

## Telefónica, CCOO, UGT y Sumados logran sus objetivos

- Beneficios multimillonarios para la empresa
- Más precariedad para los y las trabajadoras del sector
- Peores condiciones para las plantillas de Telefónica-Movistar

**P**ero la tecnología no era para hacernos vivir mejor a toda la sociedad? Telefónica no lo cree así, y parece ser que CCOO, UGT y Sumados tampoco.

El acuerdo de convenio y del **ERE forzoso, con apariencia de voluntario** va a destruir 3.421 empleos con condiciones dignas y reguladas, utilizando como argumento las nuevas tecnologías como “causante”. Este va a ser el camino para continuar sustituyendo empleos de calidad por empleos subcontratados con peores condiciones laborales. **Los datos confirman** que en las subcontratas hay mayor siniestralidad (entre otras consecuencias nefastas para los y las trabajadoras); Telefónica y sus amigos dueños de las contratas buscan a cualquier precio mantener y aumentar los multimillonarios beneficios, aunque sea a costa del **aumento de siniestralidad en el sector**.

¡La actitud de CCOO y UGT no tiene nombre! Pactar un ERE forzoso en una empresa con multimillonarios beneficios como es Telefónica sobrepasa todos los límites. ¿Esta es la aportación sindical de Sumados? Aceptar por primera vez un despido colectivo forzoso. ¡Enhorabuena por la aportación!

Esta destrucción brutal de empleo se hace bajo el paraguas de un nuevo Gobierno, que ha prometido que esta va a ser ‘la legislatura del empleo’ y además del ‘empleo de calidad’. De hecho, ¿cómo justifica este Gobierno el plan de rescate con la compra de acciones de Telefónica cuando se están destruyendo miles de empleos para profundizar en la subcontratación? Este gobierno o se posiciona con los y las trabajadoras o con las grandes empresas del IBEX35. Y ante este despido, sin lugar a dudas se han posicionado con Telefónica.

ESK seguimos exigiendo a este Gobierno que se posicione a favor de los y las trabajadoras, que rechace públicamente este despido colectivo, y que cumpla su palabra reformando urgentemente el artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores, limitando al máximo la subcontratación y obligando a las empresas subcontratistas a tener las mismas condiciones laborales y económicas que la empresa principal para la que prestan sus servicios. **¡Stop subcontratación!**

Así mismo, exigimos a la autoridad laboral que rechace administrativamente el ERE presentado por Telefónica por estar absolutamente injustificado.

### CONVENIO COLECTIVO

Junto a este ERE forzoso se ha firmado un nuevo convenio que se acomoda a la destrucción de miles de empleos. Quienes quedan en la empresa sufrirán las consecuencias de este convenio.

Lo primero que habría que decir es, que cuando se negocia un convenio es para conseguir mejoras sobre el que ya existía. Desde ESK no observamos ninguna mejora significativa, las modificaciones que se han realizado son principalmente a medida de la empresa, manteniendo y en algunos casos aumentando la flexibilidad funcional y organizativa, recortando derechos, perdiendo poder adquisitivo y como no, dejando abiertas todas las amenazas a través de la negocia-

ción permanente.

Lo segundo es, que **el proceso de negociación ha sido infumable, por no decir directamente antidemocrático**. Se ha firmado un convenio (y un ERE), que regula nuestras condiciones para los próximos años en 1 mes, con las navidades por medio: **sin la participación del conjunto de los y las trabajadoras** (ni en la elaboración de la plataforma, ni durante la farsa de la negociación, y una vez más, sin consultar a las plantillas antes de la firma). Por desgracia, en esto no ha aportado nada nuevo el hecho de que hayan estado presente en las negociaciones del convenio el sindicato Sumados (¡vaya papelón el suyo!), ni el que hayan estado presente en la negociación del ERE Cobas y CGT con su irrelevante presencia en el CI.

## CONVENIO SIN ULTRACTIVIDAD

Los derechos que recogen este convenio, si no se acuerda un nuevo convenio, caducarán en diciembre de 2026. Más presión para los y las trabajadoras cuando afrontemos el nuevo convenio.

## LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA

No nos cabe ninguna duda de que la empresa va a volver a la carga con los traslados forzosos en localidades pequeñas en las provincias que quede alguien fuera de las capitales. **Una vez más la tecnología no se usa a favor de los y las trabajadoras.**

## SALARIO

El salario sube un escasísimo 1,5% sobre masa salarial, que se quedará en un escaso 1,2% en tablas (que está incluso por debajo de los propios acuerdos que CCOO, UGT y la CEOE) congelándose las gratificaciones y pluses. Que no nos engañen, la revisión al final del convenio y no año a año, significa sí o sí una menor subida salarial, haciendo que se pierda poder adquisitivo. La paguilla de 300€, consolidable solo 150€, es simplemente un insulto que intenta adornar un muy mal acuerdo económico. No olvidemos los multimillonarios beneficios de esta nuestra empresa, logrados con nuestro trabajo y de los y las compañeras de las contratas.

## JORNADA LABORAL

Tras más de 40 años con una jornada de 37,5 sin reducir un solo minuto; cuando el Estatuto de los y las Trabajadoras va a reducir de 40 a 37,5 horas; y en contexto de nuevas

tecnologías que permiten mantener la productividad con una menor jornada... nos venden como un éxito que en tres años se reduzca nuestra jornada a 36 horas semanales (una reducción de 30 minutos cada año, el 2024 desde julio).

## PERMISOS

En este apartado se da un recorte claro de derechos. En el anterior convenio teníamos 4 días de asuntos propios, más 4 días aprobados en el Estatuto para “fuerza mayor”. Pues bien, Telefónica, CCOO, UGT y Sumados han decidido recortar estos derechos, limitando la suma de los dos derechos a 6 días para este 2024 y 2025, y a 5 días para el 2026. **UNA VERGÜENZA. Mientras se avanza en conciliación en la legislación laboral general, en Telefónica se frenan dichos avances.**

## FLEXIBILIDAD FUNCIONAL

Lo dejan para la amenaza permanente pero, ya acuerdan la necesidad de cambiarlo, como no, a una mayor multifunción, especialmente para Operaciones, es decir tapar las sillas con cada vez menos culos, en concreto muchos miles de culos menos desde que se aprobó el modelo de clasificación profesional actual.

## AMENAZA PERMANENTE

En las diferentes mesas de negociación permanente dejan asuntos tan peligrosos para nuestros derechos como el absentismo y su relación con el hecho de cobrar o no el 100% el salario durante toda la baja, la ya mencionada clasificación profesional, el futuro de Operaciones, Comercial, etc, es decir, este convenio es una amenaza permanente a nuestros derechos.

**Para ESK solo cabía un convenio digno: aquel que pasaba por poner en el centro del debate la creación de empleo como única salida para revertir la situación de desmantelamiento de la empresa, y que nos aleje de esta espiral de despropósitos a la que nos han abocado desde hace ya demasiados años Telefónica, CCOO, UGT y ahora Sumados.**

**ESK seguiremos trabajando junto a todas las plantillas de Telefónica y de las contratas para dar la vuelta a esta situación.**

[esk.eus/teleko](https://esk.eus/teleko)

## Telefonicak, CCOOk, UGTk eta Sumadosek helburuak lortu dituzte

- Milioi askoko irabaziak enpresarentzat
- Prekarietate handiagoa sektoreko langileentzat
- Baldintza okerragoak Telefónica-Movistarreko plantillentzat

**B**aina teknologia ez al zen gizarte osoa hobeto bizitzeko? Telefonicak ez du horrela uste, eta badirudi CCOO, UGT eta Sumados ere ez direla horrela.

Hitzarmen-akordioak eta nahitaezko enplegu-erregulazioko espedientearenak 3.421 lanpostu suntsituko dituzte baldintza duin eta arautuekin, eta argudioa teknologia berriak erabiliko dituzte “eragile” gisa. Hori izango da kalitatezko enpleguak lan-baldintza okerragoekin azpikontratutako enpleguekin ordezkatzeko bidea. Datuek berreszten dute azpikontratetan ezbehar-tasa handiagoa dagoela (beste ondorio kaltegarri batzuen artean langileentzat); Telefonicak eta kontraten jabe diren bere lagunek edozein preziotan bilatzen dute etekin aberatsak mantentzea eta handitzea, nahiz eta sektoreko ezbehar-tasaren igoeraren kontura izan.

CCOO eta UGTren jarrerak ez du izenik! Nahitaezko enplegu-erregulazioko espediente bat hitzartzea etekin aberatsak dituen enpresa batean, Telefonicak, esaterako, muga guztiak gaitzen ditu. Hau al da Sumadosen ekarpen sindikala? Nahitaezko kaleratze kolektibo bat lehen aldiz onartzea. Zorionak ekarpenagatik!

Enpleguaren suntsiketa basati hori Gobernu berri baten babespean egiten da. Gobernu horrek agindu du “enpleguaren legegintzaldia” izango dela, eta “kalitatezko enplegua” ere izango dela. Izan ere, nola justifikatzen du Gobernu honek erreskate-plana Telefonicaren akzioen erosketarekin, azpikontratazioan sakontzeko milaka enplegu suntsitzen ari direnean? Gobernu hau IBEX35eko langileekin edo enpresa handiekin kokatzen da. Eta kaleratze horren aurrean, zalantzarik gabe, Telefonicarekin bat egin dute.

ESK-k Gobernu honi eskatzen dio langileen aldeko jarrera har dezala, kaleratze kolektibo hori publikoki arbuia dezala, eta Langileen Estatutuaren 42.1 artikulua lehenbailehen erreformatuz emandako hitza bete dezala, azpikontratazioa ahalik eta gehien mugatuz eta enpresa azpikontratatik zerbitzuak ematen dituzten enpresa nagusiaren lan- eta ekonomia-baldintza berberak izatera behartuz. Stop azpikontratazioa!

Era berean, lan-agintaritzari eskatzen diogu Telefonicak aurkeztutako enplegu-erregulazioko espediente administrati-boki atzera botatzeko, erabat justifikatuta ez dagoelako.

### HITZARMEN KOLEKTIBOA

Nahitaezko enplegu-erregulazioko espediente horrekin batera, beste hitzarmen bat sinatu da, milaka lanpostu suntsitzera egokitzeko. Enpresan geratzen direnek hitzarmen honen ondorioak jasango dituzte.

Lehenik eta behin esan beharko litzateke hitzarmen bat negoziatzen denean lehenik zegoena hobetzeko dela. ESK-n ez dugu hobekuntza esanguratsurik ikusi, egin diren aldaketak enpresaren neurria egindakoak izan dira nagusiki, malgutasun funtzional eta antolamenduzkoa mantenduz eta kasu batzuetan areagotuz, eskubideak murriztuz, erosteko ahalmena galduz eta nola ez, etengabeko negoziazioaren bidez mehatxu guztiak irekita utziz.

Bigarrena da negoziazio-prozesua hutsezina izan dela, zuzenean antidemokratikoa ez esatearren. Hitzarmen bat (eta EEE bat) sinatu da, hurrengo urteetarako gure baldintzak hilabete batean arautzen dituen, Gabonak tarteko direla: langile guztiek parte hartu gabe (ez plataformaren prestaketan, ez negoziazioaren fartsan, eta beste behin ere, sinatu aurretik plantillei galdetu gabe). Zoritxarrez, horretan ez du ezer berririk ekarri hitzarmenaren negoziatioetan Sumados sindikatua (a zer nolako papera!) egon izanak, ez eta Cobas eta CGT enplegu-erregulazioko espedientearen negoziatioan egon izanak ere, CIn duten presentzia hutsalarekin.

## ULTRAKTIBITATERIK GABEKO HITZARMENA

Hitzarmen honetan jasotzen diren eskubideak, hitzarmen berririk adosten ez bada, 2026ko abenduan iraungiko dira. Presio handiagoa langileentzat hitzarmen berriari aurre egiten diogunean.

## MUGIKORTASUN GEOGRAFIKOA

Zalantzarik gabe, hiriburuetatik kanpo norbait geratzen den probintzietako herri txikiak nahitaezko lekualdaketeen enpresa berriro kargatuko da. Berriro ere, teknologia ez da langileen alde erabiltzen.

## SOLDATA

Soldata % 1,5 baino ez da igotzen soldata-masaren gainean, eta % 1,2 baino ez da geratuko tauletan (CCO, UGT eta CEOEren akordioen azpitik ere badago), haborokinak eta plusak izoztuz. Ez gaitzela engainatu, hitzarmenaren amaieran, eta ez urtez urte, berrikustek esan nahi du soldata-igoera txikiagoa izango dela, eta erosteko ahalmena galduko dela. 300 €-ko pegoa, 150 €-koa bakarrik kontsolidagarria, iraina besterik ez da, oso akordio ekonomiko txarra apaintzen saiatzen dena. Ez ditzagun ahaztu gure enpresaren etekin aberatsak, gure lanarekin lortutakoak eta kontratatutako lan-kideenak.

## LANALDIA

40 urte baino gehiago eman ondoren 37,5 urteko lanaldiarekin minutu bakar bat ere murriztu gabe; Langileen Estatutuak 40 orduetik 37,5 ordura murriztuko duenean; eta produktibitateari lanaldi txikiagoarekin eustea ahalbidetzen duten teknologia berrien testuinguruan... arrakasta gisa saltzen digute hiru urtean gure lanaldia asteen 36 ordura murriztea (30 minutuko murrizketa urtero, 2024an uztailetik).

## BAIMENAK

Atal honetan eskubideak argi eta garbi murrizten dira. Aurreko hitzarmenean, norberaren gauzetarako 4 egun genituen, gehi Estatutuan onartutako 4 egun, "ezinbesteko kasuetarako". Bada, Telefonicak, CCOOk, UGTk eta Sumadosek eskubide horiek murriztea erabaki dute, bi eskubideen batura 6 egunera mugatuz 2024 eta 2025erako, eta 5 egunera 2026rako. Lotsagarria. Lan-legedi orokorrean kontziliazioan aurrera egiten den bitartean, Telefonican gelditu egiten dira aurrerapen horiek.

## MALGUTASUN FUNTZIONALA

Etengabeko mehatxurako uzten dute, baina, nola ez, funtzio anitzera aldatzeko beharra adosten dute, batez ere Eragiketarako, hau da, aulkiak gero eta ipurdi gutxiagorekin esaltzeko; zehazki, milaka ipurdi gutxiago egungo lanbide-sailkapenaren eredu onartu zenetik.

## ETENGABEKO MEHATXUA

Etengabeko negoziatio-mahaietan gure eskubideentzat arriskutsuak diren hainbat gai uzten dituzte, hala nola absentismoa eta baja osoan soldata % 100 kobratzearekin edo ez kobratzearekin duen harremana, aipatutako lanbide-sailkapena, eragiketen etorkizuna, komertziala, etab., hau da, hitzarmen hau etengabeko mehatxua da gure eskubideentzat.

**ESK-ren ustez, hitzarmen duina baino ez zegoen: enpresa desegiteko egoera iraultzeko irtenbide bakartzat enpleguaren sorrera eztabaidaren erdigunean jartzetik pasatzen zena, eta Telefonicak, CCOOk, UGTk eta orain Sumadosek aspaldidanik jasan behar izan duten zentzugabekeria espiral horretatik aldentzen gaituena.**

**ESK-k Telefónicako plantilla guztiekin eta kontratekin lanean jarraituko du egoera honi buelta emateko.**

[esk.eus/teleko](http://esk.eus/teleko)

