

PLATAFORMA DE UGT



**PARA LA
NEGOCIACIÓN DEL
CONVENIO COLECTIVO
DE TELEFÓNICA**

AÑO 2003



ÍNDICE:

Página

1. VIGENCIA.....	3
2. ÁMBITO.....	3
3. EMPLEO.....	3
4. ASPECTOS ECONÓMICOS.....	4
5. PREMIO SERVICIOS PRESTADOS.....	5
6. GRATIFICACIONES.....	5
7. INCENTIVOS.....	5
8. JORNADA, TURNOS Y HORARIOS.....	5
9. VACACIONES.....	5
10. TRASLADOS.....	6
11. CAMBIOS DE ACOPLAMIENTO.....	6
12. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	6
13. CATEGORÍAS LABORALES.....	7
14. PERSONAL FUERA DE CONVENIO.....	8
15. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	8
16. MEDIO AMBIENTE.....	11
17. FORMACIÓN PROMOCIÓN Y SELECCIÓN.....	11
18. FONDOS SOCIALES.....	12
19. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.....	12
20. SEGURO COLECTIVO DE RIESGO.....	12
21. SEGURO DE SUPERVIVENCIA.....	12
22. SEGURO DE SUELDO.....	12
23. PRESTACIONES T ASISTENCIA SANITARIA.....	13
24. ATAM.....	13
25. ACOSO SEXUAL Y ACOSO MORAL.....	13
26. IGUALDAD DE GÉNERO.....	14
27. RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA.....	14
28. PARTICIPACIÓN SINDICAL.....	15
29. CONVENIO DE GRUPO.....	15
30. CONVENIO DE SECTOR.....	15



VIGENCIA

Dos años. En cualquier caso dependerá del contenido y del desarrollo de la negociación.

ÁMBITO:

Concreción y delimitación del ámbito personal, reduciendo el número y porcentaje de personas fuera de Convenio, con regulación de las condiciones de salida y solicitudes de inclusión en el mismo.

EMPLEO

Garantía de empleo

Durante la vigencia del Convenio, la Dirección de la empresa garantiza que la reorganización del trabajo por causa de innovaciones tecnológicas, económicas, técnicas, organizativas o de producción, no será causa de baja en la empresa, con carácter forzoso, mediante aplicación de los mecanismos previstos en el artículo 51 y en el artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores

Garantía de no Movilidad Geográfica

Durante la vigencia del Convenio, la empresa no utilizará procesos de movilidad geográfica interprovincial e interinsular, con carácter forzoso.

Otras medidas

La Cláusula de Empleo, en los términos que estaba redactada en el precedente Convenio Colectivo necesita de una redefinición, que potencie la necesidad de acordar y concertar las medidas necesarias eliminando la posibilidad de adopción de medidas unilaterales por parte de la empresa, así como que las decisiones acordadas se implanten uniformemente, salvo adaptaciones concretas y particularizadas acordadas en el seno de las Comisiones de Gestión Provinciales.

Se debe potenciar la Comisión de Empleo, como órgano decisorio en la adopción de las líneas generales que en materia de empleo pudieran acordarse, remitiéndose a las Comisiones de Gestión Provinciales la aplicación concreta de las medidas acordadas. En cualquier supuesto de discrepancias, se asumirá la obligación de someter las diferencias a sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

Se impulsarán mecanismos que atiendan a la recuperación de actividades. Estas actividades recuperadas, serán consideradas como actividades de carácter fundamental, y serán desarrolladas por las categorías profesionales que existan en Telefónica de España SAU.



Elaboración, con la participación de la RR.TT., de un catálogo de las actividades que en la actualidad se vienen realizando o que se prevé que se van a desarrollar con personal propio, a corto, medio y largo plazo.

Ante la continua centralización de actividades, ha de concretarse con la empresa, la creación o implantación de actividades en las provincias de menor actividad, por así permitirlo el desarrollo tecnológico.

Ningún trabajador se le podrá encomendar funciones distintas de su categoría profesional, mientras que en su propia residencia, esas funciones estén siendo desarrolladas por trabajadores de otras categorías profesionales, o por personal de contratas (empresas colaboradoras).

Antes de proceder a cualquier proceso de externalización, que obligatoriamente deberá de ser negociado con la Representación de los Trabajadores, todo el personal de plantilla debe de tener una ocupación plena y efectiva.

Como medida generadora de empleo, se deben buscar mecanismos que tengan como objetivo la consecución de la jornada semanal de 35 horas, de lunes a viernes.

Compromiso de negociación previa con los Representantes de los Trabajadores de cuantos planes de la empresa puedan afectar al volumen de empleo o a las condiciones de trabajo.

Cumplimiento de la LISMI (Ley para la Integración Social de Minusválidos) en las contrataciones laborales.

ASPECTOS ECONÓMICOS

En UGT seguimos apostando por un modelo de negociación salarial que tome como referencia los valores de crecimiento de la inflación y del crecimiento de la productividad. Pero ello introduciendo como elemento imprescindible la necesaria Cláusula de Revisión Salarial, que evite los posibles efectos perversos de una previsión de inflación errónea por parte del Gobierno.

- **Masa Salarial.-** Crecimiento de la Masa Salarial de un 2% por encima de la inflación prevista cada año de vigencia del Convenio.
- **Revisión Salarial.-** Se mantendrá una Cláusula de Revisión Salarial para cada año de vigencia del Convenio, que garantice el incremento del poder adquisitivo sobre el IPC real, en los mismos términos que en anteriores Convenios.
- **Sueldos Base.-** El mayor porcentaje posible de la Masa Salarial que se pacte debe aplicarse a los Sueldos Base.
- **Resto de aspectos económicos.-** Incremento del resto de los conceptos, como mínimo en el IPC previsto.



PREMIO DE SERVICIOS PRESTADOS

Anticipo en cinco años la percepción del mismo.

Establecimiento de la posibilidad del percibo de dicho premio, en proporción al tiempo trabajado, finalizada la relación laboral con la empresa.

GRATIFICACIONES

Inclusión en el Sueldo Base, de todas gratificaciones inherentes a la categoría: Encargado de Equipo, Encargado de Planta Externa, Encargado de Grupo de Redes, Encargado de Operación, etc.

INCENTIVOS

Los Incentivos son salario a todos los efectos, por tanto, deben implantarse con total transparencia y claridad, deben basarse en sistemas objetivos y no discrecionales, deben primar los sistemas colectivos sobre los individuales, y su implantación, desarrollo y modificación debe ser negociada con la Representación de los Trabajadores.

JORNADA TURNOS Y HORARIOS

Planteamos la reducción de jornada a 35 horas semanales, con el objetivo de un mejor reparto del trabajo y para luchar contra el desempleo. Dicha jornada de 35 horas se realizará de lunes a viernes.

Incremento de los permisos formativos retribuidos.

Control por la Representación de los Trabajadores de los turnos y porcentajes establecidos.

Limitación del número máximo de guardias por empleado.

Control por la Representación de los Trabajadores de las horas extraordinarias, con el objetivo de reducción de las mismas y tender a su eliminación.

En las jornadas reducidas por custodia legal de hijos menores de 8 años de edad, el trabajador o trabajadora podrá elegir turno y franja horaria del mismo.

VACACIONES

- Consideración de los Sábados como festivos a efectos de vacaciones.
- Consolidación del actual día adicional de descanso establecido en la Cláusula 12.7 del Convenio; pasando a ser dos, los días de Asuntos Propios.



- Estudio de la introducción de nuevos criterios para la asignación y elaboración de los Calendarios de Vacaciones, donde no solo se tenga en cuenta la antigüedad; sin obviar la posibilidad de establecer criterios de rotación en las preferencias.

TRASLADOS

Reabrir todo el proceso de traslados y permutas, y en conjunción con las necesidades de plantilla, con las actividades a desarrollar y las facilidades que permiten las nuevas tecnologías, proceder a la concesión del mayor número de traslados solicitados.

En cualquier caso y una vez al año como mínimo se publicará una Resolución de traslados para cada categoría.

El artículo 179 de la Normativa Laboral será la fuente reguladora de los procesos de traslados.

Los artículos 189 y 190 de la Normativa Laboral constituirán la norma a aplicar en las permutas.

CAMBIOS DE ACOPLAMIENTO

Durante el mes de noviembre de cada año, la empresa deberá publicar los acoplamientos existentes en cada localidad donde exista plantilla, con identificación de los mismos hasta el nivel de Coordinación.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los cambios que deban acometerse, además de justificados, deberán ser negociados con la Representación de los Trabajadores, debiéndose tener en cuenta: Procesos de acceso, promoción, formación, consolidación de categorías, retribución económica, garantía y estabilidad, etc.

La reordenación de los grupos y categorías profesionales, al poder conllevar una movilidad funcional implícita, debe llevar aparejada como contraprestación necesaria:

- estabilidad en el empleo.
- estabilidad de permanencia en la residencia.
- compensación económica.



Medidas a adoptar en materia de clasificación profesional.

La formación debe reunir calidad suficiente, no debe ser discriminatoria y todos los trabajadores y trabajadoras de la plantilla deben de tener las mismas oportunidades de acceso a la misma.

Reordenación de los grupos y categorías profesionales.

Definición clara y con carácter de permanencia en el futuro, las actividades a desarrollar y las necesidades que de empleo conllevan.

Determinación de las categorías profesionales y número de trabajadores y trabajadoras adscritos a las mismas por territorios y provincias.

Compromiso de establecer un programa de reuniones para la mesa de Clasificación Profesional, de obligado cumplimiento, con la expresa declaración de negociar para alcanzar un acuerdo.

CATEGORÍAS LABORALES

Como consecuencia de los distintos planes de adecuación de plantilla, las nuevas necesidades funcionales producidas por la introducción de las nuevas tecnologías y los nuevos servicios emergentes, hacen necesario una revisión de la escala funcional y retributiva del conjunto de grupos y categorías laborales. La necesaria revisión se realizará con los siguientes criterios:

- Cualquier medida que pudiera acordarse, tiene que ir acompañado de una incentivación económica, un compromiso de actividad y de empleabilidad lo más extenso posible y una determinación de planes de formación acorde con las necesidades que se planteen.
- Identificación de necesidades para cada unidad organizativa, con definición funcional del puesto e indicación de los recursos a emplear: categorías, titulaciones, etc.
- Optimización de los recursos humanos, estableciendo prioridades para las actividades más estratégicas, y/o de mayor valor añadido.
- Póliza de responsabilidad penal y civil para los trabajadores titulados y no titulados que realizan y/o dirigen proyectos propios o conjuntos con otras empresas.
- La formación necesaria para desarrollar y cumplir estos objetivos, deberá ser acordada con la Representación de los Trabajadores.
- A ningún trabajador se le encomendarán funciones distintas de su categoría, mientras en su residencia laboral existan funciones de dicha categoría desempeñadas por trabajadores de otras categorías.



- Negociación con necesidad de acuerdo, de las condiciones de trabajo para la puesta en marcha de actuales y futuros proyectos y sistemas, (PIA, etc.), en todo lo que conlleve "Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo": Turnos, guardias, jornada, horarios, funciones, etc.

Comercial

- Los/as trabajadores/as acoplados en Comercial (PYMES, etc.), que desempeñan funciones de ASC, ostentando inferior categoría, podrán optar al acceso a dicha categoría de ASC. Paralelamente se procederá a la concesión de los traslados de ASC solicitados en la localidad o localidades afectadas.
- Se deben incrementar las competencias de la Representación de los Trabajadores en la Comisión de Comercial, en base a la necesidad de acordar en el seno de la misma los temas relacionados con: Objetivos, Incentivos, segmentación de clientes, turnos, guardias, vacaciones, carrera comercial, etc.; prestando especial atención a los actuales sistemas de trabajo, ya denunciados por UGT en el Comité Central de Seguridad y Salud, referidos a, presiones, acoso psicológico, (mobing), etc.
- Solución a la problemática existente en el colectivo de Red Presencial: Jornadas, desplazamientos, vehículos etc.

PERSONAL FUERA DE CONVENIO

Además de continuar con la tendencia de reducción del número de personas de fuera de Convenio, se establecen los siguientes objetivos:

- El horario de referencia para este personal será el del personal dentro de Convenio.
- La jornada laboral será de 37,5 horas semanales, o en su caso la que se pueda pactar para el personal dentro de Convenio.
- La naturaleza del salario se distribuirá en una parte fija coincidente con la categoría laboral y de otra variable en función del puesto que desempeña.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se mantendrá vigente las cláusulas 10 del C.C. 2001/2002 y la 9 del c.c. del 1999/2000, salvo en lo modificado por la presente cláusula.

Se incorpora al presente Convenio Colectivo, como anexo, el Reglamento de Funcionamiento de los Comités de Seguridad Salud de Telefónica de España S.A.U., aprobado por el Comité Central de Seguridad y Salud el 18 de junio de 1997.



Con el objeto de realizar una prevención integral en TESAU, la empresa proporcionará los medios necesarios para vigilar y hacer cumplir las Normas que rijan en materia de prevención de riesgos laborales, tanto el seno de la Telefónica de España, como en las empresas colaboradoras directas o subcontratas, incorporando en los contratos de las empresas colaboradoras externas las cláusulas de obligatoriedad del cumplimiento de las Normas de Prevención de Riesgos Laborales, así como la aportación obligatoria de la siguiente documentación:

- Certificado de la formación específica de cada uno de los trabajadores de Telefónica y/o de las empresas colaboradoras para la actividad a realizar para TESAU, según establece el artículo 19 de la Ley 31/1995.
- Certificado de recepción de cada uno de los trabajadores de Telefónica y/o de las empresas colaboradoras, de los equipos de protección individual, según se especifica en la evaluación inicial de riesgos realizada por TESAU, de la tarea encomendada por el contrato, y teniendo como referencia para estos EPIS los aprobados por el CCSS de TESAU.
- Certificado de aptitud médica específica de cada uno de los trabajadores directos o indirectos de las empresas colaboradoras, en función de la tarea a realizar para TESAU.
- Entrega en el CPSS de la provincia el parte oficial y el del servicio de prevención de la empresa colaboradora externa, en caso de producirse un accidente de trabajo realizando la actividad objetivo del contrato, el cual estudiará y analizará las circunstancias detonantes del mismo, con fin de buscar una posible modificación tecnológica u operativa con el fin de evitar una repetición del mismo.
- Todas aquellas certificaciones y procedimientos acordados en el CCSS de TESAU, encaminados a erradicar los accidentes de trabajo en TESAU y sus empresas colaboradoras.

Igualmente la Dirección de la Empresa creará y regulará, previo asesoramiento del CCSS, la figura de coordinador vigilante de prevención de riesgos laborales, cuya función será cumplir y hacer cumplir lo estipulado en el párrafo anterior. Alertando a las empresas concesionarias de los contratos de colaboración, de la ruptura del mismo en el caso del incumplimiento repetido de las normas de prevención de riesgos laborales o puesta en peligro grave la salud y seguridad de los trabajadores internos, externos y/o terceras personas.

- Se negociará, en el seno del Comité Central de Seguridad y Salud la propuesta de la Dirección de la Empresa del Plan de Prevención anual, aprobándose éste tras el consenso oportuno, encargándose de la coordinación estatal, e instando a los CPSS la vigilancia del cumplimiento provincial.
- La Empresa potenciará nuestro servicio de prevención propio, por lo que mantendrá y/o completará las unidades básicas de salud de los servicios de prevención, compuestas al menos con un médico del trabajo de plantilla,



manteniendo la especialidad de medicina del trabajo en todas las provincias en las que este presente TESAU.

- Tal y como establece el Reglamento de los Servicios de Prevención el Comité Central de Seguridad y Salud, tendrá que determinar el personal necesario por provincia que tenga la capacidad requerida para desarrollar las funciones básicas e intermedias, con el objetivo de establecer los componentes de los servicios de prevención suficientes y adecuados, tal como establece la LPRL. Teniendo como criterio, que al menos se contará con un técnico superior de prevención de riesgos laborales, en cada una de las regiones geográficas, con el norma de no compartir un técnico por mas de dos provincias.
- Se incorporara en su totalidad el estudio, planificación y puesta en marcha de los planes de autoprotección de los edificios.
- En la mejora de la formación de los delegados de prevención, se les facilitará la formación necesaria anualmente para instruirse en las normativas emanadas desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como las actualizaciones y acuerdos emanados desde el Comité Central. Todo Delegado de Prevención, dispondrá del tiempo necesario a cargo de la Empresa para asistir a cursos y seminarios impartidos por los Gabinetes de Seguridad y Salud, Ministerio de Educación, o cualquier otra entidad homologada para la formación en PRL.
- Como consecuencia de la responsabilidad en el terreno laboral y civil, se formará de forma presencial, a los componentes de los equipos de emergencia de los edificios.
- Se mantendrá el Grupo de Trabajo de Prevención de Riesgos Laborales, dependiente del CCSS, facilitando los trabajos, conclusiones y estudios necesarios para que el CCSS determine y/o apruebe todo las instrucciones precisas en el campo de la PRL. Este Grupo de Trabajo de Prevención de Riesgos Laborales, estará compuesto por un representante de cada fuerza sindical presente en el CCSS, no teniendo que ser coincidente en los dos foros.
- El Grupo de Trabajo de Prevención de Riesgos Laborales, continuará con el estudio y evaluación de todas las nuevas tecnologías, metodologías y herramientas que afecten o pudiesen afectar a la salud y seguridad de los trabajadores, participando en los foros nacionales e internacionales necesarios para encaminar a TESAU a una prevención integral.
 - Como principal objetivo, se analizará y estudiará el estrés psicológico al que pueden estar sometidos los trabajadores / as de los centros de llamadas, CAC, CALL CENTER, etc, así como en todas aquellas áreas de trabajo donde pueda aparecer.



- Especial atención prestará, a las posibles repercusiones derivadas de las emisiones electromagnéticas, siguiendo de cerca los estudios iniciados por la Unión Europea.

El Grupo de trabajo para la Prevención de Riesgos Laborales, tendrá como una de sus funciones el analizar las modificaciones surgidas o que puedan surgir en la Legislación Española y Europea para actualizar las Normas de Prevención de Riesgos Laborales.

MEDIO AMBIENTE

Se potenciará la participación con voto en el Grupo de Gestión Medioambiental de los Representantes de los Trabajadores.

La principal misión del Grupo de Gestión Medioambiental será la de apoyar, coordinar y realizar el seguimiento de las acciones que Telefónica de España SAU, lleve a cabo en cuanto a objetivos medioambientales.

También se realizarán cursos básicos medioambientales específicos para Telefónica de España SAU, o se incorporará en los cursos de PRL una sección de Medio Ambiente .

FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y SELECCIÓN

La Formación de calidad y para todos es uno de los objetivos prioritarios de UGT, debiendo llegar a todos los trabajadores con contenidos dirigidos a su formación personal y profesional, de forma que facilite la promoción garantizando el principio de igualdad de oportunidades.

Además de lo anterior desde UGT nos proponemos:

- Extender el acceso a los medios informáticos a todos los trabajadores que aún carecen de ellos.
- Establecimiento del Estatuto del Alumno donde, entre otros, se regule: La asistencia a los diferentes cursos formativos, desplazamientos, alojamientos, pluses, dietas y horarios lectivos.
- La regulación con participación en los mismos de la Representación de los Trabajadores, de los procesos de selección e ingreso de personal becario y/o en prácticas, así como su posible incorporación en plantilla.
- La implantación sectorial de un catálogo de perfiles profesionales, que posibilite el acceso profesional a las distintas empresas del Grupo y del Sector de las Telecomunicaciones; regulando y legalizando el posible acuerdo mediante su inclusión en el Instituto Nacional de Cualificaciones Profesionales.



FONDOS SOCIALES

Para la eficaz gestión y control de los Fondos Sociales, se facilitarán por parte de la Empresa los medios, tanto materiales como humanos, necesarios. Así mismo, la empresa correrá con los gastos derivados del mantenimiento, control, administración y gestión de los mismos.

Si bien, en los últimos años se ha producido un descenso en el número de empleados de la empresa, es notorio que para el mantenimiento de la calidad de las prestaciones, y para poder asumir las continuas subidas de las instalaciones (IPC's, adaptación al Euro, etc.), es necesario, incrementar la cuantía de los Fondos Sociales, en la misma proporción, al menos, que el incremento que se pacte para la Masa Salarial.

PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

- Establecimiento como derecho reglamentario o normativo la actual prestación complementaria que se otorga a los trabajadores que acceden a la jubilación anticipada a los 60 años. A la anticipación de la jubilación entre 61 y 64 años, le corresponderá la parte proporcional de lo que corresponde a los 60 años.
- Mantenimiento de lo establecido en la Cláusula 11.1 del Convenio Colectivo 2001-2002, referido a prestaciones y derechos para empleados que accedan a la situación de Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual, extendiendo la reserva de puesto de trabajo mas allá de la establecida en la normativa vigente.

SEGURO COLECTIVO DE RIESGO

Revisión de las prestaciones que se otorgan actualmente, adecuándolas a las cuotas que se aportan y a la actual disminución de los riesgos laborales.

Mantener nuestra reivindicación de desligar la complementariedad de las prestaciones que otorga el Seguro de Riesgo de las del Plan de Pensiones.

SEGURO DE SUPERVIVENCIA

Tras la adaptación a la nueva ley de todas las pólizas del seguro colectivo de supervivencia después del proceso de su externalización; UGT propone que se apliquen criterios análogos a los que se dan en el sistema complementario de pensiones, es decir, que se admita la posibilidad de adelantar la percepción de dichas prestaciones.

SEGURO DE SUELDO

Finalizar el proceso de la adecuación del Seguro a la legalidad vigente y redactar el necesario Reglamento que regule situaciones y hechos causantes, así como sus correspondientes prestaciones.



PRESTACIONES Y ASISTENCIA SANITARIA

Ante la decisión de la Administración de cesar en la autorización a Telefónica para prestar servicios de colaboración de Seguridad Social, desde UGT se ha interpuesto el correspondiente RECURSO contra dicha decisión.

En esta situación de hechos consumados y en previsión de un eventual retraso del proceso jurídico iniciado o de una solución negativa del mismo, desde UGT hemos preacordado con la empresa el mantenimiento del actual sistema de atención sanitaria en unas condiciones similares a las de Empresa Colaboradora, mientras no entre en vigor el nuevo sistema complementario.

Además de esto, en el ámbito de la próxima negociación colectiva mantenemos nuestro irrenunciable compromiso, tal como recoge el mencionado preacuerdo, a negociar y acordar formulas o alternativas que permitan la incorporación de todos los hijos beneficiarios, independientemente de su edad, sin que ello suponga coste alguno para el trabajador.

ATAM

Debe reconocerse el derecho que asiste a las Personas con discapacidad a su Integración Laboral y Social. A tal fin se debe asumir el compromiso de impulsar este derecho y para ello se debe acordar que en las convocatorias de nuevo ingreso en Telefónica de España S.A.U., así como en los pliegos de contratación con las empresas contratistas se reserve un número determinado de plazas a las personas que a la fecha de la celebración de la convocatoria, se encuentren censadas en ATAM.

Para este año de 2.003, en el capítulo de prestaciones y una vez superado el primer año de vigencia del Libro de Ayudas Reglamentarias, deberá impulsarse una revisión del mismo, fundamentalmente en el quantum de las Ayudas, por entender que estamos en disposición de aumentarlas sin peligro de la estabilidad deseada para la Asociación.

Asimismo realizada la base de datos de todos nuestros censados en edad de trabajar a fin de conocer sus aptitudes y preferencias, se buscará el puesto de trabajo que mejor se adapte a sus condiciones para una integración social plena.

ACOSO SEXUAL Y ACOSO MORAL

El acoso sexual es un problema que puede afectar gravemente a la persona acosada, tanto de manera física como mental; por lo que se establecerán las medidas necesarias encaminadas a proteger y desarrollar derechos fundamentales en esta materia.

En cuanto al acoso moral, es un fenómeno cada vez más importante en cuanto al número de afectados que se van produciendo y en cuanto a los efectos que produce sobre la dignidad y salud de los trabajadores. Es por ello que, se deberá determinar la consideración del acoso moral y psicológico como falta grave.



Teniendo en cuenta lo anterior, desde UGT exigimos a la empresa:

- El compromiso de mejora de la calidad de las relaciones sociales en el trabajo, para ayudar a prevenir estos hechos.
- El desarrollo de la información y la formación de: trabajadores, cargos directivos, interlocutores sociales y médicos laborales.
- Planes para luchar contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.
- Creación de una comisión que analice investigue los posibles casos de acoso, con emisión de informes a los efectos de depurarse las responsabilidades legales oportunas, en los distintos ámbitos.
- El análisis del clima laboral en todas las áreas de la empresa, para determinar los departamentos de riesgo.
- Mayor interrelación entre las áreas implicadas en la Salud Laboral: Áreas médicas, Relaciones Laborales y Asistencia Social; dando cuenta de las conclusiones, medidas y actuaciones al Comité de Seguridad y Salud.
- Un plan de comunicación con actuaciones de Prevención y con Procedimientos de Actuación.

IGUALDAD DE GENERO Y NO DISCRIMINACIÓN

- Mantenimiento del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Oportunidades.
- Equiparación de derechos a todos los efectos, entre matrimonios y parejas de hecho, tanto heterosexuales como homosexuales.

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA

Cada día hay sectores más amplios de la opinión pública y la ciudadanía europea que piensan que las grandes empresas y corporaciones privadas deben actuar como actores socialmente responsables. En sintonía con dicha opinión, desde UGT pensamos que los empresarios no deben ser responsables únicamente ante sus accionistas, sino que su responsabilidad debe extenderse en primer lugar a sus trabajadores y a sus representantes; y también ante los consumidores, proveedores, medio ambiente y ciudadanos en general.

Por tanto desde UGT exigimos a Telefónica que su compromiso de responsabilidad social debe ir enfocado en el conjunto del Grupo a los siguientes temas: Creación de empleo de calidad, garantía de la formación cualitativa y cuantitativamente necesaria, mejora de las condiciones de trabajo, consulta y participación de los Representantes de los Trabajadores.



PARTICIPACIÓN SINDICAL

La Carta Social Europea del Consejo de Europa y la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales, establecen los derechos de información, consulta y negociación de los trabajadores y sus representantes, con el carácter de BÁSICOS.

Para la UGT es necesario combinar la eficacia económica, con la democratización de la vida laboral, para lo cual, entre otras, proponemos:

- Regular los periodos de Información y Consulta, reforzando sus posibilidades y su eficacia; con la exigencia de la buena fe en la negociación y la necesidad de llegar a acuerdos.
- El Convenio Colectivo debe establecer contenidos precisos en materia de información, consulta y negociación respecto a: Plazos, tramitación, etc., fijando aspectos clave de lo que hay que informar y consultar periódicamente, y fundamentalmente en lo relativo al empleo y en materias relacionadas con el mismo.

CONVENIO DE GRUPO

Creación de un Comité o Foro Sindical del Grupo Telefónica, con la constitución de un órgano estable de Representación Sindical ante la Alta Dirección del Holding, cuyas funciones sean las de regular con carácter general un marco sobre las cuestiones de empleo y garantías contractuales de todos los trabajadores del Grupo Telefónica; así como establecer las líneas básicas de lo que en el futuro debe ser el Convenio Colectivo del Grupo Telefónica.

CONVENIO DE SECTOR

Mantenemos como reivindicación irrenunciable, la necesidad de negociar el Convenio del Sector de las Telecomunicaciones, como instrumento necesario para luchar contra la temporalidad y precariedad en el empleo, la desregulación laboral y la competencia desleal entre empresas.

Madrid, febrero de 2003
UGT Comunicaciones