



## Telefónica va bien...

El verano que está a punto de terminar ha sido abundante en noticias dentro de Telefónica; muy buenas en el terreno económico-financiero y no tanto en el laboral.

**En el económico-financiero** se han hecho públicos los resultados de la empresa en el primer semestre del año, con un **importante aumento de los beneficios y del EBITDA** tanto en el Grupo como en Telefónica de España S.A.U., a pesar de las importantes provisiones de fondos que ha hecho para cubrir las prejubilaciones.

Por otra parte la **CMT** (Comisión del Mercado de las Telecomunicaciones) ha dado a conocer su Informe Anual sobre el estado de las telecomunicaciones en el 2003, confirmando que en dicho periodo **TESAU**, a pesar de la **competencia**, **mantuvo una cuota de mercado por ingresos del 81,3%**, muy por encima de las alarmistas cifras de evolución del mercado que manejaban para justificar el ERE tanto la empresa

como los sindicatos firmantes del mismo.

Para finalizar con el terreno de las finanzas, no podemos dejar sin señalar **la escandalosa venta de Lycos** (la joya de la Corona en tiempos de Villalonga) **por menos del 1% del precio por el que la compraron**, poniendo de manifiesto el escandaloso pelotazo que fue dicha operación, que supuso jugosos beneficios para muchos miembros de la Dirección que estaba entonces al frente de la empresa, muchos de los cuales siguen en la actualidad.

En contraposición con la saludable posición económico-financiera de la empresa **la situación no ha sido tan halagüeña para los y las trabajadoras** ya que, aprovechando el verano, la Dirección ha seguido dando nuevas vueltas de tuerca a nuestras condiciones laborales, en algunas ocasiones con la colaboración de los sindicatos mayoritarios, como explicamos en la siguiente hoja.

# L@s currelas menos bien...

La importante **disminución de plantilla** producida por el ERE ha venido inmediatamente acompañada, como era previsible, de la adopción por parte de la empresa de una serie de medidas encaminadas a **aumentar la productividad** de la plantilla que queda.

Entre las novedades puestas en marcha por la empresa en verano, con el acuerdo de los sindicatos mayoritarios, hay que destacar la implantación de la **disponibilidad necesaria** en provincias tipo 3, el **aumento de funciones de O.T.P.I.** y la resolución de **los escandalosos Concursos de Méritos** de Encargados de Planta Interna y Externa.

A su vez la **disminución de plantilla** se ha hecho notar más en verano debido a las vacaciones y en los Departamentos que hacen **turnos y guardias, éstos se han incrementado de una manera muy importante respecto a años anteriores.**

Así mismo para aumentar la productividad también en OSI, este verano han impuesto **nuevos turnos** y la **disponibilidad obligatoria** en este Departamento en Madrid, y **turnos de tarde y partidos** en Bilbao, con el agravante de que, en este último caso, los y las trabajadoras habían ganado una sentencia que declaraba que dichos turnos eran ilegales.

A nivel más local también ha habido lo suyo y a los males generales de aumento de funciones, turnos y guardias, hay que añadir otros que tienen su origen en la actitud impositiva y falta de diálogo de algunos Jefes.

En este sentido **merecen una denuncia especial la actitud de los Jefes del CDS y Despacho de Operaciones y el nuevo Jefe de Recursos Humanos.** Los primeros porque, como en ocasiones anteriores, han impuesto en sus Departamentos unas **guardias totalmente abusivas para las fiestas locales**, que en algún caso ha supuesto que en dichas fechas trabajara casi la totalidad del personal disponible, cargándose de hecho el concepto de fiesta local. El segundo por su carácter autoritario demostrado en los pocos meses que lleva en el cargo y que demuestra diciendo NO a todo lo que se le plantea.

## ALGUN DATO POSITIVO

En el otro lado de la balanza también hay cuestiones que reseñar, referidas a los focos de resistencia que se han ido generando en algunos sitios frente a las agresiones de la empresa:

**El rechazo rotundo del personal de OSI, tanto de Madrid como de Bilbao, a los turnos y disponibilidades** que les impone la empresa, con la convocatoria de huelga indefinida en Madrid en esos horarios.

El rechazo también contundente de los O.T.P.I. de Bilbao al aumento de funciones acordado por CCOO-UGT y Empresa.

Las protestas que se empiezan a oír contra la aplicación de la disponibilidad necesaria en provincias tipo 3;

....

**Cerca de 10.000 firmas en defensa del empleo dentro de TESAU y contra el desmantelamiento de la empresa**

A primeros de julio los sindicatos de la Coordinadora de Burgos presentamos a la Dirección de la empresa y al Comité Intercentros cerca de **8.000 firmas de trabajador@s a favor del empleo dentro de TESAU y en contra del desmantelamiento de la empresa;** posteriormente, durante el verano, se recogieron otras 1.500 firmas, con lo que el número total se acerca a las 10.000.

Esta campaña se continuará en otoño y, en función de la evolución de la situación, en el seno de la Coordinadora se estudiará la posibilidad de convocar movilizaciones en ese período con los objetivos recogidos en las hojas de firmas entregadas.

## **OSI MADRID: más de 2 meses de huelga.**

El personal de OSI de Madrid lleva más de 2 meses de huelga en contra de los nuevos turnos y disponibilidades impuestos por la empresa. (la huelga está convocada solo para los nuevos turnos).

A pesar de que la empresa ha puesto unos servicios mínimos totalmente abusivos, que han sido aceptados por la Autoridad laboral, la plantilla que puede secundar la huelga está haciéndolo al 100%, entorpeciendo que la empresa pueda llevar adelante sus planes.

## **OSI BILBAO: No a la imposición.**

Para hacer frente a los nuevos turnos que les impuso la empresa en mayo (sin negociarlos con el Comité), el personal de OSI Bilbao afectado hizo una demanda ante el Juzgado de lo Social, que les dio la razón, declarando que los turnos impuestos por la empresa eran ilegales y que tenían que dejar de hacerlos.

En julio la empresa volvió a la carga con los turnos iniciando, en esta ocasión, una negociación con el Comité para poder implantarlos; **ante la negativa del Comité a aceptarlos y a pesar de la sentencia existente, los responsables de Recursos Humanos, haciendo gala de su autoritarismo habitual, han vuelto a imponerlos a partir de septiembre.**

**No obstante, los y las trabajadoras lo tienen muy claro y volverán a verse en los Tribunales. Esk estaremos a su disposición para lo que necesiten.**

## **OTPI: AUMENTO DE FUNCIONES Rechazo rotundo en Bilbao**

En las asambleas de Operadores Técnicos de Planta Interna (O.T.P.I) realizadas en Bilbao para debatir sobre las nuevas funciones para dicha categoría, no hubo ni un solo Operador/a que se posicionara a favor del acuerdo firmado por la empresa con CCOO y UGT.

El resultado de dichas asambleas fue: **74 votos en contra, 0 votos a favor y 2 abstenciones**

**Desde Esk hacemos un llamamiento a la Mesa de Clasificación Profesional para que retome este asunto, y a los firmantes del acuerdo para que retiren su firma cuando tenga que ratificarse.**

## **LA DISPONIBILIDAD inNECESARIA**

A lo largo del verano la empresa ha ido extendiendo a los días de semana la disponibilidad necesaria para provincias tipo 3 que había empezado a poner para los fines de semana a primeros de año.

Con esta nueva fórmula de trabajo legalizada por los firmantes del convenio, un trabajador/a hace su jornada normal (de mañana o tarde) y después a la noche está disponible y tiene que actuar si sale alguna avería. Y si esa actuación es de menos de 4 horas, al día siguiente tiene que volver a hacer su turno de siete horas y media, como si tal cosa.

Vamos, que puede darse el caso de que alguien trabaje en 1 día hasta 11 horas y al día siguiente volver al tajo tan fresco.

Eso sí nos dicen que, para que la empresa no abuse de esta medida, han puesto una limitación de 12 horas a la semana por encima de las 37 y media.

**¡¡Y se quedan tan tranquilos!! Como se nota que quienes firmaron este engendro no tienen que ir a currar.**

En algunas provincias ya está sucediendo que el personal disponible tiene que actuar muchas noches y al día siguiente ir a trabajar y ya han empezado a oírse las primeras protestas.

En otras, de momento actúan poco porque solo se atienden averías a partir de determinada gravedad; pero quien pone ese límite es la empresa, por lo que nos tiene completamente en sus manos al poder bajarlo cuando quiera, si considera que las actuaciones que se hacen por la noche son insuficientes para conseguir sus objetivos de productividad.

**Se hace necesario, por tanto, que entre todos, trabajador@s y sindicatos contrarios a esta medida, luchemos para que no se aplique, aunque esté firmada.**

## LA ACCION DE LA MUTUA SE ENDURECE y Personal aprovecha para aplicar sanciones

En los últimos meses se han conocido varios casos de **actuaciones totalmente denunciables de la MUTUA MUPRESPA**. Como sabéis, dicha Mutua es la responsable de abonar la prestación económica en los casos de Incapacidad Temporal (I.T.) por enfermedad común o accidente no laboral a partir del 16º día, por lo que **a partir de ese día, y solo a partir de ese día**, puede supervisar el estado de salud del personal que se encuentre de baja, llamando a casa para interesarse por su estado de salud y/o solicitando que pase por sus servicios médicos .

**La Mutua en ningún caso puede dar el alta médica, teniendo únicamente** la facultad para solicitar a la Inspección Médica de la Seguridad Social que lo haga.

Por lo que hemos podido constatar, l@s médic@s de la Mutua se comportan de una manera amable con el personal de baja al que llaman a su consulta y, en general, no se dedican a presionar para que se coja el alta.

Sin embargo, hemos tenido conocimiento de

varios casos en los que después de reconocer a quien está de baja con mucha amabilidad y sin decirles absolutamente nada sobre si consideran que ya están bien y deberían coger el alta, han solicitado a la Inspección Médica de la Seguridad Social que se la de.

Esa actuación, además, ha traído como consecuencia inmediata que a partir de ese día, sin conocer incluso la respuesta de la Inspección Médica, RRHH haya decidido retirar el complemento por I.T. que abona la empresa y, en algún caso, iniciar un expediente sancionador.

A ESK estos hechos nos confirman nuestra convicción de que las MUTUAS solo tienen como finalidad ganar dinero a base de acortar, de una u otra forma, la duración de las bajas y de que, por tanto, **deberíamos pelear para que el acuerdo con la MUTUA**, que tiene que renovarse de año en año, **no se renueve más, volviendo a la Seguridad Social el abono del complemento por I.T..**

## Nos tienes a mano / eskura gaituzu

### AFILIAZIO TXARTELA/Ficha de Afiliación

ABIZENAK/Apellidos.....

IZENA/Nombre.....

NAN/DNI .....JAIOTZE DATA/ Fecha de Nacimiento.....

HELBIDEA/Dirección ..... P.K./CP.....

HERRIA/Localidad.....HERRIALDEA/Provincia.....

TFNOA/Tfno..... P.E./Correo Electrónico.....

### DATOS BANCARIOS

BANKUA/Banco o Caja.....

KONTU-ZENBAKIA/ Número de cuenta.....