINCIALES: A los CP's se les reconocerá competencias para negociar todo lo que tenga que ver con la plantilla, su actividad y condiciones, en el ámbito y circunstancias de su provincia (volumen de plantilla, actividad, ubicación, sistema rotativo de vacaciones, etc)

3.2 ATRIBUCIONES DE LAS COMISIONES DE GESTION PROVINCIALES: Cualquier modificación que afecte a las cuestiones mencionadas en el apartado 3.1 deberá ser acordado con la parte social en al ámbito de la provincia, modificando para ello cuantos artículos de la Normativa Laboral sean precisos.

3.3 NEGOCIACIÓN E INTERLOCUCION PROVINCIAL: En ningún caso y bajo ningún concepto la Empresa, mediante sus representantes en cada provincia o Territorio, si fuera el caso, podrá denegar la negociación a los Comités Provinciales que lo solicitasen. La Empresa facilitará todos los medios precisos para la convocatoria de asambleas cuando así lo solicite el Comité, siendo deber de éste el de convocarlas, al menos, una vez al año.

## **4.- MOVILIDAD, GEOGRAFICA, FUNCIONAL, (determinación del concepto de acoplamiento)**

Determinación del concepto de ACOPLAMIENTO: Hay que unificar y concretar los criterios que identifican el Acoplamiento que hasta el momento han resultado dispares, según las provincias, e indeterminados y supeditados al interés de una parte. La figura del Acoplamiento se determinará por unidades laborales con "una misma actividad en una misma ubicación geográfica con idénticos horarios". En todo caso será la representación de la Empresa en cada provincia quien, de acuerdo con la parte social, aclare cualquier duda o excepción a considerar.

Rotundo NO a la Movilidad Geográfica involuntaria, ya sea provincial o inter-provincial. La Empresa se comprometerá a realizar un Concurso de Traslados al año y para todas las categorías, como mínimo.

Cualquier proceso de Movilidad Funcional será preceptivamente acordado con el Comité Provincial y vendrá precedido por la habilitación de Cambios de Acoplamiento si los hubiere.

**Derogacion del art. 151.2 de la N.L.**

Previa a la Reasignación de Funciones en categorías superiores, se publicará concurso abierto de Cambio de Acoplamiento. La Reasignación se consolidará con el Ascenso a la categoría a los 6 meses, si así lo desea el personal reasignado.

## **5.- INCREMENTO SALARIAL**

**ACTUALIZACION ECONOMICA:** Pese a lo que el IPC indique, es evidente la pérdida de poder adquisitivo que se ha acumulado en los últimos años. El salario debería aumentar, por lo menos, 2 puntos por encima del IPC previsto, sobre cada uno de los conceptos salariales (sueldo base, antigüedad...), incluyendo una cláusula de revisión que corrija la desviación de tal manera que se garanticen esos dos puntos de subida sobre el IPC real.

Por supuesto, todos los conceptos como Antigüedad, Pluses, Dietas y Ayudas que conforman la masa salarial y que permanecen congelados desde años atrás deberán ser actualizados, como mínimo, en los 2 puntos mencionados más IPC previsto, conceptos sobre los que también se aplicaría la mencionada cláusula de revisión.

Los pluses por horas nocturnas o de tarde se pagarán independientemente de que el trabajador/a haga jornada partida o reducida. El tipo de jornada no es excusa para que la Empresa no abone la actividad realizada en los horarios mencionados

## **6.- PAREJAS DE HECHO**

Los derechos de las parejas de hecho serán idénticos a los de las parejas de derecho eliminando cualquier tipo de discriminación.

## **7. - NO CONTRATACION POR MEDIO DE ETTs**

Ni Telefónica SAU, ni ninguna Empresa Colaboradora que preste sus servicios a aquélla, hará uso de las ETT a la hora de contratar personal. Esta será condición ineludible para la contratación de los servicios.

## **8.- PLAN DE PENSIONES, SEGURO SUPERVIVENCIA, SEGURO RIESGO, SEGURO SUELDO**

8.1. Se convocarán elecciones a la **Comisión de Control del Plan de Pensiones** cada 4 años.

8.2. Reivindicación de que la titularidad de los fondos del **Seguro Colectivo de Supervivencia** corresponda a los trabajadores y trabajadoras que no se adhirieron al Plan de Pensiones. Asimismo la empresa deberá dotar al Seguro Colectivo de los fondos necesarios para garantizar los derechos futuros.

Como quiera que la situación del Seguro Colectivo es, en cuanto a que es un fondo interno, alegal, -la ley dice que los fondos internos deben ser externalizados- se deberá informar claramente a los trabajadores y trabajadoras sobre las opciones existentes en cuanto a externalización, y la decisión estará en manos de los y las titulares de dicho fondo.

**8.3 Seguro de Sueldo:** Elaboración de un reglamento y posterior referendun para su aceptación o no. (Actualmente los fondos de este seguro son 'gestionados' por el comité intercentros

## **9.- FORMACION, PROCESOS DE SELECCION.**

**FORMACIÓN:** La formación hoy en día se hace imprescindible para el correcto desempeño del trabajo en los diferentes centros dentro de telefónica. De todos es conocida la constante introducción de nuevas tecnologías en el sector de las comunicaciones (imagenio, voz ip, internet, etc...), que requieren una mayor especialización y un correcto conocimiento de las nuevas tecnologías.

La empresa deberá incrementar el número de horas que se emplean en la formación presencial y práctica a la plantilla para la correcta adecuación a las diferentes actividades y labores que desempeñamos diariamente, de todos es sabido el constante cambio u actualización de las diferentes herramientas (aplicaciones informáticas, Word, Excel, help-desk, ATLAS, SERA, etc...) que utilizamos habitualmente en nuestros puestos de trabajo. Caso de tener que hacer uso de la Red Tele-didáctica, si bien no estamos de acuerdo con este tipo de formación, deberá hacerse en espacios o aulas homologadas y adecuadas para ello.

Queremos reflejar que en muchas ocasiones las horas previstas para la realización de los diferentes cursos previstos en los Planes Individuales de Formación (PIF) no se cumple, quedando reducido el número de horas de los cursos presenciales o prácticos considerablemente. Por lo que consideramos imprescindible que se respete el número de horas previstas en el PIF de cada trabajador y cada trabajadora.

Todas y todos los trabajadores deberán de disponer de un número de horas mínimas anuales, que les permita una adecuada adaptación al puesto de trabajo y para que actualicen sus conocimientos sobre el producto o servicio en que trabajan, así como de los tipos de públicos objetivos a los que se dirigen.

**PROCESOS DE SELECCIÓN:** Compartimos el malestar y sentir mayoritario de la plantilla, respecto a la forma en que se vienen desarrollando los procesos de selección, de las distintas convocatorias en los últimos años.

Priorizar el perfil de los y las aspirantes en función de una formación, a la que en la práctica no todos tienen el mismo acceso, rellenar un currículum, enviarlo a través del e-domus y terminar con entrevistas ante tribunales, no solo no garantiza la selección de los más capacitados, sino que, además, invita a la

sospecha y desconfianza de la plantilla en general y de los aspirantes en particular.

Defendemos que los procesos de las convocatorias deben adecuarse al perfil de los puestos, pero siempre dentro de la objetividad y transparencia máximas. Para ello es preciso retomar la realización de pruebas objetivas ante tribunales transparentes como eje principal de la selección..

## **10. - DESPIDO IMPROCEDENTE**

Caso de que la autoridad competente así lo sentenciara será el trabajador o trabajadora, de forma exclusiva, quien determinará su situación, debiendo acatar la Empresa tanto la sentencia como la opción del interesado/a entre la readmisión o la indemnización..

## **11.- AMNISTIA LABORAL**

En aras a la consecución de una integración plena en su ámbito laboral de aquellas personas que fueran privadas de libertad por cumplimiento de condena, la empresa se compromete por el presente convenio a readmitir a dichas personas siempre que así lo soliciten, en las mismas condiciones contractuales existentes al producirse la detención del trabajador.

## **12.- UNIFICACIÓN DE CATEGORÍAS**

La unificación de funciones solamente beneficia los intereses de la empresa para utilizar a su antojo los recursos disponibles. No podemos admitir nuevas unificaciones que supongan un aumento de funciones ya de por sí interesadamente amplias en la mayoría de las categorías.

Pero si, con todo, se procediera a unificar diferentes categorías, dicho proceso no puede culminarse sin ser compensado económicamente. Todos los grupos laborales implicados en dicha unificación percibirán dicha compensación formando parte del sueldo base. La determinación de la cuantía será ponderada, teniendo como objetivo final la equiparación en el sueldo de las categorías implicadas y nunca será menor al 2% del salario base.

## **13.- UNIFICACIÓN O.A.P.S.**

De forma retroactiva, en las ya unificadas categorías O.A.P.S. la gratificación de conducir, tal como la conocemos actualmente, se le dará al que realmente conduce ( sin olvidarnos que dicha compensación debe de ser revisada al alza) Y la gratificación de conducir que actualmente se ha adjudicado a todo aquel que pertenezca a dicha categoría, sin excepciones, pasará a ser una cantidad a incluir en el salario base por el hecho de la unificación.

## **14. - GRATIFICACIÓN DE CONDUCIR Y PUNTOS-CARNET**

La gratificación por conducir es uno de los conceptos a remunerar económicamente al alza, pero no solo por haber estado congelado durante muchos años y en consecuencia desfasado, no debemos olvidar que es el/la trabajador/a quien pone uno de los medios fundamentales para la conducción: el permiso de conducir. Sería muy complejo determinar la responsabilidad real del conductor/a ante una sanción, en consecuencia, no se trata de imputar a la Empresa la cuantía de las multas, pero, ante esa indeterminación, entendemos que, además de la actualización, se deben añadir 10 euros mensuales a la gratificación.

Con la introducción de la medida de retirada de puntos es nuestro carné el que se pone en juego. Caso de perderlo como consecuencia exclusiva de su uso al servicio de la Empresa, será ésta quien sufrague todo el perjuicio económico que conlleve la recuperación. Si, por el contrario, la pérdida es consecuencia de la suma de sanciones en el uso particular y el laboral, se determinará cuál es la parte proporcional que corresponde al ámbito laboral, para que sea la Empresa quien se haga cargo de esa parte

## **15. - MUTUAS**

Los recursos humanos y financieros que suponen las mutuas deben ser integrados en las administraciones públicas. El sistema de mutuas en ningún caso deben suponer una partida de la masa salarial a determinar en la negociación colectiva. Preconizamos un sistema preventivo y sanitario público, de participación social, gratuito, de calidad y universal.

La empresa mantendrá la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, en el sistema sanitario público, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la seguridad social (MATEPSS)

Introducir cláusulas por las que en el caso de complementos en IT, la empresa no utilice para el control del colectivo trabajador del artículo 20.4 del ET.

Segun el articulo 20.4 del ET siempre que exista complemento en IT, la empresa tiene potestad para contratar a un servicio medico que controle esa IT, y en el caso de negarse, se pierde el complemento.

Tampoco debemos permitir, introducir cláusulas que comprometan el complemento de la IT derivada de contingencias comunes o incluso derivada de contingencias profesionales, a no sobrepasar un determinado nivel de absentismo tanto a nivel individual como colectivo.

## **16. - VIGENCIA**

La vigencia de un Convenio es valorable en función del resultado final de la negociación de aquel. A modo de referencia señalamos 2 años, pero será al final del proceso cuando esta cuestión sea abordada.

## **17. - CONVENIO CERRADO A SU FIRMA**

Renuncia a la utilización de cláusulas de negociación permanente, al objeto de evitar una continua desregulación de nuestras condiciones de trabajo. Que los últimos Convenios hayan quedado abiertos para, tras su firma, ser desarrollado en mesas a las que solo "algunos" tienen acceso, solo ha sido motivo de conflictos e indefensión respecto a las condiciones laborales.

## **18. - REFERÉNDUM**

Limitación de competencias de los órganos negociadores de los convenios. Obligatoriedad de someter a referéndum los preacuerdos antes de su firma. Al menos en Euskal Herria, aceptación del resultado del referéndum, (vinculante).

Compromiso en Convenio de aceptación de someter a referéndum vinculante, (al menos en Euskal Herria), si lo solicita un 25% de la plantilla, cualquier cuestión que se negocie con la empresa y que por la importancia que la plantilla le dé, así lo solicite en las condiciones citadas.

## **19.- EDICIÓN-PUBLICACIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL**

La última edición de la Normativa Laboral, data de 1.994. Es esta la edición que la empresa tiene a disposición de la plantilla en el E-domus. Dicha edición ha sido modificada ya en varios aspectos por nuevos convenios y sentencias judiciales. En consecuencia exigimos se acuerde la publicación de inmediato, de una nueva edición actualizada, que recoja todas las modificaciones recogidas en convenios posteriores a 1.994, así como en sentencias judiciales. En definitiva, una nueva edición que nos permita acudir a la Normativa Laboral sin la incertidumbre de si lo que allí pone continúa en vigor o está modificado.

## **20.- REDACCIÓN QUE SE DÉ AL TEXTO DEL CONVENIO**

Que no sea como siempre se está haciendo, una redacción ambigua y de dobles interpretaciones que siempre favorecen a la Empresa. Exigimos una redacción lo más clara y concreta posible, que no deje un texto sujeto a diferentes interpretaciones que se resuelve siempre en base a la que le da la Empresa..

## **21. - DERECHOS SINDICALES**

La oprobiosa discriminación que Telefónica ejerce a la hora de pactar los derechos sindicales con ciertos sindicatos, es una fórmula de chantaje que, si estos la aceptan, (como hasta ahora vienen haciendo), el resto y toda la plantilla no debemos permitir, por cuanto de hipoteca supone contra la independencia de aquellos sindicatos, a la hora de enfrentarse con estas ataduras a las agresiones que todos/as sufrimos por parte de la Dirección. Así se explican después terminadas posturas sindicales.

Todos los sindicatos con implantación en la Empresa, con independencia del grado de representatividad que ostenten, gozarán de los mismos derechos sin discriminación de ningún tipo.

## **22. - EMPLEO: AUMENTO DE PLANTILLA**

En el marco actual de la actividad de las telecomunicaciones, es patente la necesidad de mano de obra suficiente para acometer las necesidades en este servicio público, sujeto a una rápida diversificación y evolución. El actual modelo es insostenible con el número de trabajadores / as en plantilla, no quedando más remedio que externalizar la actividad y fomentando así contratos precarios. Para evitar esto último y el deterioro de las condiciones laborales producto del fuerte descenso de plantilla, exigimos el estudio y adecuación, por provincias, del nº de trabajadores / as en función de categorías y actividad. Es preciso que Telefónica acometa un aumento de plantilla buscando los recursos, de forma prioritaria, entre el personal de las contratadas que para ella trabajan.

Jubilación y contrato de relevo: Derecho a la jubilación a los 60 años para todas las personas que así lo soliciten, sin que ello suponga una reducción de plantilla, contrato de relevo.

## **23.- TELETRABAJO**

Compromiso de renuncia por parte de Telefónica a recurrir sistemáticamente al tele-trabajo, considerado como trabajo realizado desde un lugar que no sea un centro de trabajo de la empresa. En todo caso, y con carácter excepcional, se podría proponer en casos de verdadera necesidad del trabajador / a, siempre tras acuerdo con el Comité Provincial y en base a un protocolo en que se contemple que los medios necesarios para su desarrollo sean sufragados económicamente por la Empresa e impida la ingerencia de la misma en la privacidad del domicilio.

## **24. - VACACIONES**

Seis semanas anuales de vacaciones.

Implantar un nuevo método rotativo de preferencias que sea más equitativo que el actual, para la adjudicación de los períodos vacacionales. Dado el trasiego

de cambios de acoplamiento que se están dando en los últimos tiempos el sistema por puntos parece el más adecuado.

Capacidad de organizar la solicitud de vacaciones a nivel provincial, siendo el Comité quien determine la fórmula de rotación en cada provincia. No hay razón alguna, ni organizativa, ni de ningún tipo, que obligue a consensuar con el resto de provincias un sistema de vacaciones.

## **25.- ELIMINACIÓN DE POLÍTICAS DISCRIMINATORIAS Y ACOSO SEXUAL**

Establecer cláusula de prohibición de tratamiento discriminatorio por razón de sexo en toda la relación laboral: acceso, promoción, condiciones de trabajo, retribución, acceso igualitario a todos los grupos y categorías...etc..

Retirada de carteles, soportes informáticos...etc..que contengan por activa o por pasiva inducciones a considerar a la mujer como un objeto.

Utilización de lenguaje no sexista (denominación de las categorías en masculino y femenino, comunicaciones internas y externas de la empresa, cartas, formación, cursos, publicidad...)

No utilización de imágenes y/o contenidos sexistas en los cursos de formación ni en la publicidad.

Establecimiento de medidas destinadas a prevenir y combatir el acoso sexual. El acoso sexual será considerado falta muy grave y sancionable con el despido.

Tal y como establece la Directiva europea 2002/73/CE se define como :

A) ACOSO: la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio hostil, degradante, humillante u ofensivo,

B) ACOSO SEXUAL: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Es fundamental que se cambie el texto que figura en el convenio 2003-2007, ya que con la definición que han incluido de acoso sexual, están dando cobertura y protegiendo el acoso sexual, además de ser contraria a la directiva europea. Incluso el tribunal supremo en la sentencia referente a la impugnación del convenio colectivo admite que el concepto es excesivamente restringido o reducido.

## **26.- ACOSO MORAL**

Establecimiento de medidas destinadas a prevenir y combatir el acoso moral. El acoso moral será considerado falta muy grave y sancionable con el despido.

La empresa se compromete a hacer una declaración manifestando que las conductas de acoso están prohibidas. La empresa adquiere el compromiso de divulgar el protocolo. La empresa se compromete a proporcionar formación para identificar, prevenir y denunciar cualquier tipo de acoso. Se constituirá una comisión paritaria formada por la representación de los trabajadores y trabajadoras y la empresa para concretar los criterios sobre los cuales se elaborará el procedimiento/protocolo de actuación ante una situación de acoso.

## **27.- SALUD LABORAL**

Evaluación y establecimiento de las medidas necesarias para evitar cualquier riesgo para la salud de los y las trabajadoras.

- Estudio y evaluación de riesgos laborales de cada uno de los puestos de trabajo.
- Estudio para detectar posibles edificios enfermos.
- Establecimiento de medidas prevención necesarias para que no se produzcan más casos de lipoatrofia muscular.  
Atención adecuada para los ya existentes.
- Análisis continuado y controles adecuados para evitar cualquier deterioro que afecte a nuestra salud en lo que respecta a torres de refrigeración (legionella...), sistemas de ventilación, calefacción y climatización, indicadores del índice de humedad, electricidad estática..etc...
- Evaluación de los riesgos del trabajo en centrales telefónicas (antenas, campos electromagnéticos, ventilación, iluminación natural....etc..)
- Medidas para garantizar la ventilación e iluminación natural y reemplazar los sistemas de calefacción de aire por las consecuencias en el índice de humedad y la propagación de contaminación de los conductos de aire.
- Evaluación de riesgos de la turnicidad nocturna.
- Información inmediata, veraz y completa sobre cualquier problema de salud laboral, así como de las medidas que se establezcan en su caso para solucionarlo.

## **28.- TURNOS, JORNADAS**

Compromiso en convenio de que en los turnos partidos, el tiempo libre total entre la parte de jornada de mañana y la de tarde, (tiempo para la comida,

etc.), no podrá exceder de 2 horas. Desaparición de aquellos turnos que no cumplan este requisito.

Defensa de jornadas laborales en turnos no gravosos así como la disminución de las guardias de fin de semana, para las que hay que determinar un límite en torno a las 12 anuales como máximo, y festivos debe de ser un punto a revisar en este convenio.

Eliminación de las libres disponibilidades y prolongaciones de jornada para todos los colectivos regulados por el convenio. Eliminación asimismo de las horas extraordinarias estructurales.

Turno de noche: Numerosos estudios de diferentes disciplinas médicas advierten de las perniciosas consecuencias de trabajar en horario nocturno. La plantilla de esta Empresa, además de mermar, envejece y los riesgos cardiovasculares, físicos y psicológicos con la edad aumentan. Se hacen precisas medidas preventivas que pasarían, entre otras, por incorporar jornadas de descanso (libranzas). En este sentido y dado que generalmente los turnos de noche tienen una duración de 1 o 2 semanas se propone: 1 libranza añadida por cada 5 noches consecutivas a disfrutar de forma inmediata (en el primer día laborable).

En consecuencia, si el turno dura dos semanas serán 2 días de descanso. Caso de, además, hacer guardia de fin de semana las libranzas correspondientes irían a continuación de la(s) anterior(es).

## **29. - REDUCCION JORNADA**

La reducción de la jornada laboral debe ser un objetivo en un sector como las telecomunicaciones que es puntero en la economía. Por lo que debe incluirse en convenio una reducción de la jornada e intentar llegar a las 35h semanales lo que supone una mejora considerable para los trabajadores y trabajadoras, y una mejor conciliación entre la vida laboral y personal de las y los trabajadores así como un aumento en la eficiencia de las labores que en cada caso se realizan. Esta reducción de la jornada debe tener su traducción en la correspondiente creación de puestos de trabajo.

## **30.- MARCO VASCO DE RELACIONES LABORALES**

En Telefónica son múltiples las ocasiones en las que las decisiones y actuaciones de l@s trabajador@s de Euskal Herria, han sido claramente diferenciadas de las del resto del Estado, y tanto la dirección de la empresa, como el propio Comité Intercentros, en Madrid siempre se lo ha pasado por el arco del triunfo, imponiéndonos acuerdos que previamente aquí habíamos rechazado. Esa forma de actuar, deja en evidencia año tras año, que esa mejor correlación de fuerzas que la clase trabajadora de Euskal Herria tenemos, es necesario se pueda traducir en acuerdos concretos aquí, (berton lan eta bizi,

berton erabaki). En ese sentido cada vez cobra más importancia nuestra reivindicación de que se reconozca a los cuatro Comités Provinciales de Hego Euskal Herria, capacidad para negociar todo tipo de problemáticas incluidos los propios convenios, como ya ocurre en otras empresas como WolksVagen.

### **31. - CONVENIO DEL SECTOR**

Plasmar la conformidad y compromiso de Telefónica a aceptar e impulsar en el seno de las organizaciones patronales, (REHUTELCO, etc.), a acudir a la mesa de negociación con los sindicatos a negociar el Convenio del Sector de las telecomunicaciones en Euskal Herria, (C.A.V. y Nafarroa

EUSKAL HERRIA 2008 - 01 - 18

## **SAIL SINDIKALA**

TELF: 94 488 41 92

Helbidea: [telekobizkaia@labsindikatua.org](mailto:telekobizkaia@labsindikatua.org)

Webgunea: [www.labsindikatua.org](http://www.labsindikatua.org)

# **Hator gorrira !**