

## **CIRCULAR INTERNA**

# **NEGOCIACIÓN SOBRE PROCESOS DE SEGREGACIÓN Y/O FILIALIZACIÓN**

**21 DE ENERO DE 2002**

### **1. INTRODUCCIÓN**

En los últimos Convenios, uno de los problemas fundamentales relacionados con la Negociación Colectiva se deriva de las pretensiones de la Empresa de realizar movimientos de segregación y/o filialización de determinadas Areas (desde distintos argumentos: Mejor gestión, creación de valor, aprovechamiento de sinérgias de Grupo, etc...).

Las consecuencias en la estructura de empresas dentro del Grupo Telefónica y sus efectos posibles sobre las condiciones laborales, salariales, sindicales, etc... de los colectivos afectados, sitúa este problema entre los prioritarios para la plantilla y, en consecuencia, objeto de atención especial para el Sindicato.

La presente Circular intenta clarificar las distintas facetas de este problema: Posición de la Empresa, alternativa sindical, aspectos de la negociación, marco jurídico, etc..., así como clarificar algunos argumentos y posiciones que están apareciendo que, a mi juicio, no responden a la realidad o están sustentados en bases poco sólidas.

### **2. ANTECEDENTES**

Las pretensiones de medidas de la Empresa sobre algunas Areas aparecen ya reflejadas en el Convenio 1999-2000, en el que se recoge el compromiso de no segregación, en particular sobre Inmobiliario y OSI (Cláusula 4.2).

Posteriormente, durante la negociación del Convenio 2001-2002, la Empresa nos plantea su pretensión de realizar medidas de segregación y/o filialización sobre Inmobiliario, pase de algunas actividades a T-Gestiona y adelanta criterios similares sobre Logística.

Las pretensiones de la Empresa son rechazadas por el Sindicato, situación que interfiere en la negociación del Convenio, dado que no estábamos dispuestos a su firma sin clarificar previamente este apartado. Esta situación se resuelve, al menos temporalmente, con el compromiso contraído por el Presidente del Grupo Telefónica, en la carta conocida incorporada en la última reunión del Convenio. (Las posiciones del Sindicato se reflejan en los escritos que se adjuntan al Convenio en la intervención del acta final, así como la carta del Presidente. Páginas 49, 50, 51 Y 52 del texto publicado por CC.OO.).

### **3. COMPROMISO DE CONVENIO: ALCANCE Y CONSECUENCIAS.**

El compromiso contraído por el Presidente del Grupo Telefónica en la carta incorporada al Convenio sobre estos procesos es, literalmente, el siguiente:

*“ En relación a la posibilidad de que se puedan adoptar medidas de modificación del actual marco empresarial de Telefónica de España (segregación/filialización) que pudieran tener consecuencias sobre los niveles de empleo actuales en la misma, con independencia de que se pueda estar analizando, les aseguro que esta posibilidad no se contempla a corto plazo y que en caso de que se planteara durante la vigencia del Convenio, se realizaría previa negociación y acuerdo con la Representación de los Trabajadores...”*

Aunque parezca una obviedad, conviene aclarar y aconsejar la lectura detenida del texto citado y deducir el alcance del mismo, que parece nítido:

- Esas medidas de externalización/segregación están en estudio.
- No se planteaban a corto plazo.
- Se podrían plantear durante la vigencia del Convenio.
- En ese caso, se realizarían previa negociación y acuerdo.
- Este compromiso tiene vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2002.

**Es evidente que el alcance es el contemplado en los guiones señalados, y no otros, que nos podrían conducir a objetivos erróneos o no cubiertos por ese compromiso. Obviamente, no parece correcto deducir de ese escrito, por ejemplo, que no se pueden plantear medidas de segregación y/o filialización, cuando lo que se compromete en el mismo es que, si se plantean, han de negociarse y acordarse.**

**Por otro lado, el compromiso exigido a la Empresa sobre la negociación y acuerdo de este tema, y aceptado en este escrito, lo consideramos un avance importantísimo respecto a la situación y el marco legal vigente (como se explicará y documentará más adelante), lo que nos conduce a deducir como fundamental esa negociación, dado que la no negociación, además de significar no cumplir ese compromiso (lo que le valdría a la empresa como excusa para no cumplir su parte), nos situaría en peores condiciones en función de ese marco legal que explicamos más adelante.**

#### **4. MARCO JURÍDICO.**

Los criterios y posiciones del Sindicato, tanto en la negociación del Convenio (reflejadas en las actas del mismo), como en las resoluciones y escritos posteriores, se enmarcaban y partían del conocimiento por nuestra parte del marco legal vigente. No obstante, nos dirigimos al Gabinete Jurídico Interfederal del Sindicato para contrastar y apoyar dichos criterios. El informe (**que se adjunta a esta Circular**), no solo confirma lo acertado de los criterios que manteníamos, sino que de su lectura se desprenden aspectos de los que éramos conscientes al plantearlos:

- El marco legal permite a la Empresa realizar estas medidas, con las obligaciones que se reflejan en el informe.
- **El compromiso de Convenio “representa una mejor y mayor garantía a las establecidas con carácter general en nuestro ordenamiento” y “representa una incuestionable mejora en relación con la normativa legal y un claro avance en el tratamiento que la negociación colectiva da en general a estas materias”.**
- Este compromiso tiene vigencia hasta el 31-12-2002.

**A la luz, no ya solo de nuestro criterio sindical sino del criterio jurídico que emana de este informe, es evidente que la alternativa de negociación nos sitúa en mejores condiciones de las que estaríamos sin el compromiso de Convenio o de posiciones testimoniales de no negociación, que nos conduciría a cerrar los ojos ante el problema, sin solucionarlo.**

## **5. MARCO DE NEGOCIACIÓN.**

Previamente a explicar las posiciones de la empresa y la nuestra sobre este tema, sería conveniente clarificar algunos aspectos relacionados con el propio marco de negociación, dado que puede producir alguna confusión por desconocimiento, en algunos casos, o no haber sacado las conclusiones necesarias de la realidad existente.

Actualmente, el Grupo Telefónica es un entramado de empresas (más de 170), en el que coexisten distintos ámbitos de interlocución y representación. No ya solo por la mera existencia de distintos países (el caso de T-Gestiona es claro, en la medida que afecta a varios) sino que incluso a nivel de nuestro país, en Telefónica existen diversos Sindicatos y Comités Intercentros (Telefónica de España, Móviles, TPI, Atento, Telyco, etc...). No existe un "Comité Intercentros del Grupo Telefónica", entre otras cosas porque no lo contempla la legislación española. Y hay Sindicatos con presencia solo en alguna de las empresas.

En consecuencia, es evidente que el ámbito y la capacidad de negociación se ve modificada sustancialmente por esta realidad. Hoy, guste o no, solo es posible el tratamiento de los problemas de un grupo de empresas desde la capacidad supraempresarial y la presencia en los distintos niveles de la empresa. Hoy, esa capacidad solo la tienen CC.OO: y UGT. Por otro lado, ambos Sindicatos tienen suscrito con el Grupo Telefónica un protocolo de interlocución que permite y posibilita la interlocución y negociación tanto a nivel nacional en el Grupo, como a nivel internacional.

Obviamente, el conocimiento de esta realidad permite y explica el por qué de que las negociaciones se realicen en los ámbitos posibles y únicos existentes.

## **6 POSICIÓN DE LA EMPRESA.**

En las distintas reuniones mantenidas, la empresa ha ido planteando el alcance y ámbitos de sus medidas. Aunque conocidas en general, las reflejamos en síntesis:

- Respecto a Inmobiliario, el proyecto de la Empresa es la creación de una filial, a la que se transferirían los activos, actividades y personas adscritas a esa actividad. Esa medida, según su criterio, permite una mejor gestión del patrimonio inmobiliario, en el conjunto del Grupo y con vocación de gestión en el mercado, además de permitir la creación de valor, latente hoy y que afloraría permitiendo el aumento con esa medida. Por distintos aspectos (legales, fiscales, etc...) explica que se ha de realizar contemplando toda la actividad, todos los activos y todas las personas adscritas.
- En el caso de T-Gestiona, se plantea el pase a esta filial del Grupo, de parte de determinadas actividades (Tesorería, contabilidad, etc...), tanto de las empresas del Grupo en España como en el resto de países. Esta filial se encargaría de realizar esa parte de las actividades transferidas para todo el Grupo Telefónica. Dado que se realiza sobre PARTE de las actividades y sobre PARTE del colectivo, ese pase se plantea con carácter voluntario, entre otras cosas porque legalmente solo se puede hacer así.
- En el caso de Logística, si bien no se ha planteado formalmente, adelantan el proyecto de transferir la actividad de Logística de las distintas empresas del Grupo a la filial creada (Zeleris).

En las reuniones celebradas, la empresa manifiesta su intención del mantenimiento de las actuales condiciones de Telefónica de España a las personas afectadas, a título individual.

## **7. POSICIÓN DE CC.OO.**

Los criterios que mantenemos sobre este problema ya fueron adelantados durante la negociación del Convenio, y fueron incorporados al acta final del mismo, con el fin de clarificar nuestra posición y el alcance del compromiso de Convenio comentado. Posteriormente han sido expresados en los distintos escritos publicados y en las resoluciones y decisiones de los órganos de dirección (el último en la resolución de la Comisión Ejecutiva Estatal de 18 de Diciembre de 2001).

Conviene ampliar que en este proceso hemos procurado contrastar, apoyar y complementar nuestros criterios con diversas aportaciones, reuniones, informes, etc..., en distintos ámbitos, con el fin de que los objetivos y criterios sean lo más acertados y eficaces posibles. En ese sentido, hemos acudido a distintos niveles de asesoramiento:

- Informe jurídico ya comentado.
- Reuniones con los Sindicatos de los países que teníamos conocimiento de problemáticas similares: Reino Unido, Italia, Suiza, Francia y Portugal.
- Reunión conjunta con todos los Sindicatos de los países donde opera Telefónica.
- Reuniones con el Sindicato de CC.OO. donde se han producido movimientos similares y que han sido ya negociados con un tratamiento similar al que defendemos en Telefónica, con un resultado positivo. (En concreto, en las empresas Endesa y CASA).

De nuestro propio análisis colectivo, complementado con las experiencias aportadas por los ámbitos comentados, hemos deducido una serie de criterios y objetivos que tienen como resultado una posición que consideramos acertada, fundamentada y coherente.

**La posición de CC.OO. se fundamenta, previamente, en considerar que en Telefónica de España hemos realizado un esfuerzo considerable en los últimos años que han posibilitado situar a la empresa en unos niveles de productividad, eficacia y adecuación a las necesidades de la nueva situación del mercado.**

**Ese esfuerzo, en el que ha jugado un papel fundamental la actual plantilla de la empresa, nos legitima y refuerza en la reivindicación de garantizar el empleo y sus condiciones en los niveles alcanzados, al menos en los escenarios previsibles.**

**Se compartan o no, somos conscientes que el actual marco legal permite a la empresa realizar medidas de este tipo (obligadas al acuerdo mientras que el Convenio esté en vigor). Por otro lado, aún sin compartirlo, el criterio de la empresa puede ser, como dice su Dirección, la mejor gestión y el aumento de valor para la empresa.**

**Pero, desde la óptica sindical, creemos estar legitimados y tener argumentos para exigir que estas medidas no supongan merma de los niveles de garantía sobre nuestro empleo y de las condiciones del mismo.**

**Por ello, nuestra posición es la de defender el mantenimiento del actual ámbito y marco del Convenio, así como su proyección a futuro. El criterio, en síntesis, se resume en el principio de “mismo Convenio, mismas condiciones y mismo Sindicato” para la plantilla actual de Telefónica de España (con independencia de su encuadramiento en el Grupo). Obviamente, sindicalmente tenemos un objetivo posterior respecto al Convenio de Grupo y, en última instancia, de Sector. Pero el**

**compromiso de Convenio consideramos que hoy alcanza, al menos, a las medidas que afecten a los niveles de empleo de la actual Telefónica de España.**

**En consecuencia, defendemos un único Convenio con el ámbito modificado respecto a los cambios de estructura que se planteen como los casos de Inmobiliario o Logística si se planteara en el futuro. En el caso de T-Gestiona, planteado con carácter voluntario, el respeto a las condiciones para aquellas personas que acepten su pase de manera voluntaria.**

**En definitiva, consideramos que esta posición respeta los compromisos de Convenio, mejora la capacidad y posibilidades del marco legal y respeta, a todos los efectos, la legítima aspiración de la plantilla a mantener sus condiciones y recoger la tranquilidad de futuro derivada del esfuerzo realizado.**

**Por último, aunque hay que señalar que la empresa hasta la fecha ha respetado el compromiso de no efectuar movimientos no acordados en este tema, no ha aceptado nuestro planteamiento en la mesa de negociación. Obviamente, en caso de no respetar los compromisos contraídos o de que el resultado de la negociación no fuera satisfactorio, recurriremos a las medidas jurídicas y sindicales que sean necesarias para alcanzar nuestros objetivos.**

**Madrid, 21 de Enero de 2002**

## **NOTAS JURIDICAS SOBRE EL PROCESO DE FILIALIZACION EN TELEFONICA**

1.- Partiendo del compromiso de negociación adquirido Telefónica, en relación con los procesos de segregación-filialización, que tengan consecuencias sobre los niveles de empleo se plantean las siguientes consideraciones para su estudio y debate sindical.

- En primer término hay que señalar que este compromiso alcanzado de negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, en estos supuestos de escisión-segregación-filialización, representa una mejor y mayor garantía a las establecidas con carácter general en nuestro ordenamiento

Así, el Estatuto de los Trabajadores tras la reforma producida por la Ley 12/2001 de 9 de julio regula, el cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior.

Las únicas obligaciones que establece para la empresa cedente es la exigencia de responsabilidad solidaria con el cesionario durante tres años respecto de las obligaciones laborales nacidas anterioridad a la transmisión, y la de informar a los representantes legales de los trabajadores respecto de:

- a) Fecha prevista de transmisión.
- b) Motivos de la transmisión
- c) Consecuencias jurídicas económicas y sociales para trabajadores.
- d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

El nº. 9 del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores establece la exigencia de apertura de un periodo de consultas con la representación de los trabajadores, cuando se previene adoptar medidas laborales en relación con los trabajadores, con motivo de la transmisión o del cambio de titularidad jurídica.

En materia de derechos colectivos el art. 44 en su nueva redacción establece que, salvo acuerdo en contrario, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro o unidad transferida. Este convenio se mantendrá en vigor hasta su expiración o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

En relación con el mandato representativo, señala que el cambio de titularidad no extinguirá el mandato de los representantes legales de los trabajadores, los cuales seguirán ejerciendo sus funciones y manteniendo sus garantías, siempre que la empresa, centro o unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía.

También el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores recoge entre las competencias del comité de empresa, la de emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

En nuestro ordenamiento mercantil el régimen de los cambios de titularidad y los diversos supuestos de reestructuración societaria -segregación, escisión, filialización, etc.- por los que se transmite en bloque o parcialmente a una o varias sociedades (preexistentes o constituidas ex novo) una o mas partes del patrimonio social, no recoge garantías adicionales para los trabajadores con las excepciones del derecho de información que corresponde a los representantes de los trabajadores sobre la escisión que se proyecta y de la tutela dispensada para los acreedores sociales que aparecen regulados en la ley de sociedades anónimas.

En definitiva el compromiso adquirido por el representante legal de Telefónica el 16 de mayo de 2001, y que se ha incorporado al convenio colectivo como contenido integrante de la norma convencional, representa una incuestionable mejora en relación con la normativa legal y un claro avance en el tratamiento que la negociación colectiva da en general a estas materias.

2.- En relación con las condiciones de trabajo y la normativa convencional que deban aplicarse a los trabajadores de las nuevas filiales creadas, hay que hacer las siguientes matizaciones:

a) Si se trata de un colectivo de trabajadores y trabajadoras procedentes todos ellos de la empresa principal, con carácter general se les deberá mantener las que tenían con anterioridad, hasta la entrada en vigor, en su caso, de un nuevo convenio

Así la directiva comunitaria 77/187 establece la obligatoriedad del cesionario de mantener las condiciones de trabajo pactadas en el convenio en vigor en la fecha de la transmisión hasta la entrada en vigor de otro convenio.

En este sentido el Tribunal Supremo en sentencias entre otras de 15 de junio de 1992 y 20 de enero de 1997 sostiene que el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores establece dos garantías para los supuestos de transmisión de empresas: la exclusión de la extinción de los contratos y la conservación del régimen contractual anterior quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior, lo que de una parte supone la subsistencia de las condiciones profesionales de carácter personal acreditadas por el trabajador en la anterior empresa y de otra el mantenimiento, en principio de la regulación de las condiciones de trabajo vigente en la entidad empresarial transmitente, con independencia de que pudiera ser aplicable el régimen jurídico correspondiente al nuevo empresario, de acuerdo con las reglas sobre concurrencia de normas laborales.

La subrogación opera sobre cualesquiera condiciones de trabajo integrantes de; estatuto de; personal afectado - categoría profesional, naturaleza del vínculo contractual, antigüedad, jornada, sistema de trabajo, salario, devengos extrasalariales, etc... tanto si las mismas derivan de fuentes de aplicación general como de normas sectoriales o de empresa, o incluso de origen contractual, sin que, por tanto, la existencia de un fenómeno de sucesión empresarial pueda suponer para los trabajadores afectados el empeoramiento de las condiciones laborales que con anterioridad venía siendo aplicables sus relaciones laborales.

La jurisprudencia constante del Tribunal Supremo al interpretar el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores (entre otras muchas, s.s.. de 26.5.87 Ar. 3886 y 26.1.88 Ar. 56) ha venido estableciendo que las normas contenidas en dicho precepto, constituyen una firme garantía

de la estabilidad del puesto de trabajo que presupone la concurrencia de dos elementos o requisitos:

El subjetivo, representado por la transferencia directa o tracto sucesivo del antiguo empresario al nuevo adquirente, y otro objetivo, consistente en la entrega ejecutiva del total conjunto operante de los elementos esenciales de la empresa que permita la continuidad de la actividad empresarial, unidad socio-económica de producción que configure la identidad del objeto transmitido.

En el caso de las nuevas filiales de Telefónica parece claro que sería esta doctrina la aplicable ya que en estos procesos se dan los requisitos que la misma contempla.

No obstante lo anterior, el Tribunal Supremo ha sostenido que el mantenimiento de las condiciones precedentes no juega de forma automática, quedando supeditado a que las nuevas condiciones tras la transmisión no sean mas favorables, pues en este caso, serían de aplicación al trabajador las mas favorables.

b) La incorporación a las filiales de nueva creación de trabajadores no procedentes de Telefónica podría generar la concurrencia de regímenes contractuales distintos en la misma empresa, diferencias estas que deberían neutralizarse vía negociación, bien garantizando a todos los trabajadores la aplicación del convenio de Telefónica, bien por vía de establecer una regulación convencional homogénea por un acuerdo de empresa para la filial, manteniendo o no como norma supletoria el convenio de Telefónica o el del sector.

3.- En relación con los derechos y garantías de los representantes de los trabajadores en los casos de sucesión de empresas, los criterios que vienen manteniendo los tribunales y que serían, en principio de aplicación a los procesos de filialización-excisión desarrollados en Telefónica son los siguientes:

a) Mantenimiento o pérdida del mandato representativo.

Se conserva la representación unitaria del colectivo traspasado a otra empresa cuando dicho colectivo sea el conjunto total de una unidad electoral originaria con la integridad de sus representantes (sentencia del TCT de 29.9.87, 27.19.88, 22.2.89 y 18.12.90).

Tales sentencias mantienen que el órgano de representación unitaria "responde, en su exclusivo teleologismo, al servicio de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses; luego en tanto persista ese colectivo laboral o trabajadores representados, aquél órgano está cumpliendo con su mentado objetivo". De lo contrario, hasta se atentaría con la procedente autonomía y garantía de tales órganos, al supeditar su existencia a las propias vicisitudes de la existencia de la empresa. En los casos de subrogación empresarial, hasta la misma referencia del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, al hablar de representantes legales de la empresa cedida", demuestra que es posible la pervivencia de dicha representación a pesar de la cesión, siempre que se mantenga el centro de trabajo con las mismas o análogas condiciones de actividad o plantilla

b) Que el conjunto de trabajadores cedidos pierde su representación unitaria cuando dicho conjunto sea solamente una parte del colectivo de la unidad electoral de origen, o cuando, aún en el caso de que el mismo constituya la totalidad de tal unidad electoral primitiva, el conjunto de personal readscrito no conserve una cierta unidad productiva y unos determinados rasgos diferenciales tras su nueva ubicación en la empresa de destino

(sentencia del TCT de 29.5.84, 18.4.85, 19.12.86. 23.10.87, 22.12.87, 7.4.88, 12.12.88, 25.1.89 y 29.3.89).

La directiva de la UE 77/87 de 14 de febrero establece:

1.- En la medida en que el centro de actividad conserve su autonomía subsistirán el estatuto y la función de los representantes o de la representación de sus trabajadores afectados por un traspaso tal como se define en el apartado 1 del artículo 1 previsto por las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros.

Esta regla general no será de aplicación cuando, de acuerdo con las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o la práctica de los Estados miembros, se reúnan las condiciones necesarias para la nueva designación de los representantes de los trabajadores o para la nueva formación de la representación de éstos.

Si el mandato de los representantes de los trabajadores afectados por un traspaso tal como se define en el apartado 1 del artículo 1 expira a causa de ese traspaso, los representantes continuarán beneficiándose de las medidas de protección previstas por las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, o por la práctica de los Estados miembros”

Protección que se reitera en la Directiva 90/50/CE del Consejo de 29 de junio de 1998, por la que se modifica la anterior, en cuyo art. 5 viene a establecerse expresamente que:

1.- En la medida en que la empresa, el centro de actividad o un parte de estos conserve su autonomía, el estatuto y la función de los representantes de los trabajadores afectados por un traspaso tal como se define en el art. 1 subsistirán en los términos de las condiciones existentes de la fecha de traspaso según lo previsto por las disposiciones legales reglamentarias, administrativas o por un acuerdo, siempre que se reúnan las condiciones necesarias para la formación de la representación de los trabajadores.

2.- Si el mandato de los representantes de los trabajadores afectados por un traspaso expirare a causa de ese traspaso, los representantes continuarán beneficiándose de las medidas de protección previstas por las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, o por la práctica de los Estados miembros”

Como puede apreciarse, la Directiva de la CEE condiciona la subsistencia de las representaciones a que la empresa, los centros de trabajo o la parte de éstos que es objeto de la transmisión conserve su autonomía, o lo que es lo mismo, se sostiene la pervivencia de las representaciones en tanto que la transmisión operada, por cualquier vía, afecte básicamente a la titularidad de la empresa, pero no a la estructura productiva de la misma en lo que al mantenimiento de los centros de trabajo se refiere. La sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea así lo ha aplicad en la sentencia de 19 de mayo de 1992 (Actualidad Laboral 1216/92).

(Para más información ver informe del Gabinete de Estudios Jurídicos de Albacete de abril de 2000)

En definitiva y con carácter general nuestra doctrina se cohonesta con los contenidos de las Directivas Europeas y vincula la vigencia del mandato representativo a la subsistencia del centro de trabajo en que los representantes fueron elegidos o en última instancia. al mantenimiento del colectivo representado como conjunto de una Unidad electoral originaria

En consecuencia, en todos los procesos de segregación-filialización que se desarrollen, debe incluirse entre las materias a negociar la referida a los derechos sindicales y de

representación, ya que con el criterio doctrinal existente no podríamos cubrir los problemas derivados de dichos procesos, en relación con la cobertura representativa de los trabajadores afectados

En todo caso, de forma transitoria y hasta la celebración de nuevas elecciones en las filiales, se deberán garantizar los derechos sindicales y de representación de los trabajadores sujetos al proceso de filialización-segregación. El compromiso adquirido por Telefónica y su integración como contenido de la norma convencional, permitiría resolver a través de diferentes medidas los problemas derivados de la falta de representación.

Gabinete Interfederal  
Madrid, 18 de octubre de 2001