



EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO

1ª REUNIÓN

En la tarde de hoy, se ha reunido el Pleno del Comité Intercentros con la Empresa para estudiar la documentación entregada, referida a la presentación del Expediente de Regulación de Empleo (ERE).

En primer lugar, ha tenido efecto el reconocimiento de las partes, y se ha establecido que la representación social estará compuesta por los 13 miembros del Comité Intercentros, así como por los dos Secretarios que forman parte también de la Mesa Negociadora del XXII Convenio Colectivo.

Por parte de la empresa interviene Plácido Fajardo, Director General de RR.HH. de TdE, para exponer las causas que han originado la decisión de presentar un ERE. Profundiza en las causas que ha llevado a la empresa a tomar esta medida tan difícil después de varios programas de recortes y ajustes en gasto e inversiones:

- ✓ El entorno macroeconómico.
- ✓ El desequilibrio tarifario debido a la presión del regulador.
- ✓ La incidencia de la telefonía móvil y del cable en tráfico de voz y en líneas.
- ✓ Reducción de cuotas fijas y de ingresos por minuto desde 1999.
- ✓ La escasa implantación en los hogares del uso del PC para acceder a Internet.
- ✓ Despliegue masivo de la voz IP y la implantación de la tecnología PLC (transmisión de datos por líneas eléctricas).

A continuación interviene Alberto Cases para aclarar la interpretación de algunos aspectos del documento entregado:

- ✓ el ERE está basado en la universalidad y la voluntariedad.
- ✓ El plan se refiere a 10.000 bajas en el periodo 2003-05. En el segundo semestre de 2005 se analizaría la necesidad de ampliar a 5.000 personas más en los dos años siguientes.
- ✓ La reubicación funcional y geográfica sería la que se recoja en el Convenio.
- ✓ Para garantizar la universalidad habrá que abordar un plan de formación muy fuerte para facilitar la adaptación de los trabajadores.
- ✓ Aunque no desveló cuantías económicas, adelantó que los programas irán en línea con los procesos anteriores.



Intervención de U.G.T.

Lamentamos esta medida, porque supone la pérdida de empleo. También lamentamos que no se haya conseguido salvar esta situación con una gestión eficaz por parte de la empresa. Ya hubo un ERE en 1999 que afectó a casi 11.000 empleos.

Este ERE debe acoger a todos los trabajadores que lo deseen, es decir, que sea voluntario y universal, y debe ir ligado al Convenio Colectivo.

Hay que dejar claro que debe haber creación de puestos de trabajo, negociados con la RR.TT.

Nos preocupa como quedará la situación en el periodo 2006-07, estamos a tiempo para intentar un esfuerzo colectivo de modo que no sean 15.000 las pérdidas de empleo, y no aumentar así la precariedad en el sector de las telecomunicaciones. Así mismo nos parece insuficiente el 5% de la creación de los nuevos puestos de trabajo ofertados por la empresa en el Plan Social.

La próxima reunión queda fijada para el día 3 de Julio.

VALORACIÓN

Para nuestro sindicato el comienzo de negociación de un ERE con el objetivo de la empresa de reducir hasta 15.000 empleos en 5 años, es un reto siempre complicado. En nuestra intervención ha quedado claro que nos oponemos a cualquier destrucción de empleo, sobre todo para cambiarlo por empleo precario.

Dado que la empresa mantiene inamovible su postura de reducción de plantilla, preferimos sentarnos a negociar aquellos procedimientos que vengán a establecer los mecanismos de participación sindical y que permitan la suficiente regulación, conseguir el mayor beneficio para los trabajadores y una reducción del número de afectados por el ERE.

El principal cometido que desde **UGT** nos proponemos, es conseguir la voluntariedad en la aceptación del Expediente por parte de los trabajadores afectados y obtener las mejores condiciones posibles que les garanticen un futuro digno.

A su vez exigimos la garantía del empleo para la plantilla activa que continúe en la empresa. Debemos por tanto conseguir un buen Convenio Colectivo que no permita más flexibilidad en las condiciones laborales ni en la movilidad geográfica, así como la retirada de las segregaciones y el aumento del poder adquisitivo de los trabajadores. Por otro lado, conseguir la voluntariedad en la aceptación del Expediente por parte de los trabajadores afectados y obtener las mejores condiciones posibles que les garanticen un futuro digno.