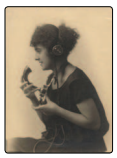
CGT

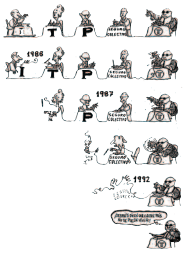
Cien años de historia 25 en los comités de Telefónica

Índice


Historia.....4

Convenio.....10

Empleo.....18


Previsión Social 26

Clasificación Profesional 32

Igualdad.....38

Privatización.....44

Señas de Indentidad.....48

Introducción

El trabajo que tienes delante pretende ser un mirada a la historia reciente de Telefónica desde el punto de vista de las personas que formamos la Confederación General del Trabajo (CGT). Una visión necesariamente crítica con la evolución de nuestros derechos laborales y del papel que ha jugado nuestra empresa, hoy multinacional, para que en el sector de las telecomunicaciones predominen la precariedad y la explotación.

Un recorrido por nuestra ideología, la acción sindical desarrollada a lo largo de este tiempo y nuestras consignas que, desgraciadamente, siguen siendo las mismas. Aunque este ejercicio de coherencia con nuestros principios haya sido interpretado interesadamente por algunas personas como inmovilismo, lo cierto es que en estos últimos 35 años el mundo del trabajo no ha cambiado en lo sustancial y nuestras viejas reivindicaciones de "trabajar menos para trabajar todas y todos", "a igual trabajo, igual salario", "por el reparto del trabajo y la riqueza"... son más vigentes que nunca.

Negociación Colectiva, empleo, previsión social, clasificación profesional, igualdad y privatización son los ejes de esta historia que corre paralela a la de un país que se ha transformado a lo largo de estos años, al igual que las leyes y políticas laborales y sociales de los sucesivos gobiernos que se han puesto al servicio de los intereses del sistema capitalista.

La CGT, heredera de la tradición anarcosindicalista, siempre ha supuesto una alternativa para la organización en torno a unos principios y mediante la acción directa, sin intermediarios, de personas que deciden en asamblea sus estrategias y objetivos. Primero como CNT, después como CGT, hemos estado presentes en nuestra historia y este trabajo pretende ser, también, un homenaje a las compañeras y compañeros que han mantenido la coherencia de una acción al servicio de los ideales de libertad, emancipación y justicia social.

Salud y rebeldía

CGT

La herencia anarcosindicalista

CGT es, según el artículo 1º de sus Estatutos, *«una asociación de trabajadores y trabajadoras que se define anarcosindicalista, y por tanto: de clase, autónoma, autogestionaria, federalista, internacionalista y libertaria»*. Definición que recoge las señas de identidad propias y representa la base sobre la que se construye nuestra realidad actual, conectando con el bagaje histórico heredado de quienes nos precedieron con las luchas actuales.

El origen de nuestro ideal es tan antiguo como las luchas populares, aunque es en la segunda mitad del siglo XIX donde empiezan a verse los atisbos de un movimiento campesino y obrero organizado. A los levantamientos espontáneos del pueblo contra el hambre, la injusticia y la miseria le suceden unos primeros embriones de organizaciones obreras.

Para el anarcosindicalismo español podríamos señalar la llegada del italiano Fanelli, colaborador de Bakunin en 1868, como el origen de la formulación del sindicalismo revolucionario organizado. Su divulgación dió lugar a una primera generación de militantes internacionalistas que expandieron las ideas del asociacionismo internacionalista por gran parte de la península ibérica, fundamentalmente en Cataluña, Madrid y Andalucía. Entre otros Anselmo Lorenzo, Rafael Farga Pellicer, Fermín Salvochea, Francisco Mora…

Por acotar los antecedentes directos, debemos situarnos en la expansión de la 1ª Internacional y la creación de su sección en España con la constitución de la Federación Regional Española en 1870. Se abre entonces un período de organización, lucha, represión, clandestinidad y reorganizaciones que desembocaría en el Segundo Congreso de la Confederación Regional de Sociedades de Resistencia Solidaridad Obrera (organizada en Catalunya), celebrado en Barcelona el año 1910 para dar forma organizada, a nivel estatal, a un sindicalismo revolucionario que ya estaba vivo en la calle, en el campo y en las fábricas y talleres.

En este Congreso de 1910, trabajadoras y trabajadores de todo el estado acuerdan constituir «*...una Confederación General del Trabajo...*». Esta organización finalmente sería legalizada como CNT y daría paso a un período de luchas y de conquistas revolucionarias suficientemente reflejadas y descritas, iniciando un ciclo de impulso obrero que se ve truncado por la derrota en la guerra civil y los 40 años de dictadura posterior.

La Huelga de Telefónica de 1931

Corrían los primeros días de 1931 cuando la Confederación Nacional del Trabajo (CNT) creó en Barcelona el Sindicato Nacional de Comunicaciones.

Muy poco después la CNT convocaría la que sería la primera huelga estatal en Telefónica. De los 7.000 empleados/as que figuraban en la plantilla de la empresa, secundaron la huelga 6.200, siendo Barcelona, Sevilla, Madrid y Zaragoza las provincias donde tuvo mayor incidencia.

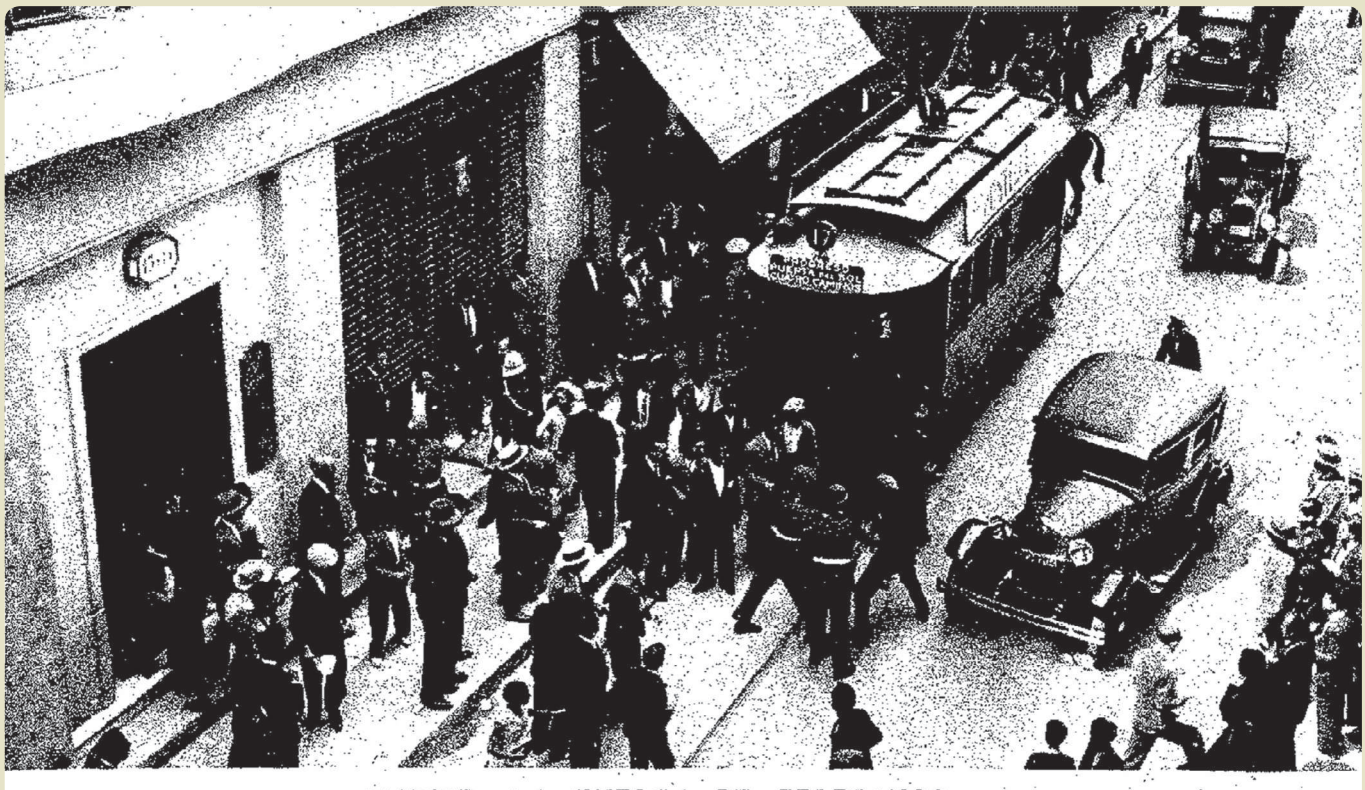
El pliego de condiciones contenía, entre otros, estos puntos:

- Reconocimiento del Sindicato Nacional Telefónico, adherido a la CNT.
- Readmisión del personal despedido, unos 1.500 empleados y empleadas.
- Inclusión en la plantilla y en el escalafón, del personal eventual con más de un año de prestación de servicios
- Jubilación voluntaria a los 55 años de edad y forzosa a los 60
- Derecho del personal femenino a contraer matrimonio y de la concesión de los beneficios correspondientes en caso de parto.

En el transcurso del conflicto de Telefónica hubo 30 muertos, doscientas personas heridas y alrededor de 2.000 detenidas. La huelga duró varios meses y la acción conjunta de la U.G.T. y el gobierno acabaron por normalizar los servicios.

El conflicto fue resucitado en abril de 1936, pero esta vez el Sindicato Nacional Telefónico de la CNT logró imponer sus reivindicaciones, el reintegro del personal despedido y una indemnización.

A muchos de poco les sirvió: tres meses después comenzaba la Guerra Civil y tres años más tarde una dolorosa derrota envió a los supervivientes al exilio.



MADRID. LA HUELGA DE TELEFONOS

Los guardias de Seguridad obligando a circular a los huelguistas estacionados en las inmediaciones del edificio de la Telefónica. (Foto Alfonso.)

Tras el doloroso paréntesis que para toda la representación de los intereses de la clase trabajadora supuso la dictadura franquista, la militancia de la Confederación Nacional del Trabajo que mantuvo su actividad y su presencia durante todos los años de la misma, y que fue reprimida ferozmente por el régimen, también participa en los movimientos de exigencia de democracia política social y por el restablecimiento de la representación de los intereses de las trabajadoras y trabajadores en el seno de las empresas a través de los sindicatos que se produjeron en lo que se ha dado en llamar la Transición.

Durante los años inmediatos a la muerte de Franco, se hacen ostensibles las organizaciones políticas y sindicales que durante todo el periodo dictatorial han mantenido su existencia aún bajo las duras condiciones de represión impuestas por el régimen, y que han sido la referencia ideológica de la oposición al mismo. La CNT, en el mundo del trabajo, es sin duda uno de los referentes, y junto a las organizaciones socialistas y comunista conforman el conjunto de las grandes formas de pensamiento y análisis de los problemas y soluciones que los trabajadores, en el seno de las empresas, se plantean. Si durante la transición política los partidos entonces mayoritarios establecen el marco de relación futura a través del parlamentarismo, aceptando unas formas de elección y representación sesgadas de la realidad cuya parcialidad hoy se hace patente, lo mismo sucede en el mundo del trabajo, donde la representación del conjunto de los trabajadores se establece a través de los Comités de Empresa. Estos adolecen de los mismos defectos en su composición de los que hoy oímos quejarse a organizaciones políticas que ven como su peso real en el pensamiento de la sociedad no se corresponde con la representación obtenida mediante la aplicación de un sistema de proporcionalidad corregido, la famosa ley D'Hont, que les asigna, en función de elementos extraños a la presencia real en la sociedad, unos pesos políticos menores de los que realmente tienen.

Estos elementos de corrección del verdadero sentir de ciudadanos y ciudadanas, que los compromisos políticos del momento aceptaron para los distintos órganos de representación en todos los órdenes, es analizado por el V Congreso de la CNT, celebrado en diciembre de 1979, como un elemento que distorsionaba la verdadera representatividad, y acuerda su oposición a los comités en tanto en cuanto los mismos adolecen de la misma falta de proporcionalidad real que el parlamentarismo político aceptado.

Consecuencia de este análisis, la Confederación Nacional del Trabajo decide su no participación en las elecciones sindicales y con ello se autoexcluye de la presencia en los comités de empresa.

Este hecho, crucial para el desarrollo del anarcosindicalismo, marca y condiciona tanto el pasado inmediato como el presente de la presencia de los hombres y

mujeres anarcosindicalistas en las empresas.

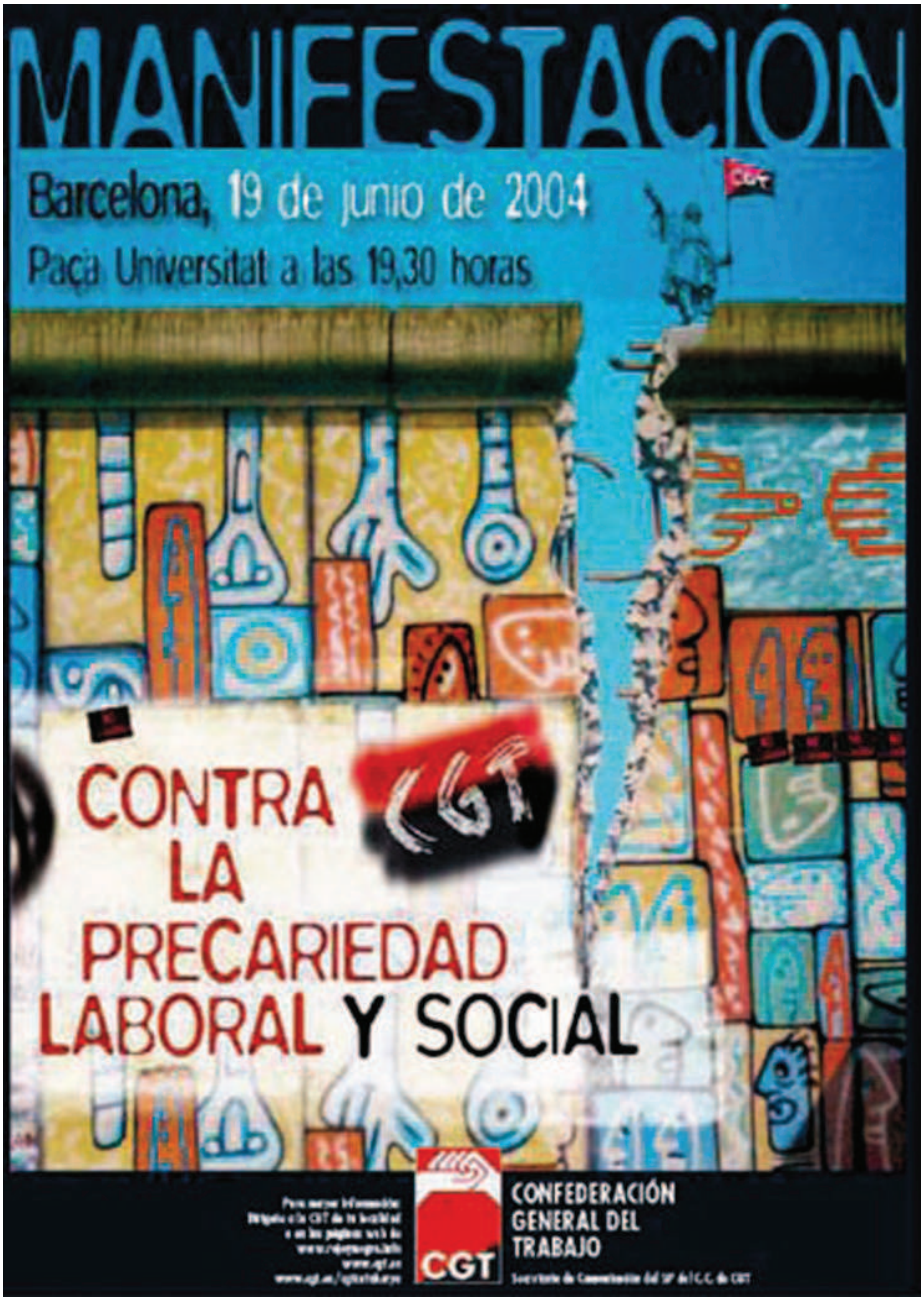
Y tal y como ha sucedido en otros momentos de las historia de partidos y sindicatos, el convencimiento de que podía no ser acertada la táctica adoptada en las resoluciones del V Congreso, hace que se produzca una escisión en las filas del sindicato anarcosindicalista que, manteniendo los principios y las finalidades de la Confederación Nacional del Trabajo, adopta la táctica de participación en las elecciones sindicales para obtener representación en los comités de empresa y con ello poder trasladar y trabajar en las empresas con las ideas y la forma de hacer del anarquismo.

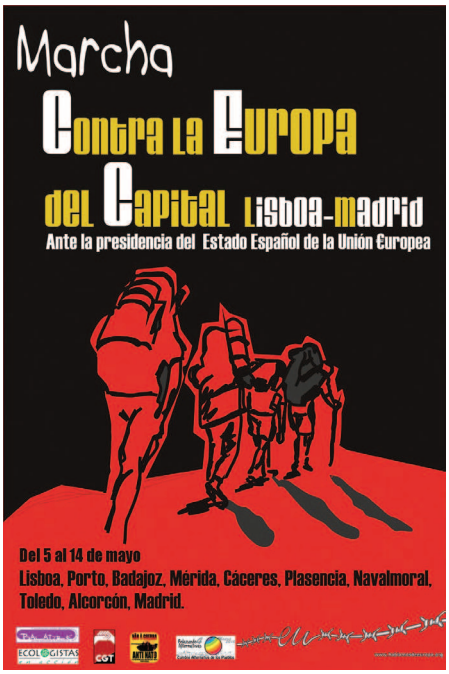
Es bajo este prisma posibilista bajo el cual en las elecciones sindicales del año 1986 afiliad@s y militantes de la CNT acuden a las mismas manteniendo sus siglas y sus ideas, por primera vez l@s anarcosindicalistas forman parte de los distintos comités de empresa aún a pesar de su posición absolutamente crítica con las estructuras de representación y formas de toma de decisión que en los mismos concurren.

Desde aquellas primeras elecciones, y tras un cambio de denominación en la organización que conforman los hombres y mujeres que aceptamos la citada táctica, ahora Confederación General del Trabajo, la presencia de representantes de nuestra organización en los comités ha sido constante; con muchas dificultades, las derivadas de mantenernos al margen de determinadas formas de entender la representación que nos alejan del pacto como táctica y de la cesión por sistema.

Y aquí seguimos, manteniendo nuestra fundada crítica a los fondos y las formas de los comités de empresa que demuestran cada día que el parlamentarismo sindical, entendido como aplastamiento de la disidencia, no puede ser nunca la forma de avanzar y que, aun teniendo la mayoría, se puede no tener razón en las decisiones que se imponen.

Estamos en tiempos donde se constata que las superestructuras de representación sindical hacen aguas al haberse alejado sus objetivos de los intereses de l@s trabajador@s a los que dicen representar, y tiempos en los que vemos como se nos imponen, con la aquiescencia de esas organizaciones, sacrificios, exigencias y recortes en nuestros derechos tan duramente adquiridos que nos conducen de nuevo a tiempos que creíamos superados.





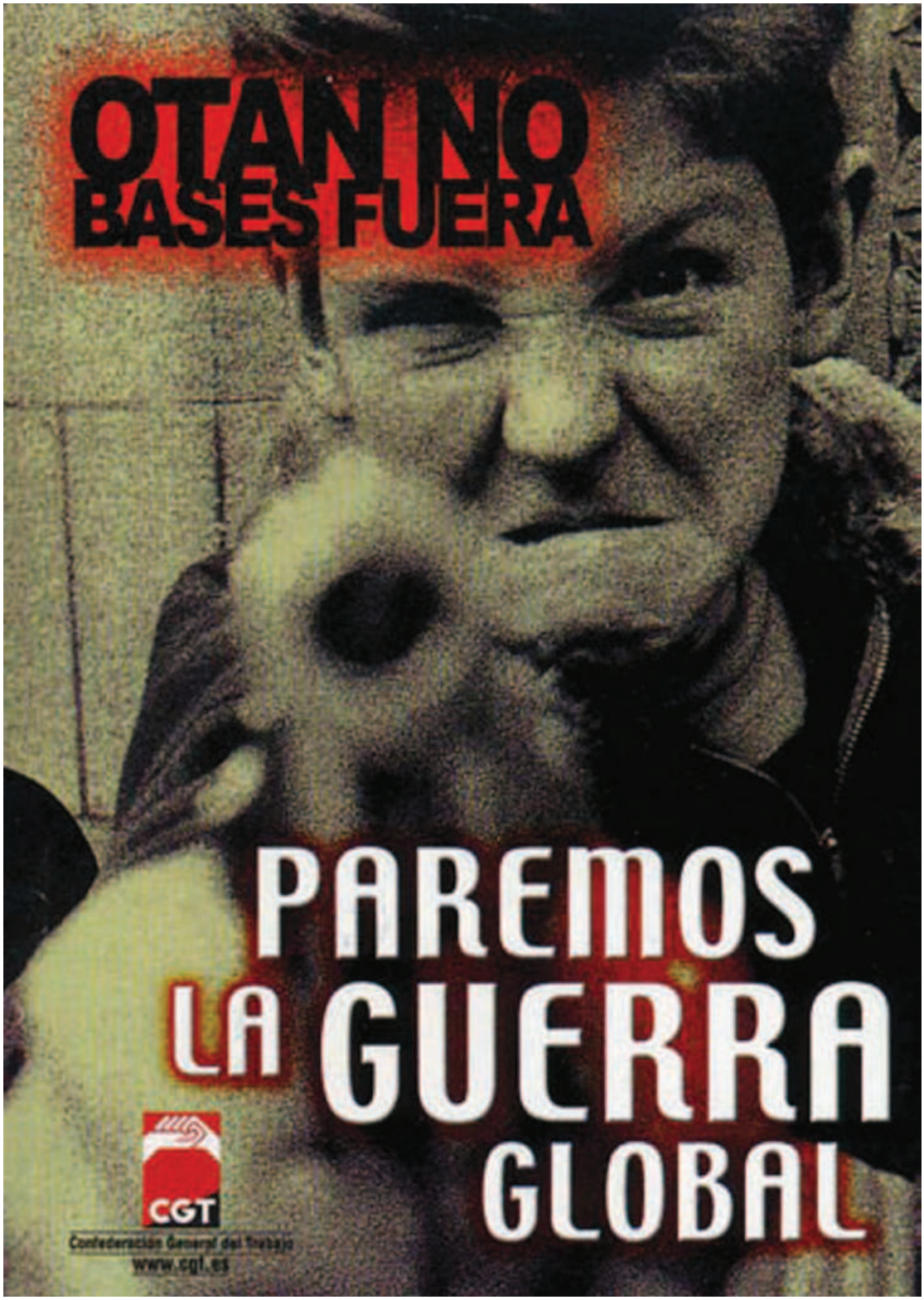
En nuestra empresa vemos como día a día se nos justifica desde las informaciones oficiales del comité de empresa la aceptación de retrocesos en nuestros derechos, nuevas y cada vez más exigentes formas de explotación sin contrapartidas y represión legalista sin que les tiemble la voz; y todo ello con la justificación de las decisiones adoptadas por la mayoría aplastante, en el sentido literal del término, de l@s representantes de esas organizaciones que una vez fueron gloriosas.

Los hombres y mujeres de la Confederación General del Trabajo seguimos apostando por el sindicalismo de clase, reivindicativo y germen de cambios revolucionarios en el seno de las relaciones laborales, de momento a través de los comités, pero sin dejar de pensar que son los Sindicatos las organizaciones naturales de los trabajadores y que la falta de participación en la vida de los mismos es el origen de la decadencia y debilidad de dichas organizaciones.

Nuestra realidad organizativa ha ido sumando tanto afiliación y militancia como simpatías y apoyos en un proceso difícil de compromiso social y sindical. Hemos ido avanzando en zonas donde el anarcosindicalismo estaba sumido en el letargo o casi desaparecido y hemos mantenido

la presencia allí donde las crisis fratricidas tanto daño nos hicieron. Nos hemos consolidado y expandido en territorios que no dejaron de estar activos y nos encontramos en una situación óptima para seguir desarrollando nuestro proyecto.

Pero lo más importante es que nuestra organización, al tomar las decisiones que tomó, consiguió acumular a su historia la experiencia de las luchas recientes. Un bagaje propio aprendido y desarrollado a lo largo de más de dos décadas de presencia en comités de empresa, comisiones negociadoras, comités de huelga, movilizaciones sectoriales, luchas sociales, campañas sostenidas, «solidaridades» activas y huelgas generales.



Negociación Colectiva

No hay verdadera negociación sin presión

Una mirada retrospectiva a nuestra negociación colectiva nos permite saber la situación en la que nos encontrábamos en los convulsos años 70 y cual ha sido la evolución a los largo de estas cuatro últimas décadas. Nos permitirá ver como nuestros derechos han cambiado, con diferentes tendencias, al alza o a la baja, dependiendo del entorno socio-político, la legislación laboral y la que afecta a la previsión social, pero sobre todo la concienciación de la plantilla y la actitud luchadora o entreguista de la representación sindical.

En el caso de Telefónica existen dos momentos decisivos: la liquidación en el año 1992 de la Institución Telefónica de Previsión (ITP) y la creación de un Plan de Pensiones cogestionado por la empresa y los sindicatos mal llamados responsables. El otro momento decisivo fue la privatización total de la compañía en 1996 iniciada por el gobierno socialista del Sr. Gonzalez y finalizada con el popular del Sr. Aznar.

1974 Sexto Convenio Colectivo firmado por el jurado único de empresa, su vigencia será por dos años.

Manifestación del 1º de Mayo del año 1976 en Madrid

1976 Tras las importantes movilizaciones de la plantilla, una decisión arbitral obligatoria (laudo) que prorroga, declarando vigente el Convenio de 1974, en todo lo que no resulte modificado por los siguientes apartados:

El salario base mensual se obtendrá integrando en la última mensualidad del Convenio de 1974, el cociente que resulte de dividir por 15 pagas las cantidades concedidas en concepto de pluses en los meses de Abril, Junio, Septiembre y noviembre de 1975 y se incrementará en la cantidad de 5.000 pesetas mensuales sin distinción de categorías.

VI Convenio Colectivo Firmado por el Jurado Único de Empresa. En telefónica, como en el resto de las empresas del estado, existía un sindicato único (Central Nacional Sindical, el sindicato vertical de la época franquista) donde se integraban tanto la representación de la clase trabajadora como de la empresarial.

La crisis del petróleo afectó gravemente a nuestra economía, disparando el déficit público. Muere el dictador después de 40 largos años de muerte y terror. Se inicia un proceso de transición convulso con las y los trabajadores ocupando las calles y reclamando libertad. En Portugal triunfa la revolución de los claveles, en España es asesinado a garrote vil Salvador Puig Antic.

1978 Séptimo Convenio. Se crea la comisión de elecciones de representantes del personal. Último convenio firmado por el jurado único de empresa.

1979 Octavo Convenio en el que se reconocen a las y los delegados y los comités de centro. Se reduce la jornada a 42 horas semanales. Se declaran a extinguir categorías como la de botones, cobradores, operador de cable, telegrafistas... Incremento de la masa salarial del 14%. Plantilla de 55.562 personas

1980 Noveno Convenio, en el que aparece por primera vez la palabra excedente de plantilla en su Cláusula 6 como "acoplamiento del excedente de tráfico".

También en su cláusula 10 se crean nuevos grupos laborales de proceso de datos e informática.

1981 Décimo Convenio. En él ambas partes se comprometen a solicitar a la ITP que modifique su reglamento estableciendo la igualación de los derechos del hombre y de la mujer. También se reconocen los derechos de los sindicatos, y se crea el Comité Intercentros (CI).

1982 El Undécimo Convenio establece para las y los empleados, sin distinción de sexo, la jubilación forzosa a los 65 años. Ambas partes se comprometen a solicitar a la ITP un estudio actuarial sobre la incidencia que tendría la implantación de la jubilación voluntaria a los 59 años y la forzosa a los 64, para su posible inclusión en el futuro Convenio Colectivo. Durante la vigencia del este convenio se cubrirán un número igual de puestos de trabajo al de las bajas que se produzcan por cualquier causa, por jubilaciones, fallecimientos excedencias, etc. Excepto las de telefonistas y administrativa/os. Primera destrucción de puestos de trabajo.

1983 Decimosegundo Convenio. Se crea por primera vez la Comisión de Grupos Laborales. En los Aspec-

1976

Grandes movilizaciones en Telefónica que culminan en Abril con huelgas de hasta 29 días en algunas provincias. Se produce el despido de 415 trabajadoras y trabajadores por su participación en ellas. A partir de ese momento se fija como objetivo la readmisión de las y los despedidos. Finaliza con un laudo arbitral.

Reconstrucción de la CNT. Adolfo Suárez es nombrado Presidente del Gobierno por Juan Carlos I. Decreto de Medidas Económicas de 8 de octubre. El Gobierno elimina la obligación del empresario de readmitir al trabajador en caso de despido improcedente. Esta medida había sido introducida por la Ley de Relaciones Laborales este mismo año.

tos Sociales, en el apartado ITP, ambas partes se comprometen, en función de los resultados del Estudio Actuarial que se esta realizando, a solicitar de la Comisión Rectora:

- Mantener las actuales prestaciones y su actualización.
- Aumentar las cotizaciones de CTNE.
- Aumentar la garantía de percepción de las prestaciones.
- Modificar el reglamento antes del 30-9-1983.
- Congelación para 1983 de las pensiones a partir de 200.000 pts mensuales.

Empieza a comentarse que la ITP tiene problemas. Se reconocen las Secciones Sindicales Estatales a todos los sindicatos que hayan obtenido el 15% como mínimo de los miembros de los Comités de Empresa.

1985

Decimotercer Convenio. La empresa sigue apostando por mantener el nivel de empleo. En este contexto, se posibilitará, mediante los instrumentos necesarios, la incorporación a la plantilla de Telefónica del personal procedente del grupo de empresas ITT.

En desarrollo de las previsiones de formación profesional contenidas en el Acuerdo Económico y Social, se crea en el seno de Telefónica, con competencia en todo el Estado Español, la Comisión de Formación.

Se aprueba la participación de la representación social en las gestiones del mantenimiento de la ITP.

Se crea una Comisión Paritaria de Fondos Sociales, (control de vacaciones, anticipos 3 mensualidades, avales de prestamos para adquisición de viviendas...)

Adaptación en derechos sindicales a la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Se reconocen las Secciones Sindicales Estatales de aquellos sindicatos que hayan obtenido, como mínimo, el 10% del total de miembros de Comités de Empresa. Y se incrementan considerablemente sus medios y facilidades.

1987

Decimocuarto convenio. Se crea una Comisión de Empleo en la que la Empresa se sigue comprometiendo a mantener el número de puestos de trabajo. Se recurrirá a la contratación temporal únicamente para cubrir aquellos puestos de trabajo que obedezcan a necesidades coyunturales y al uso de Contratas en Planta Exterior para aquellas actividades cuyo desarrollo sea necesario el uso parcial de medios ajenos; el volumen de trabajo a encomendar a las empresas contratistas será el mínimo indispensable.

Creación de mesas paritarias de Empresa Colaboradora (para modificar las normas), de Tecnología, de Interpretación y vigilancia, de Grupos Laborales (elaboración del manual de funciones y estudio sobre Productividad).

Se instaura el Plus de Productividad (14.000 Pesetas) a pagar en Septiembre si se alcanzan los objetivos previstos.

Se incrementan bastante los medios y facilidades sindicales y el número de Delegados Estatales.

La empresa desarrolla El Plan General de Formación y aparece la Ley Orgánica de las Telecomunicaciones (LOT) a la que hay que adaptarse.

1977 Legalización de la CNT. Modificación de la Ley de Relaciones del Trabajo de la mano de los Pactos de la Moncloa. Primeras elecciones generales, gana UCD. Legalizan los despidos por causas tecnológicas y necesidades de la empresa. Se toma como referencia de la subida salarial la inflación prevista por el gobierno. Se empieza a aplicar la Contratación Temporal en términos "coyunturales". Se firma el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) entre la patronal y UGT con cláusulas como la moderación salarial, el descuelgue de lo pactado, aumento de productividad y reducción del absentismo; inicio de la "paz social" con la reducción de la conflictividad y la aceptación de las normas capitalistas.

1989

Decimoquinto Convenio. El control y la gestión de los Fondos Sociales y Actividades Socio-Recreativas pasan a manos del CI y los sindicatos más representativos a quienes se les dota de los medios humanos y materiales necesarios, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa. La distribución del monto total de los fondos se hará por la representación de los trabajadores. La cuantía se fija en 708 millones de pesetas.

Los Economatos adscritos tienen una dotación, en 1.988, de 86 millones de pesetas, que serán administrados, también, por la representación de los trabajadores.

En política de empleo no sólo se cumple con el compromiso de mantener su nivel sino que, durante su vigencia, además se crearán 4.000 nuevos puestos de trabajo.

Telefónica garantiza, asimismo, que la reorganización del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas o técnicas no podrá ser causa de baja en la empresa. En este sentido continuará el desarrollo de acciones concretas conducentes a dar solución a los excedentes de plantilla que surjan en cualquier grupo laboral, previa concertación con la representación sindical.

Aparecen los famosos PAE (Plan Anual de Empleo) informados en la comisión de empleo sobre aspectos como los planes de recursos humanos a medio y largo plazo, contratación temporal, incremento de empleo fijo, contratación directa de personal y contratas de trabajo en planta exterior.

La comisión de Tecnología, creada en el anterior convenio, se desdoblará en una Comisión Central y otra de Impacto LOT-CEE donde se informará por parte de la empresa sobre las líneas básicas y estratégicas de evolución: introducción de nuevas tecnologías, evolución de las redes y servicios, aspectos organizativos, comerciales, legales, política de filiales y contratas, recursos humanos...

En cuanto a Selección y Promoción, Telefónica echa el resto y dice que garantizará la motivación necesaria para el desarrollo profesional de los trabajadores y su integración en el conjunto de la organización.

Respecto a Formación la Empresa asegurará una permanente dotación de recursos que permitan mantener al personal en continua actualización de las nuevas tecnologías y, en su caso, programas de colaboración con los Sindicatos más representativos. El presupuesto de gastos dedicados a formación no será inferior, en cómputo anual y por todos los conceptos, al 5% de la masa salarial.

La comisión de Grupos Laborales acometerá la revisión de la estructura funcional (Nuevo Manual de Funciones) y retributiva, en su caso, de los grupos laborales que la evolución tecnológica, el cambio en las condiciones de trabajo, la dinámica de las relaciones laborales, y del propio transcurso del tiempo hacen necesario revisar.

La dirección de la Empresa se compromete a subvencionar los gastos originados por actividades formativas de los sindicatos más representativos, de acuerdo con el programa de necesidades, analizado conjuntamente con la Dirección.

1991

Un convenio de transición donde el Estado y la Empresa no quieren conflictividad laboral porque se van a producir dos eventos de importancia: los JJOO de Barcelona y la Exposición Universal en Sevilla.

La Empresa presenta un decálogo de propuestas similar al rechazado en el convenio anterior.

Se consigue una subida salarial del 8%, el pase de 2.000 eventuales a fijo y el plus del turno de guardia (gracias a los varios miles de firmas conseguidas por CGT que trasladó al CI).

La empresa sigue planteando excedentes de plantilla.

Se incrementan a un 6% los fondos para formación.

Se le permite a la Empresa la implantación de turnos partidos en comercial y asistencia técnica además de las tardes y noches en este último.

1993

La negociación comienza en febrero, tras las elecciones a la comisión de control del Plan de Pensiones, ganadas conjuntamente por CCOO y UGT y tras la liquidación de nuestra previsión social.

VII Convenio Colectivo: último convenio firmado como Jurado Único. Se celebran las primeras Elecciones Sindicales con un censo de 54823 trabajadoras y trabajadores, en las que se eligen 1399 delegadas/os, con una participación del 82,95% lo que supone un total de 45476 votantes.

El 6 de diciembre se ratifica en referendum el texto de la Constitución Española, previamente aprobado por las cortes, con un porcentaje de abstención cercano al 33%. La mayoría de edad en España pasa de los 21 a los 18 años.

1978

Se crea Fonditel con una participación del 7,5% de cada uno de los dos sindicatos mayoritarios. En 1995 su participación subiría al 9'5%

Una vez conseguido la liquidación de la ITP, la Empresa presenta sus presupuestos básicos para la próxima negociación colectiva que suponen una nueva reglamentación laboral, aprovechando el desgaste sindical de los mayoritarios, que van asumiendo la filosofía de la Empresa en materia de productividad y competitividad.

Durante meses se bloquea la negociación: Elecciones políticas sin huelgas ¿Política contra Sindicalismo? Se abandona la lucha sindical para impedir perjudicar a determinados partidos políticos.

Con este convenio la Empresa consigue empezar a igualarse a los nuevos deseos empresariales: mano de obra barata, multifuncionalidad, movilidad y flexibilidad.

Se firma 15 meses después de su comienzo y se aceptan cláusulas que anteriormente eran inadmisibles.

Es sin duda el Convenio más regresivo de Telefónica hasta esta fecha: consolidación de la jornada partida, movilidad funcional y geográfica, cambios de normativa de traslados y cambios de acoplamiento, cláusulas abiertas para continuar con la negociación, no se mantiene el nivel de empleo.

A través de las jubilaciones se empieza a amortizar el excedente de plantilla.

A finales de 1994 empiezan las segregaciones.

1996

Esta negociación estuvo marcada por unas elecciones políticas a celebrar el 3 de Marzo que hacían presagiar un cambio de gobierno y los Sindicatos colaboracionistas vendieron a sus afiliados y a la plantilla en general que era mejor negociar con la actual dirección que con la que pudiera salir de las urnas. En menos de un mes y sin una sola movilización CCOO y UGT lo firmaron.

Como más significativo lo siguiente: Un nuevo modelo de Comercial que modifica y flexibiliza las condiciones laborales de las y los trabajadores, y deteriora el servicio a los abonados al cerrar todas las oficinas de Comercial.

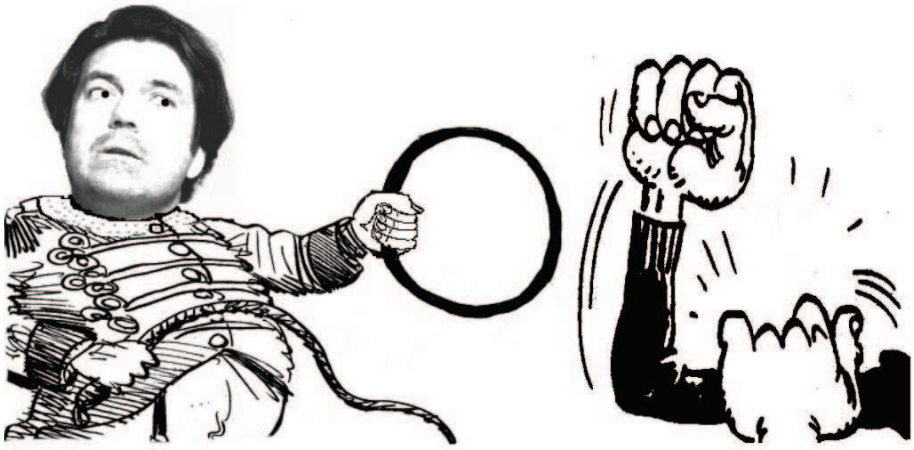
Se nos acuso otra vez de alarmistas y demagogos por decir que se cerraban todas las oficinas de comercial. Se dio también el visto bueno al Plan Estratégico para eliminar 14.500 empleos "de forma voluntaria", según un documento filtrado por CGT eran 40.000 empleos que se iban a destruir en 5 años. A cambio se nos compró con un plus de 37.000 pesetas que dijeron que era "por el incremento de la productividad debido a la disminución de la plantilla".

1997

Se consigue por primera vez una plataforma unitaria que consiste en:

- Creación y mantenimiento del empleo.
- Mantenimiento del poder adquisitivo.
- Reducción de la jornada laboral.
- Solución a los problemas pendientes de previsión social.
- Recuperación de los negocios segregados.
- Convenio del Sector.

Pero el 8 de mayo los "sindicatos oficiales" abandonan la plataforma y dicen si a la firma del convenio que, en síntesis, sólo recoge el aspecto económico y liquidan a quienes se encuentran de baja por "Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual".



VIII Convenio: se reconocen a las y los delegados y los comités de centro. Se reduce la jornada a 42 horas semanales. Se declaran a extinguir categorías como la de botones, cobradores, operador de cable, telegrafistas... Incremento de la masa salarial del 14%. Plantilla de 55.562 personas.

Se firma el Acuerdo Básico Interconfederal entre la CEOE y UGT dejando al margen a CCOO. Se sientan las bases del inminente Estatuto de los Trabajadores (ET). Se rompe la unidad de CCOO y UGT. Se introduce un mínimo de representatividad para tener derecho a negociar. UCD vuelve a ganar las elecciones tercer mandato de Suárez. Primeras elecciones municipales.

1979

CGT no firmó, el fondo seguía siendo el mismo:

- Reducción de plantilla: además de las ya acordadas en el convenio del 1996, se establecen medidas de carácter "voluntario" como las Bajas Incentivadas, empleo en las Empresas del Grupo, Prejubilaciones a las 57 años y jubilaciones anticipadas.
- La empresa dejaba los aspectos más difíciles de digerir por la plantilla para negociación permanente.
- La dirección de telefónica ponía en marcha el Centro Nacional de Supervisión y Operación (CNSO), que en la practica suponía el cierre de los actuales Centros Provinciales, y el cierre masivo de centrales. Incluso la Negociación Permanente quedó suspendida por Telefónica por ser un proceso demasiado lento para ella y arrambla de forma unilateral desmantelando la empresa a pasos de gigante.
- Se unifica a los Operadores Auxiliares.

1999

En este convenio se firma el primer ERE (1999/2000) en Telefónica, se cierra el 1003, se inicia el desmantelamiento de Logística. Fue un convenio de transición para los planes de desrregulación y de destrucción del empleo en Telefónica que se apoyó en la aplicación del Expediente. Con este convenio se generalizó la contratación exterior de actividad y se generó una bolsa de plantilla disponible que se utilizaría en lo sucesivo por Telefónica como rehenes en las negociaciones para presionar y aumentar la movilidad geográfica y funcional.

Se incluye en la garantía de empleo que no habrán bajas por circunstancias técnicas, económicas, organizativas o de producción. Como consecuencia del ERE se inicia la flexibilidad geográfica y funcional: se restringen los traslados de aquellas categorías donde haya disponibles, se regula la reubicación de la plantilla primando las necesidades provinciales a las interprovinciales y se establecen normas para la reasignación en funciones de distintas categorías. La empresa utilizará la amenaza de traslado de localidad para flexibilizar las funciones. Aparece el nuevo modelo de clasificación a desarrollar basado en grupos laborales.

2001

Este convenio, como el anterior, emplea un conjunto de normas convencionales caracterizadas por una ambigüedad en su redacción que admite una interpretación favorable a la empresa en muchos casos. Todo ello, se nos dijo, para asegurar nuestra empleabilidad ¡Después de diez años destruyendo empleo! En este convenio no hubo una mejora de las condiciones económicas. Los mecanismos de reasignación de funciones frustraron

IX Convenio: la primera reconversión profesional por la automatización del servicio telefónico. Se acordó la jornada laboral de 40h. Se celebran las segundas elecciones sindicales.

Firmado por UCD, PSOE, CEOE y UGT el derechizado Estatuto de los Trabajadores, introduciendo la temporalidad y el empeoramiento de las condiciones del despido (es el empresario el que decide entre readmisión o despido). UGT firma el primer Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) para la negociación colectiva.

1980

los cambios de acoplamiento y los traslados.

La cláusula de Comercial nos parecía un convenio dentro del convenio, desregulador a pesar del diseño de competencias, discriminatorio porque pretendía consagrar diferencias salariales injustificables, lesionando gravemente derechos de la persona trabajadora relativos a la promoción, los ascensos y los traslados entre otros.

Respecto de la Clasificación Profesional, se aprobó la unificación de las categorías de Operadores, más como una movilidad geográfica encubierta que como una verdadera solución, cuando lo lógico hubiera sido que se abordara dentro del nuevo modelo de Clasificación que, por entonces parecía tan urgente.

La prolongación de jornada en Infraestructuras y Operaciones, denunciábamos que más que una compensación eran horas extras camufladas y no veíamos ninguna necesidad de la voluntariedad en la jornada partida para titulados superiores y medios, sabiendo que esa misma voluntariedad en comercial se había convertido en obligatoria.

Del resto de aspectos como la formación, los fondos sociales, el teletrabajo... denunciábamos una seríe de carencias que nos llevaban irremediablemente a no firmar el convenio, por no hablar de la discriminación sindical que suponía una negociación colectiva diferida en mesas en las que a nuestra organización, a pesar de ser reconocida como más representativa, se la excluía de forma inconstitucional. La CGT publicó "El por qué de un no" explicando nuestra negativa a

la firma del convenio.

En el 2002, Telefónica vendió parte de su participación en Fonditel a CCOO y UGT que pasaron a tener un 15% cada uno.

2003

Larguísimo convenio prorrogado hasta la finalización del Segundo ERE en Telefónica (año 2007) con la destrucción de casi 15.000 puestos de trabajo a cambio de unas garantías de empleo en las que la empresa se comprometía a no aplicar la reorganización del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas, económicas, técnicas, organizativas o de producción, como causa de baja en la Empresa, con carácter forzoso, mediante la aplicación de los mecanismos previstos en el artículo 51 y en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores. El convenio también condicionaba los casos de Reestructuración de Actividad que supusieran consecuencias sobre el empleo, que ningún trabajador de Telefónica de España sería adscrito a las mismas con carácter forzoso, sin

X Convenio: Se igualan los derechos del hombre y la mujer de jubilación recogidos en la ITP. Se constituye por primera vez el Comité Intercentros, compuesto por 12 miembros y 20 asesores. Se limita el cómputo anual de jornada para el personal de oficinas a 1774 horas y 40 minutos; restantes grupos 1808 horas.

Firmado el acuerdo de empleo ANE por CEOE, UGT y CCOO con la perdida de derechos: pérdidas en salarios, aumento de la temporalidad, reducción cuotas SS empresas... Fallido golpe de estado 23F en la investidura de Calvo Sotelo tras la dimisión de Suarez. Ley de divorcio. Acuerdo inconstitucional para el reparto del patrimonio sindical acumulado, entre gobierno, CCOO y UGT.

1981

previo acuerdo con los Representantes de los Trabajadores.

A lo largo de su vigencia se produjo un cambio sustancial en la Carrera de Comercial (acordado en la mesa de comercial y ratificado en negociación permanente) acentuando, si cabe, la filosofía de unas condiciones laborales leoninas con la "segmentación" por áreas de negocio de la plantilla, produciendo una compartimentación que impedía la movilidad geográfica voluntaria tanto provincial como interprovincial. Se incorporarán a la Carrera Comercial las actividades de Distribución Comercial y Canal On Line.

La empresa insiste en una nueva Clasificación Profesional con la creación de un Grupo, dependiente de la Comisión de Negociación Permanente, para avanzar en la elaboración y desarrollo de ese nuevo modelo que, dice la empresa, "cada vez se hace más necesario, teniendo en cuenta los cambios tecnológicos y organizativos que se han producido en nuestra Empresa y en todo el sector de las telecomunicaciones".

Mientras, reunificó las categorías de Encargados de Planta Externa y de Encargado de Grupo de Planta Externa en una única de Encargado de Redes y Servicios y amplió las funciones de los OTPI que se solapaban con las de OAPS en clave de movilidad funcional que cubriera carencias en provincias donde el ERE había hecho desaparecer casi por completo a plantilla de esta última categoría.

Un conflicto colectivo interpuesto a este convenio fue ganado por CGT y puso en evidencia la ilegalidad de ser excluidos de las mesas de negociación a un sindicato más representativo como el nuestro. El resultado, por desgracia, fue una nueva trampa en el posterior convenio que calificaba las mesas de mera consulta y no negociadoras, cosa que en la práctica no es así.

2008

En el último convenio, marcado también por el chantaje de la garantía de empleo, se dio un paso adelante en el nuevo modelo de clasificación profesional, avanzando y concretando de tal forma que se establecieron unas tablas salariales nuevas para quienes entraran en la compañía durante su vigencia (doble escala salarial) condicionada, eso sí, al desarrollo definitivo del nuevo modelo.

En materia salarial pudimos asistir, gracias a la crisis económica, a la "desaparición" de la figura del IPC Previsto y a la renegociación de una cláusula, esta de la subida salarial, al antojo de la empresa con el beneplácito de los firmantes.

Finalmente, la prórroga, a la que nos oponíamos principalmente por la nueva clasificación (ruptura de la estructura salarial, evaluación del desempeño y retribución variable) y que pasaba por el chantaje de la destrucción de empleo, las segregaciones, la movilidad geográfica forzosa, la congelación salarial y/o la firma *ipso facto* de una clasificación sin desarrollar, no se firmó

Conclusiones

El objetivo de Telefónica es continuar con el desmantelamiento de una compañía que llegó a tener 75.000 personas en plantilla a base de expedientes, segregaciones, desvinculaciones y jubilaciones anticipadas.

A lo largo de la historia de la Negociación Colectiva, aún en circunstancias desfavorables, cuando ha existido unidad sindical y la negociación ha estado acompañada de movilizaciones, se han mejorado las condiciones laborales y se ha creado empleo. La situación de partida para el próximo convenio es delicada, y sólo la unidad sindical y la movilización de la plantilla en torno a una plataforma de mínimos:

- la garantía de empleo real, a través de la no aplicación del artículo 51 y 52 del ETT y de la recuperación de actividad
- la no movilidad forzosa,
- la paralización de las segregaciones
- el mantenimiento del poder adquisitivo y la estructura salarial

logrará detener las intenciones desreguladoras de la empresa y establecer un nuevo marco laboral acorde con los beneficios de Telefónica. En este sentido, CGT seguirá defendiendo la creación de empleo y un Convenio del Sector que termine con la precariedad y disminuya la presión sobre nuestras condiciones laborales.

XI Convenio: se establece la jubilación forzosa a los 65 años. Se produce la primera destrucción de empleo al no cubrirse las bajas de Telefonistas y personal Administrativo. Terceras elecciones sindicales en Telefónica.

Llegada del PSOE al gobierno utilizando un discurso obrero pero aplicando prácticas neoliberales: aumento de la flexibilización, inestabilidad en el empleo y facilidad en los despidos.

1982

EMPLEO

Más beneficio equivale a menor empleo y mayor precariedad

La evolución del empleo en Telefónica es un magnífico ejemplo de lo que ha ocurrido en el mundo laboral a lo largo de los últimos 25 años. El análisis de lo ocurrido nos da las claves de como el crecimiento de los beneficios para las empresas viene inseparablemente ligado a la precarización del empleo en el modelo capitalista de producción.

Telefónica ha seguido un largo recorrido en este tiempo, pasando de ser una empresa semipública a convertirse en una de las mayores multinacionales españolas. Su crecimiento ha estado ligado a la adopción de un nuevo modelo de crecimiento (de acumulación capitalista), cuyas principales características son su dependencia del mercado financiero (especulación en bolsa), profundos cambios en los modos de producción (debidos, sobre todo, a la evolución tecnológica) y la flexibilidad en su organización.

La necesidad de captar capital llevó a la empresa a aumentar constantemente la tasa de beneficios, requisito indispensable para estimular la inversión dentro de la lógica capitalista (las exigencias de los mercados como se les denomina ahora). Así, los cambios introducidos en las políticas laborales han respondido, básicamente, a la estrategia de aumentar los beneficios a costa de reducir los costes salariales y de compartimentar las plantillas mediante segregaciones, externalizaciones y subcontratación para regular el mercado de trabajo y dificultar las respuestas colectivas de las plantillas.

La empresa ha venido justificando los cambios de su modelo organizativo en base a la libre competencia, los excedentes de plantilla producidos por los avances tecnológicos, las variaciones del mercado, la necesidad de aumentar la productividad, la situación económica, etc... De este modo, a pesar del crecimiento espectacular del sector de las telecomunicaciones, del incremento de la demanda y los servicios ofrecidos, el empleo no ha crecido ni mucho menos en la misma proporción, lo que en la práctica ha supuesto el aumento de la productividad, que en el caso de Telefónica es una de las mas altas de Europa.

La aparición de un nuevo sentimiento entre las y los trabajadores de Telefónica: el miedo a perder el empleo

Otro efecto indeseable de las sucesivas medidas flexibilazadoras fue la aparición de un nuevo

1983

XII Convenio: se crea la comisión de grupos laborales y la ITP empieza a tener problemas. Se acuerda la reducción de jornada progresiva en tres años hasta las actuales 37 horas y media. Telefónica rescinde unilateralmente con Metropolis la póliza de Supervivencia.

Se firma el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (PSOE, CEOE, CEPYME, UGT y CCOO) generalizando los contratos temporales y precarizando la situación laboral. Regulación de los contratos en prácticas, de aprendizaje y a tiempo parcial.

sentimiento entre los trabajadores y trabajadoras de Telefónica: el miedo a perder el empleo, nacido de la pérdida de actividad, la aparición de las segregaciones y la situación coyuntural (concretamente la crisis de principios de los 90). Un hecho que ha sido aprovechado por la empresa para 'empujar' a la plantilla a acogerse a los sucesivos planes para la destrucción de empleo y en la negociación colectiva, utilizando la garantía de empleo como moneda de cambio para introducir los sucesivos recortes de derechos.

Desgraciadamente tenemos que hablar del papel que han jugado algunos sindicatos, dentro y fuera de Telefónica, para explicar el panorama actual. En nuestra empresa la desaparición de la ITP (el desmantelamiento de nuestro sistema de previsión social), la multifuncionalidad, la flexibilización de la jornada laboral, la carrera comercial o los ERE's no hubieran sido posibles sin el acuerdo de los sindicatos llamados mayoritarios.

Lo que se nos ha presentado como un ejercicio de responsabilidad, la protección de las condiciones de trabajo de la plantilla de TdE, en la práctica ha supuesto transferir miles de empleos al mercado laboral, fuera de la seguridad aparente de nuestra empresa. Un mercado cada vez mas hostil hacia la clase trabajadora gracias a las sucesivas reformas laborales que facilitan y abaratan el despido, instituyen la temporalidad y flexibilizan las condiciones laborales mientras disminuyen los salarios medios y las cotizaciones empresariales.

Tampoco muchas de estas reformas hubieran sido posibles sin la firma de las organizaciones sindicales que se han apoderado de la representatividad de las trabajadoras y trabajadores de este país. Así pues, plegándose a los dictámenes del capital (hoy llamado mercado), gobiernos, patronal y sindicatos pactistas han propiciado la degradación de las condiciones laborales y las desigualdades entre personas que realizamos el mismo trabajo, creando trabajadoras de primera, de segunda y de tercera. Pero el hecho de pertenecer al grupo de afortunadas nos ha llevado a sentirnos, equivocadamente, personas privilegiadas, algo que se ha utilizado para desmovilizar a la plantilla y que se vuelve en nuestra contra con cada nuevo recorte de derechos.

1984

Se aprueba el Acuerdo Económico y social. Se produce la primera reforma del ET: "descausalización" de la contratación temporal, flexibiliación total de los contratos (aparece los contratos basura), reforma de las pensiones, rebajas en las cotizaciones de las empresas... Aumento brutal del desempleo y pérdida de poder adquisitivo.

La frustración de la clase trabajadora se traduce en un importante descenso de la afiliación. La aprobación de la Ley de la Reconversión Industrial empieza a prepararnos para la futura entrada en la unión europea con la destrucción de gran parte del tejido industrial.

Empleo en el sector de las telecomunicaciones y en Telefónica

AÑO 1992
75.500 EMPLEOS

Destrucción de Empleo

Entre 1993 y 2007, Telefónica destruyó cerca de 50.000 puestos de trabajo. Para ello utilizó las jubilaciones anticipadas, prejubilaciones, bajas incentivadas, segregaciones y, por último, los ERE's.

Durante todos estos años los beneficios de Telefónica han ascendido exponencialmente, como el número de clientes y servicios. Con ello, la productividad de la plantilla se ha multiplicado por cinco y la plusvalía lograda ha ido a parar a la cuenta de resultados.

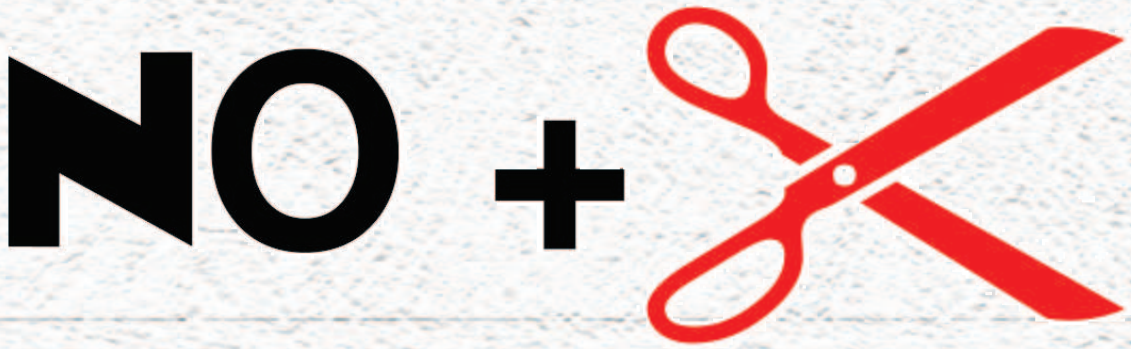
La destrucción del empleo en Telefónica mediante ERE's es indecente porque se subvenciona con dinero público a una empresa con beneficios y demencial porque contribuye a debilitar el sistema público de la seguridad social.

Paralelamente a la desaparición del empleo se ha incrementado la plantilla en las empresas del Grupo en España con peores condiciones laborales y ha aumentado el volumen de trabajo de las contratas en unas condiciones de precariedad facilitadas por las sucesivas reformas laborales y por la ausencia de un convenio que regule el Sector.

La sustitución de trabajo fijo por precario ha creado diferencias entre ambos colectivos de trabajadoras/es, aumentando los potenciales conflictos. La juventud trabajadora, sumergida en un mundo competitivo, sin recursos ideológicos y sin la memoria histórica de las luchas obreras, es mas vulnerable a los mensajes individualistas y escapistas.

La insolidaridad intergeneracional ha llevado a sustituir a las personas mayores, firmar regulaciones, llamar excedentes a personas con gran experiencia y reclamar incentivos para las empresas que reduzcan empleo, pero no para sustituir este por mano de obra joven, sino por pura externalización y precarización laboral.

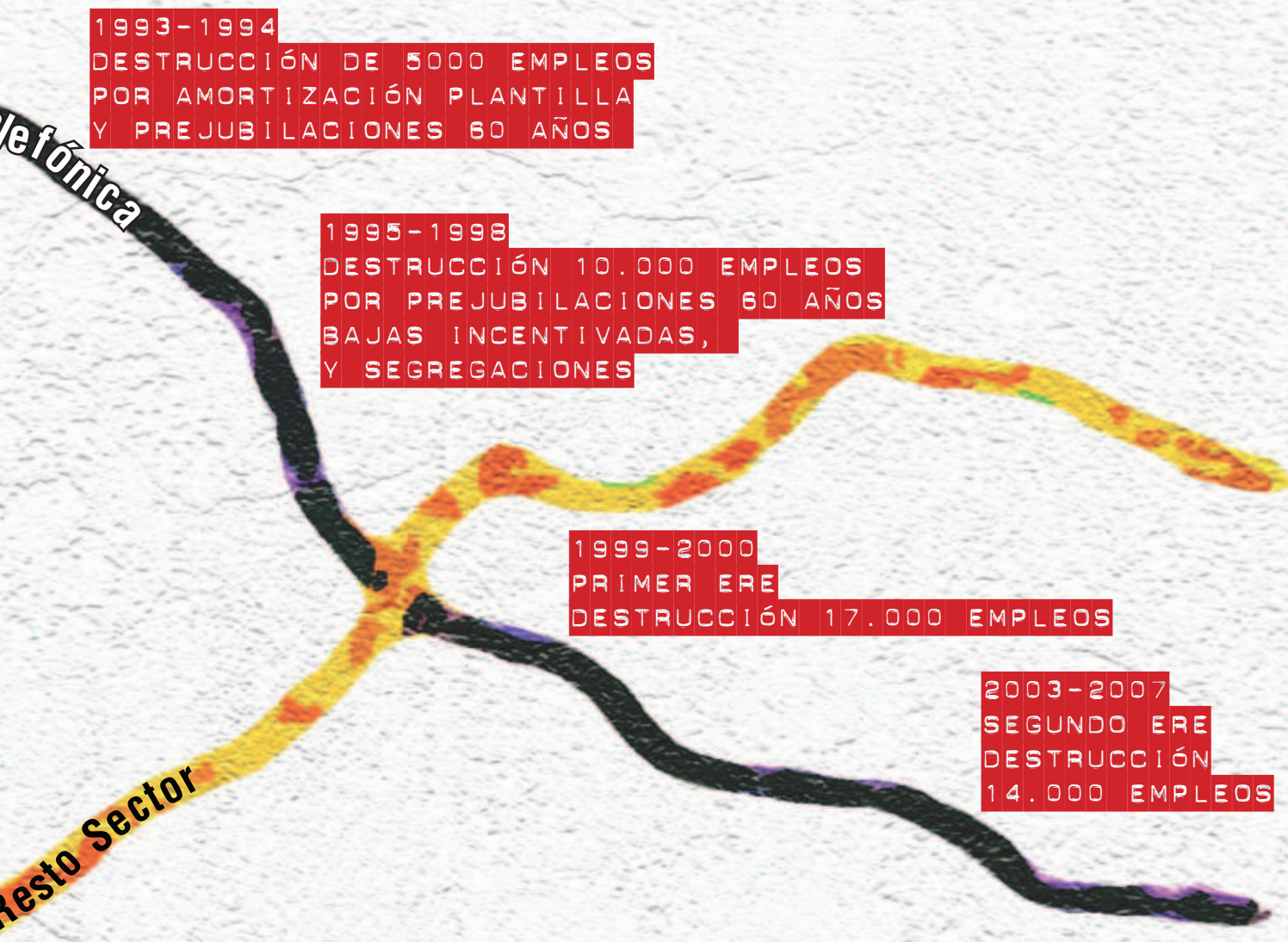
La falta de ideologías y referentes estables, la exclusión en la toma de decisiones, las desigualdades, la sensación de engaño, la inseguridad en el empleo... todo acaba en inquietud, incertidumbre y falta de estabilidad emocional, en pérdida de autoestima por las diferentes medidas que se imponen, conformando mentalidades sumisas y acríticas.



1985

XIII Convenio: mantenimiento del nivel de empleo. Se incorporan a plantilla el personal de ITT. Se crean las comisiones de Formación y de Grupos Laborales. Participación de los sindicatos en la gestión de la ITP. Primeras movilizaciones en Madrid por el futuro de la ITP.

Primera huelga general (20J) en contra de las medidas del PSOE, entre ellas la Racionalización de los Sistemas Públicos de Pensiones, con el aumento a 15 años de la cotización mínima. Se aprueba la Ley Orgánica de la Libertad Sindical (LOLS).



¿Por qué CGT no ha firmado los ERE´s de Telefónica?

- Por solidaridad: no se puede financiar la destrucción de empleo con dinero público para aumentar los beneficios empresariales.
- Porque es un despido colectivo que destruye empleo digno.
- Porque nos acaban de retrasar la edad de jubilación y sin embargo el mercado de trabajo no acepta a los jóvenes y expulsa a los mayores.
- Porque cuantos menos seamos, peor podremos defender nuestro empleo y condiciones de trabajo.
- Porque supone un retroceso en las condiciones laborales para las personas que se quedan: reestructuraciones, reasignaciones, paralización de los traslados voluntarios, congelación de las plantillas, mayor flexibilidad...
- Porque existen otras alternativas como el contrato de relevo o el adelanto de la edad de jubilación por ley.

1986

Primer referendum sobre la ITP donde se rechaza la propuesta presentada por UGT, SIET, ELA-STV y la empresa. Primera vez que CGT se presenta a las elecciones sindicales consiguiendo 30 delegadas y delegados de comités de empresa

Se firma el tratado de adhesión a la Comunidad Económica Europea (CEE). Ante el referendum de permanencia en la OTAN, convocado el 12 de marzo, CGT lleva a cabo una campaña pública llamando a votar NO.

Desprofesionalización y alienación

“Caminamos a marchas forzadas hacia la formación de una élite de cerebros superespecializados, que manejarán a su antojo un gran tablero de ajedrez, en el que los peones seremos los empleados polimórficos, sin ningún tipo de conexión real con nuestro trabajo”. *(Revista de debate de la CGT “Libre Pensamiento” número 6/1991)*

En los años setenta se nos empezó a vender que a raíz de los progresos tecnológicos, las máquinas sustituirían progresivamente el trabajo humano lo que nos permitiría trabajar menos y vivir mas felices, era la llamada “sociedad del ocio”.

No obstante, los años han demostrado como la tecnología ha contribuido a adelgazar las plantillas de las empresas, abrir mercados a nuevos productos o globalizar y abaratar la producción a nivel mundial, por ningún lado se ha visto el aumento del tiempo libre y la felicidad.

Otra consecuencia negativa de la evolución de la tecnología y del nuevo modelo organizativo adoptados por Telefónica (y por el resto de multinacionales y grandes empresas) es el efecto alienante que se ha producido en el trabajo.

- La centralización, mecanización e informatización de procesos (labores administrativas y de gestión, operación y supervisión de los equipos, teleatención...),
- La externalización y segregación de actividades,
- La progresiva pérdida de especialización de la gran mayoría de una plantilla que camina hacia la multifuncionalidad total,
- La deriva en la asignacion de tareas a la que últimamente nos tiene acostumbrados y acostumbradas
- El paso de ser una empresa cuyo objeto era la prestación de un servicio público hacia la multinacional que únicamente busca el aumento del beneficio...

Todo ello ha contribuido a convertirnos en meros peones pasivos de un proceso que nos resulta ajeno, perdiendo así nuestra dignidad y el sentido de lo que hacemos y alejándonos de la autogestión de los medios de producción, la vieja reivindicación obrera.

¿Y dónde está la actividad?

Subcontrataciones, externalizaciones, segregaciones... *el dumping social.*

A mediados de los setenta, con la necesidad de modernizar su red, Telefónica empezó a subcontratar el trabajo a empresas externas. Por un lado satisfacía las necesidades de mano de obra sin aumentar su plantilla y, por otra, regulaba los precios del mercado laboral en el sector, naturalmente a la baja.

La automatización de la red recaía en empresas como Standard Eléctrica o Sintel que trabajaban a destajo (por trabajo realizado), lo que de entrada produjo el descontento de una parte de la plantilla que veía como se quedaba sin trabajo, mientras que la red se deterioraba y con ella, empezaba a cuestionarse nuestra profesionalidad.

A las contrataciones temporales y subcontrataciones le han sucedido otros mecanismos utilizados para flexibilizar la producción, reduciendo costes salariales, como la externalización de actividad (teleatención, tiendas telefónicas, logística...) y las segregaciones (Móviles, TTD, tgestiona...).

Lo que han tenido en común todas estas estrategias es el traspasar actividad desarrollada por la empresa a terceros, generando precariedad en forma de salarios de miseria, alta siniestralidad, horarios abusivos y escasa garantía de empleo, lo que se conoce como *dumping social*.

La situación creada ha terminado volviéndose en nuestra contra en forma de presión sobre nuestras propias condiciones laborales.

1987

XIV Convenio: se sigue apostando por el mantenimiento del nivel de empleo. Se introduce la contratación temporal y la subcontratación en Planta Exterior se acota a lo mínimo e indispensable. Segundo referendum ITP donde, por segunda vez se rechaza la propuesta en la que, ahora sí, interviene CCOO.

Con la Ley Orgánica de las Telecomunicaciones (LOT) se inicia las políticas de liberalización. Aprobada la Ley de Regulación de Planes de Pensiones, lo que supone el inicio de su privatización. Esta ley permitirá a CCOO y UGT entrar en el suculento pastel de la gestión de los fondos de pensiones de las empresas.

Frente a las segregaciones

En 1994, en plena liberización del mercado de las telecomunicaciones y de la progresiva privatización de Telefónica (finalizada en 1996) estalla la noticia de la posible segregación de Comunicaciones Internacionales (UNISOURCE). Le seguirían Móviles, TTP y Multimedia.

Aunque se produjeron movilizaciones, la firma del acuerdo por parte de la mayoría sindical abrió el camino a la pérdida de actividades estratégicas y de gran valor como se ha comprobado con el tiempo.

De nuevo en 2001 la empresa intentaría segregar T-Gestiona, Inmobiliario y Logística.

CGT, desde el inicio, estuvo informando, movilizando y luchando junto a la plantilla hasta detenerlas: sol@s, con minoritarios, con mayoritarios o con algunos comités. Fueron huelgas de jornada completa, rotativas, manifestaciones, acciones en las juntas de accionistas...

Finalmente, logramos parar en 2002 los planes de la empresa. En todo momento, defendimos el empleo, la recuperación de actividad, la no amortización de puestos de trabajo y la continuidad en los derechos y condiciones laborales de la plantilla de Telefónica.

SINTEL: una lucha ejemplar sin final feliz

Creada por Telefónica en 1975 para afrontar la automatización de la red, esta empresa llegó a tener 3700 empleos directos en 1990 y cerca de 4500 en sus filiales.

El caso de SINTEL es una muestra de la precarización del empleo en el sector en todas sus fases. Fue laboratorio de reestructuraciones, subcontrataciones, Expedientes de Regulación de Empleo, ingeniería financiera "creativa", tráfico de influencias, estafa...

La plantilla de SINTEL protagonizó numerosas luchas en defensa de sus derechos desde principios de los '90, pero si en 2001 no hubieran acampado durante seis meses en el Paseo de la Castellana en Madrid, su recuerdo se habría disuelto como el de cientos de miles de trabajadoras y trabajadores que perdieron el empleo en aquellos años.

La imaginativa y valiente acción de todas esas familias les valió el reconocimiento público y la posibilidad de solucionar el conflicto (en realidad cerrado finalmente a principios de 2010, a costa de algunas bajas y de perder mucho en el camino) .

Sin embargo, los medios de comunicación (manipulación y propaganda) siempre tergiversaron y silenciaron su lucha. Desde la venta fraudulenta y la quiebra provocada por Telefónica para dividir y acabar con una plantilla reivindicativa, sus trabajador@s padecieron la censura.

Y es que, simplemente reivindicando un puesto de trabajo estable y con derechos, ponían en cuestión todo el Sistema: la corrupción entre Telefónica y Gobierno, con la venta a la familia Mas Canosa, hoy encausada, y dos partidos políticos implicados (PSOE y PP), sin olvidar el papel jugado por los sindicatos traidores que llegaron a recibir palos un 1º de mayo.

El conflicto contó con el apoyo de CGT desde aquel "Campamento de la Esperanza", recogiendo fondos, dando apoyo logístico y movilizando en Telefónica, algunas veces en solitario.

1988

El Plan de Empleo Juvenil (pactado sólo con las organizaciones patronales) provoca la segunda huelga general (14D), esta vez sí con la participación de todos los sindicatos, lo que obliga al gobierno a retirarlo. CGT participa en la Iniciativa Legislativa Popular (ILP) contra la energía nuclear.

A raíz del X Congreso de CGT, en enero del 1988, se pone en marcha el número 1 de un nuevo órgano de expresión, nuestra publicación mensual Rojo y Negro.

La CGT y el Empleo

Desde sus inicios la CNT se declaraba firme defensora de los principios del comunismo libertario entre los que se hallan el reparto del trabajo y la riqueza. Así es como primero fue la jornada de 8 horas (conseguida tras la huelga iniciada en "La Canadiense" en 1919 en Barcelona), hasta llegar a la reivindicación de las 35 horas semanales tras la legalización de CNT, en 1979, pasando por la huelga de 1931 en Telefónica en la que, entre otras cuestiones, ya reivindicábamos la jubilación forzosa a los 60 años.

El principio, hoy y ayer, sigue siendo el mismo: "trabajar menos para trabajar tod@s" y el derecho al ocio y a una actividad individual y colectiva, cultural, lúdica y formativa, que permita el desarrollo integral de la persona.

Así, en 1986, CNT, que se presentaba por primera vez en Telefónica a unas elecciones, con el país en plena reconversión industrial y con un 22% de paro (3.000.000 de personas), apostábamos por un reparto real del trabajo, el empleo era entonces nuestro principal frente de lucha, tanto en Telefónica como en el resto de sectores, y así entre nuestras reivindicaciones, contenidas en nuestro programa electoral, podíamos leer:

- Reducción de la jornada laboral a 35hs. y jubilación a los 60 años.
- Creación de empleo equivalente al tiempo rebajado.
- Limitación de la contratación temporal.
- 30 días laborables de vacaciones.
- Eliminación de horas extras, pluriempleos y destajos.

Frente a un sindicalismo de servicios, eficaz pero insolidario, que ha limitado su acción a un sector de la clase trabajadora homogéneo, dependiente, con contrato fijo y ocupado a jornada completa, CGT ha mantenido una doble acción sindical en cuanto al empleo: dentro de la empresa luchando por mantenerlo e incrementarlo y, a nivel global, ante la patronal y los poderes públicos, defendiendo medidas destinadas a reinvertir el beneficio empresarial en la creación de puestos de trabajo.
Hoy por hoy, la estrategia sindical de CGT en cuanto al empleo se sitúa en varios frentes:

En la Negociación Colectiva defendiendo la garantía de empleo, manteniendo la actividad con recursos propios, cerrando la puerta al despido objetivo y limitando el despido disciplinario.

Reivindicando el crecimiento del empleo, recuperando actividades externalizadas, reconvirtiendo horas extras y disponibilidades en empleo fijo y mediante la reducción de la jornada efectiva de trabajo.

Planteamos también el contrato de relevo como opción a los EREs, única alternativa solidaria con la sociedad al convertir empleo precario en empleo con derechos. Oponiéndonos a más segregaciones dentro de la empresa.

En el sector apoyando y/o coordinando los distintos procesos de movilización. Seguiremos reivindicando el Convenio del Sector, para regular el mercado de trabajo e invertir la tendencia a la degradación constante de las condiciones laborales en el ramo de las telecomunicaciones.

En el mundo laboral campañas estatales de la CGT contra los recortes sociales, las reformas laborales, de la negociación colectiva y del sistema público de pensiones. En estos meses se están produciendo movilizaciones y acciones unitarias con sindicatos, organizaciones y colectivos sociales en todo el país, el objetivo es el cambio de rumbo en las políticas económicas, sociales y de empleo del gobierno.

1989

XV Convenio: Gestión sindical de los Fondos Sociales. Creación de 4000 puestos de trabajo. Adaptación de la LOT con seguimiento en la comisión de Tecnología y LOT-CEE. El 5% de la masa salarial se destina a Formación. Grupos laborales: revisión de funciones y retribución; nuevo manual de funciones.

Se celebran dos congresos de nuestra organización en Abril y Diciembre. En el primero y tras una sentencia del Tribunal Supremo, cambiamos las siglas originales y pasamos a denominarnos Confederación General del Trabajo. Cae el muro de Berlín.

Luchando en el sector

Desde el momento que el Sindicato Federal de la CGT en Telefónica alcanzó el 10% de representatividad, y con ello, mas medios sindicales, empezó a trabajar en las empresas del sector.

Fruto de este trabajo fue la constitución de secciones sindicales en telemárketing, hoy autónomas y con un importante peso en el sector, la creación de una Coordinadora de Informática de la CGT y nuestra representación en Móviles o Telefónica I+D.

Paralelamente se empezó a intervenir en las luchas por la equiparación y mejora de derechos en las contratas con la convocatoria, apoyo y participación activa en las distintas huelgas y movilizaciones, dentro y fuera de Telefónica. Algunas luchas como las de COMFICA, en Burgos, o Dyctel y Abengoa, en Cadiz, fueron especialmente duras, con esquirolaje desde otras contratas, o de propios compañeros de Telefónica, despidos y amenazas.

La acción sindical en el precarizado sector está llena de obstáculos como la alta rotatividad y temporalidad de las plantillas, la represión sindical o el miedo a perder el trabajo que desembocan en el individualismo y la insolidaridad y dificultan la unificación de las revueltas y la lucha por un convenio del sector.

La constante presión de las empresas principales abaratando los precios del mercado se ha transmitido íntegramente a las plantillas de las empresas colaboradoras que han visto como se hundían sus condiciones mientras Telefónica alcanzaba unos beneficios astronómicos. Tampoco ha ayudado la actitud de determinados sindicatos que han actuado como pacificadores ante la patronal, desactivando muchos de los procesos de lucha.

El Convenio del Sector ha sido el estandarte de CGT en todo momento, se ha defendido en las mesas de negociación, en las juntas de accionistas, en el tajo o en la calle, la equiparación de las condiciones laborales al alza es la mejor garantía, también para la plantilla de Telefónica.

Conclusión

Las perspectivas del empleo en TdE nos plantean serios interrogantes, así se ha puesto de manifiesto en la última negociación para la prórroga del convenio donde la empresa ha mostrado todo un arsenal de medidas para reducir costes salariales: destrucción de plantilla, congelación salarial, segregaciones, movilidad funcional y geográfica, cambio de la estructura salarial... parece que solo las recetas del capitalismo mas rancio tienen cabida para la dirección de la empresa .

En una situación de crisis económica globalizada, en medio de un ataque sin precedentes contra los derechos laborales y sociales en forma de reformas y recortes, toda la precariedad que ha venido generando Telefónica allá por donde ha pasado se ha vuelto en contra de una plantilla que se sentía segura. Con el mercado laboral por los suelos, ahora somos demasiado caros y, según la empresa, poco flexibles.

Ahora mas que nunca creemos que sólo de la voluntad de mantener el empleo y nuestras condiciones de trabajo, de tomar conciencia que no somos privilegiad@s sino parte de una sociedad cada vez mas injusta y de nuestra unidad en torno a organizaciones sindicales críticas con el sistema, nacerá la posibilidad de recuperar y repartir lo que es nuestro, la riqueza que producimos con nuestro trabajo.

Las campañas de CGT contra el paro y la precariedad, dentro y fuera de las empresas, a lo largo de los últimos 35 años abalan nuestra voluntad inequívoca por seguir luchando por el reparto del trabajo y la riqueza como única alternativa a un sistema injusto.

Quinto proceso electoral en Telefónica. CGT consigue 39 delegados, 9 más que en las elecciones de 1986. Se crea la comisión promotora del Plan de Pensiones.

Tercera victoria del PSOE. Irak invade Kuwait. Se publica en España la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), la educación se supedita a las necesidades formativas del sistema económico-productivo.

1990

Previsión Social

La asignatura pendiente

La Previsión Social es el conjunto de medios destinados a cubrir nuestras necesidades ante situaciones de precariedad como la enfermedad, la invalidez, el fallecimiento o la jubilación, garantizando principalmente, aunque no sólo, prestaciones económicas.

Previsión Social antes de 1992. Las cuatro patas de una mesa sólida y segura.

Nuestra previsión social estaba basada en la Institución Telefónica de Previsión (ITP), mutualidad que se encargaba, principalmente, de nuestras pensiones de jubilación. Dentro de la ITP, como un patrimonio independiente, financiado exclusivamente con las cuotas obreras y, por tanto, propiedad de la plantilla, se encontraba el Seguro de Sueldo. Otra pata de la mesa, aún existente en parte, era el Seguro Colectivo (de Riesgo y de Supervivencia). Por último, y hasta principios de 2003, Telefónica operaba como Empresa Colaboradora de la Seguridad Social y contábamos con prestaciones sanitarias y económicas sustitutorias, complementarias y graciables.

Las aportaciones de trabajador@s y empresa, en forma de salario diferido, nutrían esta mutualidad y seguros que, hasta el momento de desaparecer, necesitaban que el número de personas activas fuera suficiente para mantener a pasivas y beneficiarias.

ITP, crónica de un expolio

Con la Ley de Ordenación de los Seguros Privados de 1984 y los constantes rumores sobre el futuro de la ITP, se inician las movilizaciones en su defensa.

El 27 de diciembre de 1985 se le exige a Telefónica a una separación contable distinguiendo el dinero de la parte sustitutoria de la Seguridad Social de la parte complementaria.

En 1986 Telefónica acuerda con UGT, ELA y SIET (hoy UTS) finiquitar la ITP y nuestra integración en la Seguridad Social, tanto de personas activas como de pasivas. Pero el intento de reformar la mutualidad fue rechazada por la plantilla hasta en dos ocasiones en sendos referéndums (el segundo la empresa y CCOO van de la mano) allanando el camino a la alternativa del Fondo de Pensiones, planes que se regirían por la Ley 8/1987 de 8 de junio.

Ese mismo año, de forma unilateral Telefónica acuerda la cancelación del aval constituido en 1977, por lo que la ITP no garantizaba las prestaciones que tenía comprometidas.

En 1988 se realizó un estudio actuarial de los fondos de la ITP, determinándose que para el año 2002 el déficit patrimonial de la ITP sería 731 millones de €.

El 3 de noviembre de 1989 se publica una separata del Boletín Telefónico con el 'Boletín de adhesión al Plan de Pensiones de Telefónica'. Con la firma se generaba el derecho a voto para la elección de los miembros de la comisión promotora del futuro Plan de Pensiones.

En 1991, y a través de la Orden Ministerial 27/12, se disolvía la ITP y nos integramos en el Régimen General de la Seguridad Social.

En Abril de 1992 se suspende el complemento de ILT que percibíamos a través del Reglamento de la extinta ITP. Este era el chantaje al que nos sometía la empresa para forzarnos a aprobar un Plan de Pensiones que había negociado con los sindicatos mayoritarios. Dicho plan es aceptado en referéndum (el tercero) el 17 de septiembre de 1992 por el 54% de la plantilla frente a un 42,5% que se opuso, al igual que la CGT.

1991

XVI Convenio: la recogida de firmas promovida por CGT consigue que se pague el plus de guardias. Implantación del turno partido en comercial. Sentencia a favor de CGT sobre la designación de los miembros de la Comisión Promotora del Plan Pensiones. La plantilla queda integrada en el régimen general de la SS.

El 18 de Enero, CGT, junto a CCOO y USO, convoca una huelga general contra la Guerra del Golfo que exigía el cese de la guerra y el regreso de las tropas españolas. Desaparece la URSS.

El Seguro Colectivo

Telefónica creó el Seguro Colectivo, de carácter obligatorio para la plantilla, en los años 30. En el transcurso del tiempo la póliza ha sufrido cambios importantes.

Se inició cubriendo únicamente contingencias de riesgo y posteriormente de supervivencia. También se incrementó la cuantía de las prestaciones.

Hasta 1983 era una sola póliza para ambas contingencias, pero a partir de ese año se suscribió una póliza para el Seguro Colectivo de Riesgo convirtiendo Telefónica la póliza de Supervivencia en un fondo interno.

Con la aprobación por parte de la plantilla del Plan de Pensiones, hubo un efecto colateral en el Seguro Colectivo. Este coexistía con la ITP, por lo que lo tenían los 75.000 trabajadores y trabajadoras y representaba para la empresa un coste –a precio de entonces– de 3.300 millones de € para el Seguro de Supervivencia (a precio de hoy sería al menos 2,5 veces más).

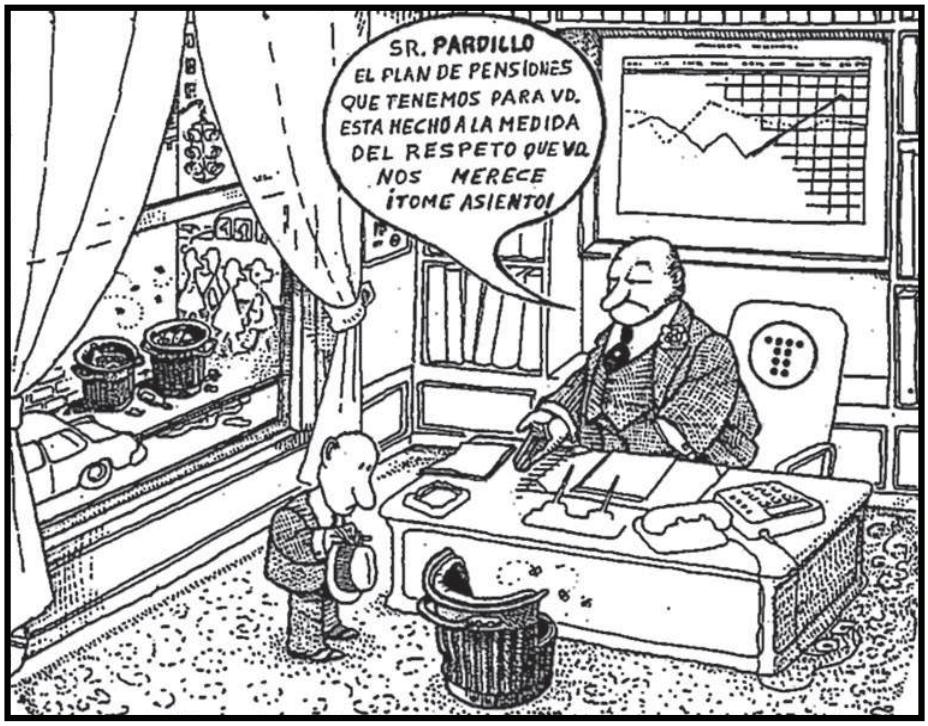
Al crear el Plan de Pensiones, e impuesta su incompatibilidad con el Seguro de Supervivencia, Telefónica se ahorró las dos anualidades y 12000 € (en realidad hubo un recorte en el cambio, pues antes eran 4 anualidades) del seguro de supervivencia por cada uno de los 66000 empleados que se adhirieron al Plan.

El Seguro de Sueldo

El 14 de febrero de 1.952, la Comisión Rectora de la ITP acordó la creación del Seguro de Sueldo, que gestionado por ella misma, era un fondo con una cuota a cargo exclusivo de los empleados y que tenía por función garantizar la diferencia entre las prestaciones que el trabajador jubilado o inválido percibía por todos los conceptos y su salario real, y también las diferencias de salario en el caso de que determinad@s trabajador@s activ@s hubieran de modificar a la baja su categoría profesional.

El 17 de Septiembre, finaliza el proceso de negociación sobre la ITP con la aprobación en el tercer referendum del Plan de Pensiones. Sólo un 54% de la plantilla aceptó el plan frente a un 42,5% que se opuso.

Tercera reforma laboral del PSOE. Se generaliza el uso en fraude de ley de los contratos de trabajo temporal. Se endurece el acceso a la prestación por desempleo ampliando de 6 a 12 meses el tiempo mínimo de cotización y reduciendo el tiempo de la prestación a pesar de la huelga general de media jornada el 28 de Mayo. Tratado de Maastrich.



Una vez liquidada la ITP, una mutualidad laboral propiedad de la plantilla y basada en la solidaridad intergeneracional y en el crecimiento del empleo, quedaba libre el camino para la liquidación progresiva de éste. Una vez mas, las leyes dictadas por el capital (entonces llamado neoliberalismo) y el entreguismo de los sindicatos pactistas conseguían traspasar rentas del trabajo al capital privado en forma de beneficios para Telefónica y de un jugoso Plan de Pensiones, administrado por la empresa y los sindicatos mayoritarios, con el que podía especular la Banca a placer.

Previsión Social después del año 1992

Tras la integración en la seguridad social, la previsión social queda complementada, casi exclusivamente, por el Plan de Pensiones, dado el carácter residual del Seguro Colectivo de Supervivencia. También mantenemos el Seguro de Sueldo, patrimonio de los trabajadores y trabajadoras, que debiera ser gestionado por nosotr@s y que está en el limbo jurídico desde 1992. Por último, la póliza de riesgo del Seguro Colectivo que para las/os partícipes del Plan de Pensiones se nutre de sus propios derechos consolidados.

En definitiva, en este cambio radical, la plantilla de Telefónica pierde un parte importante de las prestaciones que cubría la ITP como la jubilación a los 60 años, el premio de jubilación, pensiones de orfandad, socorros por gastos de fallecimiento y sepelio, ayudas infantil y escolar para familiares de jubilados, etc.

El Plan de Pensiones

Aprobado en 1992 se trata de un Plan de aportación definida y de capitalización individual. Las aportaciones del promotor (Telefónica) son de un 6,87 % anual de los salarios reguladores y las aportaciones del partícipe del 2,20 %. Para las personas que entraron con posterioridad al 01/07/1992 la aportación de Telefónica es del 4,51 %.

Uno de los problemas del Plan es que se adoptó un sistema de aportación definida, frente a los planes mixtos, es decir, de aportación y prestación definidas. Esa renuncia de quienes negociaran el plan supone que, a pesar de los objetivos diseñados por los actuarios de una prestación de 3,79 anualidades en el momento de la jubilación, en realidad no existe garantía alguna de que se vaya a recibir este importe como se ha hecho patente en los últimos años

Convenio XVII: Se inicia su negociación que acabará a mediados del 94. Telefónica supera las 74.000 personas de plantilla y se inician los panes de reducción de empleo. Huelga el 17 de diciembre convocada por CGT. Se crea Fonditel con la participación de CCOO y UGT con un 7,5% cada uno.

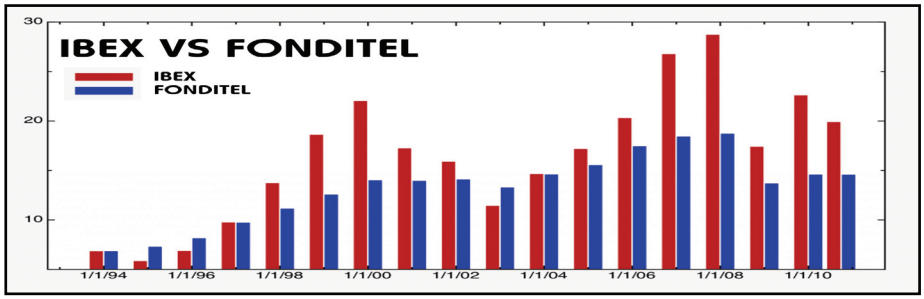
Ley de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo.

en los que el Plan de Pensiones de Emplead@s de Telefónica (PPET) ha obtenido una rentabilidad bajísima debido a la volatilidad de los mercados y a la nefasta política de inversiones. Lejos quedan las expectativas de las cinco anualidades que, hoy por hoy, como ya pasara con las stock options, nos recuerdan al cuento de la lechera (y después nos llaman utópic@s).

CGT HIZO: en 1989 organizamos jornadas sobre planes de pensiones e informamos a toda la plantilla.1990 presenta demanda para que se hicieran elecciones a la comisión promotora del plan, ganamos. 1992 concentraciones, manifestación en Madrid, acciones en la EXPO y en la Junta de Accionistas por la forma como se estaba liquidando nuestra previsión social. 1993 conflicto colectivo por irregularidades en la liquidación de la ITP, murió en el Tribunal Superior. La Dirección General de Seguros da la razón a CGT y debe modificarse el Reglamento del Plan de Pensiones. Octubre de 1996 encierro de personas afectadas por Incapacidad Total, CGT les da soporte y apoyo.

Para el control del plan se constituye, por imperativo legal, la comisión del mismo nombre integrada por 17 personas (10 en representación de las personas en activo, 2 de las pasivas y 5 de la empresa).

Su composición era fijada en un proceso electoral gracias a la demanda ganada por CGT en 1992, las primeras elecciones se celebraron en 1993. Sin embargo en 2006, los cambios impuestos por la legislación y la interpretación que de la misma hicieron algunas organizaciones sindicales nos llevó a un sistema de designación directa (en la práctica se



elige la representación únicamente entre los miembros de las dos organizaciones mayoritarias en el CI).

Esta decisión ha sido declarada inconstitucional en una reciente sentencia del Tribunal Constitucional. Sin embargo la resolución podría terminar beneficiando únicamente a la representación de las personas pasivas y no al resto de partícipes, estamos a la espera de la aplicación de la sentencia.

Su evolución es decepcionante principalmente por una pésima y arriesgada inversión en renta variable, que ha pasado del 11% al 36% desde 1993. Los vaivenes del sistema financiero no deberían ser una excusa para que el valor del punto tenga ahora el mismo valor que hace 12 años, lo que ha supuesto pérdidas de decenas de miles de euros para sus partícipes. La situación se agrava por la falta de transparencia de la gestora. Una gestora que maneja la empresa y le reporta suculentos beneficios a cada una de las dos organizaciones sindicales que poseen un 15% y que han doblado su participación en la misma desde la creación de Fonditel.

Los fondos privados de pensiones son un magnífico negocio para el capital financiero que domina el capitalismo global

Constituyen enormes flujos de capitales, seguros y sin riesgo para las instituciones financieras que sólo gestionan los fondos, los invierten en bolsa, en bonos, en deuda, etc., pero el dinero es de la persona que trabaja, y será ella quien finalmente gane o pierda. Las entidades financieras (y los sindicatos, que participan en la mayoría de los planes de pensiones de empleo) se llevarán parte del beneficio cuando lo haya y, en todo caso, el coste asociado a la gestión de dichos capitales.

Desde los Pactos de Toledo hay un asedio al sistema público de pensiones. No es difícil de entender que los sindicatos, mal llamados de clase, que firmaron ese pacto que habría la puerta a los planes privados y aumentaba el tiempo medio de la cotización, los mismos que ahora avalan la bajada de las pensiones futuras y el aumento del tiempo de cotización y de la edad de jubilación, participen, promocionen y se lucren de estos planes privados de pensiones.

Se firma el convenio cuya negociación se inició el año anterior. Es el convenio más regresivo de los últimos años y con él se inicia el proceso de segregaciones al que CGT se opone con el lema: "Telefónica no segrega el negocio, te segrega a tí".

Nueva reforma del ET, que coincide con un índice de paro cercano al 25%. Esta reforma temporaliza la temporalidad y se precariza la precariedad. Se legaliza con la aprobación de las ETT´s lo que hasta ahora era un delito: traficar con la mano de obra. Todo ello a pesar del éxito de la Huelga general del 24 de Enero (24E).

La Situación del Seguro Sueldo

A partir de los Acuerdos de Previsión Social de 1.992 el Seguro de Sueldo, que era un patrimonio creado por acuerdo de la directiva de la mutualidad ITP y financiado exclusivamente con las aportaciones de los trabajadores, pasa a ser gestionado por el CI.

Telefónica es la depositaria y asumió la gestión administrativa, los cobros y los pagos. Además, como depositaria de ese patrimonio (actualmente de 87 millones €, 14.000 millones de las antiguas pesetas), abona unos intereses mensuales que junto a las aportaciones de toda la plantilla permite no sólo afrontar las prestaciones comprometidas sino acumular un superávit que entendemos permitiría mejorarlas.

El CI, como gestora del seguro se obligaba desde 1992, y en el plazo de un año, a elaborar un nuevo Reglamento, obligación aún pendiente y que viene siendo renovada convenio tras convenio desde hace 19 años, al igual que el controvertido asunto del socio fundador de la fundación laboral, asumido por Telefónica en la última negociación colectiva pero que ha quedado en el aire ante la inacción de quienes firmaran el convenio.

Los procesos judiciales entablados contra el Comité Intercentros por el numeroso colectivo de trabajadores y trabajadores afectadas de incapacidad permanente total para el trabajo habitual contraídas después del 2 de noviembre de 1992 suscitaron un «clima social» difícil de soportar produciéndose actos de protesta que culminaron en un encierro en 30 de octubre de 1996, en los locales del CI.

El Comité Intercentros, acordó el 8 de noviembre de 1996 levantar la suspensión del reconocimiento de nuevas prestaciones olvidando así su propio acuerdo de 1992. Por dicho acuerdo se concedió a los trabajadores afectados de invalidez permanente total para el trabajo habitual contraída después de 2 de noviembre de 1992, un «anticipo» consistente en el 9,5% del último salario percibido a los inválidos menores de 55 años y de un 3% a los mayores. El 29 de marzo de 2000 se mejoró ese anticipo a propuesta de la CGT, con un 20% a los menores de 55 años y 5% a los que alcanzaban dicha edad.

De la Empresa Colaboradora a Antares

Desde 1957, Telefónica colaboraba con la Seguridad Social en la gestión sanitaria para sus trabajadores y beneficiarios, con los siguientes servicios:
•Atención sanitaria por enfermedad común y accidente no laboral •De atención primaria, el médico de cabecera •De atención secundaria, la pirámide de especialistas •Prestaciones complementarias •Prestaciones graciables (fijadas por Convenio Colectivo) •De pagos de IT (Incapacidad Laboral Transitoria, también recogido en Normativa Laboral) •Atención sanitaria por accidente de trabajo o enfermedad profesional •Atención por incapacidad temporal (IT) por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La Empresa Colaboradora era una ampliación de la Sanidad Pública en el ámbito de la Negociación Colectiva, al igual que se extienden los derechos salariales y laborales por encima del Estatuto de los Trabajadores y otras legislaciones.

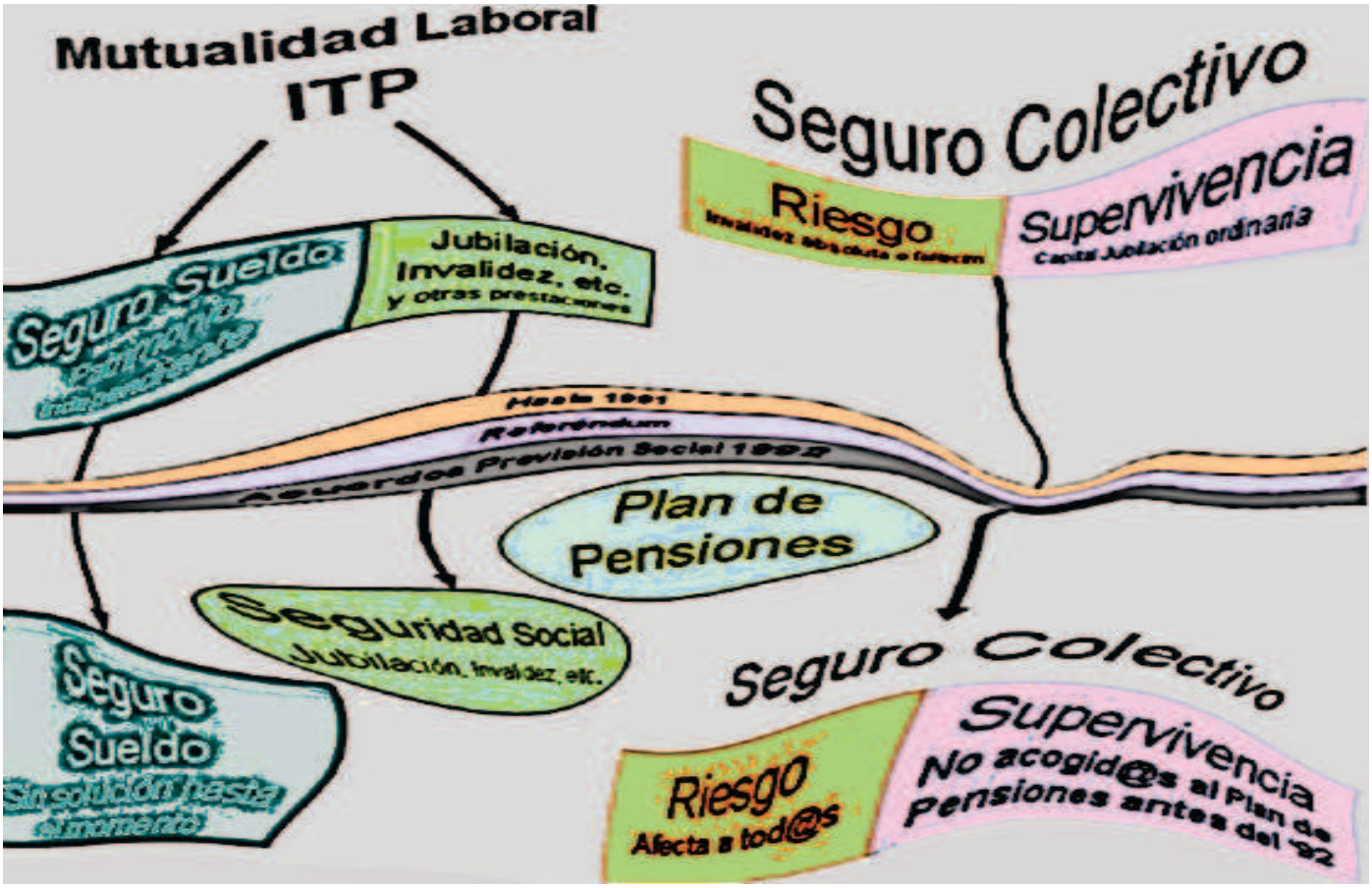
En marzo de 2003 se extingue perdiendo muchas de las prestaciones, al tiempo que pasamos al seguro privado Antares (Grupo Telefónica). Se abandonaba el estilo de atención universal que se prestaba para pasar a un modelo empresarial de rentabilidad y negocio, perdiendo calidad en la asistencia sanitaria. La CGT FUE EL ÚNICO SINDICATO que llegó judicialmente hasta donde fue posible.

Una encuesta recientemente encargada por la empresa para valorar la cobertura del seguro médico de Antares destaca los siguientes motivos de insatisfacción: cuadro médico insuficiente, escasas coberturas, falta de coberturas adicionales, baja cualificación del cuadro médico, tiempo de espera excesivo para la cita previa y abusiva burocratización del proceso de autorizaciones para determinadas actuaciones médicas.

1995

Se convoca huelga el 26 de mayo contra las segregaciones. Se celebran las sextas elecciones sindicales en las que CGT consigue 81 delegados. Se incrementa la participación en Fonditel de CCOO y UGT llegando al 9,5% cada uno.

Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Pacto de Toledo. En CGT se inicia la campaña «en defensa de las Empresas y del Sector Público». En este año se inician también las campañas contra las ETT que se mantendrán hasta la actualidad.



Alternativas de la CGT

- **Plan de Pensiones.** *Aunque la CGT se ha opuesto a los Planes de Pensiones privados por cuanto suponen transferir ahorro de las clases trabajadoras al capital financiero sin garantizar una prestación, siempre hemos intentado con nuestras propuestas defender los legítimos intereses de las trabajadoras y trabajadores adscritos a los mismos. En este sentido proponemos la modificación del Reglamento definiendo una prestación. Designación de los miembros de la Comisión de Control mediante elecciones. Que la comisión de control CONTROLE. Transparencia en la gestión. No al voto de calidad de la empresa. Asambleas generales anuales en las provincias para rendir cuentas a todas las personas partícipes y beneficiarias del plan. Que se invierta con criterios éticos y se baje el porcentaje de renta variable.*
- **Seguro Sueldo.** *Búsqueda de una solución definitiva (que podría pasar por la creación de una Fundación) con la que asegurar los compromisos financieros de Telefónica contraídos en 1992 y afrontar así la prima del seguro suficiente para asegurar y ampliar las actuales prestaciones del Seguro de Sueldo que deberán estar reflejadas en un nuevo Reglamento. CGT propuso un Reglamento en el que, entre otras cuestiones, planteaba que determinadas decisiones fueran adoptadas por una asamblea anual de socios/as y beneficiarias/os.*
- **Seguro de Riesgo.** *Desligar la contingencia de riesgo del Plan de Pensiones para sus participes, sin que sean los propios derechos consolidados los que financien, como sucede actualmente, gran parte del capital asegurado.*
- **Antares Salud.** *Mejora de las coberturas a través de la Negociación Colectiva, control del funcionamiento por parte de todos los sindicatos con representación en el CI, establecimiento de mecanismos para que no exista discriminación de las personas aseguradas en función de su residencia y eliminación del copago para las personas que no están en activo.*

1996

XVIII Convenio, en el que aparece el plus de productividad. 30 de octubre encierro en el CI de personas afectadas por la invalidez.Desaparecen las tiendas de Telefónica y empieza el nuevo modelo de Comercial. Comienzan los planes de reducción de empleo. Se hace con la presidencia Villalonga.

El PP llega al poder. Se consolida la perversa "concertación social". El 23 de marzo movilización de CGT contra las privatizaciones «en defensa de las Empresas y del Sector Público». Ley de Racionalización de Pensiones. Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) UGT-CCOO-CEOE-CEPYME.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Por el reparto del trabajo y la riqueza

Otro Mundo es Posible (Texto basado en el proyecto de Grupos Laborales de la CNT de 1988)

El anarcosindicalismo se ha construido en base a un proyecto de transformación social que pretendía, y pretende, responder a dos exigencias:

- Transformar radicalmente la sociedad en el conjunto de sus relaciones sociales, siendo a la vez un movimiento anticapitalista y antiautoritario.
- Poner en práctica dicho proyecto, potenciando relaciones de fuerzas susceptibles de iniciar este cambio social.

En un sistema de producción capitalista (aunque sea de servicios, producto es), el objetivo a alcanzar, en todos los casos, es el del aumento de la productividad y la reducción de costes, no con la intención de ofrecer el producto en cuestión a un precio inferior al consumidor o de mejorar las rentas o la calidad de vida de trabajadoras y trabajadores, sino como medio de concurrencia al mercado (competitividad) y de elevación de la cuenta de resultados (beneficios).

En Telefónica no se da un modelo fordiano en sentido estricto (no hay cadena de montaje), sin embargo, la compartimentación y jerarquización por segmentos, áreas y servicios producen el mismo efecto, la división de los trabajadores y trabajadoras mediante la especialización (funciones) y la confrontación entre los intereses de la empresa y los de sus trabajadores/as.

Esta fuente inagotable de conflictos tiene difícil solución y, por tanto, es generador de malas relaciones laborales, no beneficiando a las partes tal situación y dándose la circunstancia que la peor parada en esta confrontación siempre suele ser la parte social.

Si a todo esto le añadimos la aplicación sistemática de las nuevas tecnologías y la destrucción de 2/3 de los puestos de trabajo en menos de 20 años, tendremos funciones que se solapan, se enmascaran y, en ocasiones, se confunden o se superan desde los distintos compartimentos, el ovillo se ha terminado de liar.

Frente a esta situación, las premisas ideológicas que debe cumplir un modelo de clasificación profesional transformador (y anarcosindicalista), son:

1. A mayor grado de saber, y por tanto de cultura, existen menos posibilidades de manipulación del individuo y, por consiguiente, se agranda la capacidad de libertad.

2. Los avances técnicos son necesarios pues nos libran de los trabajos pesados, rutinarios y alienantes, símbolos de la esclavitud. Además, aumenta la producción y, por tanto, es posible llegar más fácilmente a una sociedad que, redistribuyendo la renta, no tenga necesidades, o estas se hallen mejor cubiertas.

XIX Convenio. Se produce la privatización total de Telefónica iniciada en el '94 por el PSOE. Se acuerda la integración de las categorías Operadores Auxiliares de Planta Interna, Externa y Servicio Postventa. Se crea el CNSO de Aravaca condenando al cierre los centros provinciales. La Carrera de Comercial ya se deja ver.

Gobierno, Patronal y Sindicatos firman los acuerdos para Estabilidad en el Empleo (AIEE), el de Negociación Colectiva (AINC) y el de Cobertura de Vacios (AICV). Se reduce la indemnización por despido a 33 días, maximo de 24 mensualidades y aparece el contrato de formación. CGT se moviliza por la garantía de empleo.

Una larga y tortuosa historia

La evolución de la Clasificación Profesional en Telefónica viene marcada por la Negociación Colectiva. A través de los convenios y, sobre todo, de los sucesivos acuerdos con la representación social en las mesas de negociación abiertas, la empresa ha ido 'ajustando' nuestras funciones a sus necesidades.

Hasta 1990, Telefónica se limitó a añadir, quitar y modificar categorías laborales en función, básicamente, de los avances tecnológicos, creándose un maremagnum al que el Manual de Funciones de 1985 intentaba poner orden.

El Acuerdo de grupos Laborales de junio de 1990, suscrito por CCOO y SATT, significó un punto de inflexión importante que llevó a la aparición de las actuales categorías con unas nuevas y ampliadas funciones, aunque en esa ocasión fuese a cambio de una subida importante de nuestros salarios (entre el 8 y el 10%). Lo peor, la aparición de la cláusula 151.2 de la Normativa Laboral y, con ella las reestructuraciones organizativas.

El nefasto Convenio 1993-1995 introduce la movilidad funcional.

El siguiente (97-98) unifica las categorías de operadores auxiliares, amplia las funciones de OTPI e informáticos/as de gestión, crea la categoría de ASC, la Carrera Comercial e introduce los incentivos por ventas.

El Convenio-ERE 1999-2000, a parte de ser toda una declaración de intenciones del proyecto de Clasificación Profesional de la empresa, establece la "reasignación en funciones de otras categorías". Telefónica, conocedora de todos los puestos de trabajo que pensaba destruir se preparaba para la flexibilización de su plantilla.

A partir de 2001 se debía desarrollar en el Grupo de Trabajo creado al efecto nuestro nuevo modelo de clasificación, pero los sucesivos retrasos obligarán a la empresa, con la colaboración de CCOO y UGT, a parchear la situación con ampliaciones de funciones (OTPI) y fusiones de categorías (EPE-EGPE y OAPS) durante la vigencia del CC 2003-2007.

En marzo movilizaciones en la junta de accionistas por la defensa del empleo donde se aprobó una reestructuración, pasando a ser un grupo de empresas y un cambio societario. Telefónica pierde el monopolio en la telefonía fija y se convierte en la primera multinacional española. La plantilla ya baja de los 60.000.

En primavera CGT pone en marcha la campaña «Acción Directa contra el Paro». En Junio otra por las 35 horas y el salario y en diciembre una ILP con más de 500.000 firmas exigiendo una ley que aplique las 35 horas como jornada máxima. CGT publica el «Informe sobre la Precariedad Social»

1998

Comercial: Sentir el aliento en el Cogote

Desde que se iniciara la Carrera Comercial en el CC 1997-1998, el área de ventas ha sido el laboratorio dónde se han ensayado nuevos métodos de trabajo basados en establecer la competitividad entre compañer@s a través de los incentivos (en forma de retribución variable), la presión de los/as mandos y la desregulación de horarios y otras condiciones laborales.

En 1998 se cierran las oficinas de comercial, pasando a atender a l@s clientes sólo telefónicamente. Se crean las primeras plataformas de llamadas y se inician campañas para captar personal de otras categorías para el área. También se establecen los incentivos por ventas.

Pero será el Convenio 1999-2000 en el que aparece una cláusula que supone un convenio dentro del convenio, el que dé el pistoletazo de salida a la desregulación de turnos y horarios, avalada desde la representación sindical mayoritaria en la Mesa de Comercial. En el año 2000 empiezan las escuchas en teleatención.

Los continuos y radicales cambios en los modelos de atención en todos los segmentos: Residencial, Negocios y Profesionales, Televenta, PYMES, Grandes Empresas… con lo que conlleva; la introducción y continua modificación de los objetivos e incentivos, todo ello ha profundizado en la separación de este colectivo, alejándolo primero del resto de las telefónicas y telefónicos y luego entre sí.

Es en el año 2001 cuando las evaluaciones de riesgos psicosociales de los centros de teleatención arrojan resultados preocupantes. Sin embargo la presión, lejos de disminuir, sigue aumentando hasta el punto que un gerente de A Coruña pedirá que las personas dedicadas a la venta "sientan el aliento en el cogote".

La carga mental, los constantes cambios de turnos impidiendo la conciliación de la vida familiar y laboral y las escuchas provocaron en el 2005 las movilizaciones en Negocios y Profesionales promovidas desde las asambleas de trabajadoras/es y apoyadas desde CGT y otros sindicatos, se prolongarían durante 9 meses. Finalmente la empresa se reunió con el comité de huelga y acabó cediendo en algunos puntos, el acuerdo, refrendado en la Mesa Comercial se lo atribuirían los mismos sindicatos que habían boicoteado la huelga.

Desgraciadamente las movilizaciones en Residencial de 2007, nuevas evaluaciones de riesgos que arrojaron resultados nocivos para la salud, denuncias, casos de escuchas irregulares, etc... vienen a demostrar que el problema en Comercial persiste.

El Verdadero Objetivo de la Empresa

La cláusula 6 del Convenio Colectivo 1999-2000 es un avance de lo que se propone Telefónica, transcribimos lo más jugoso del texto:

Es preciso la implantación de un nuevo modelo de clasificación profesional que permita el funcionamiento de los nuevos sistemas de organización del trabajo sobre la base de grupos de trabajo, en los que la polivalencia, la rotación y el dominio de las técnicas inherentes al ejercicio de los puestos de trabajo de un mismo grado de responsabilidad sean los parámetros sobre los que se sustente la estructura profesional.

Asociado a este modelo de clasificación profesional es preciso el establecimiento de una estructura salarial flexible que permita dar respuestas a los requerimientos de aquel y a su vez permita retribuir a cada trabajador de forma justa y equitativa en función de su grado de aportación a la Empresa.

XX Convenio. 7ª Elecciones Sindicales, CGT se convierte en sindicato más representativo con 98 delegados (se eligen 896) y 2 miembros en el CI. El ERE 1999-2000 afectó a 17.000 personas. EL CI convoca tres huelgas (14 enero, 11 de febrero y 26 de marzo) por la situación laboral y ajustes de plantilla.

En Junio, manifestación y entrega de 700.000 firmas de la ILP pidiendo las 35 horas que rechaza el Parlamento. Noviembre, Ley de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras. Reforma de la Ley de las ETT que prohibe la intervención de estas en actividades peligrosas.

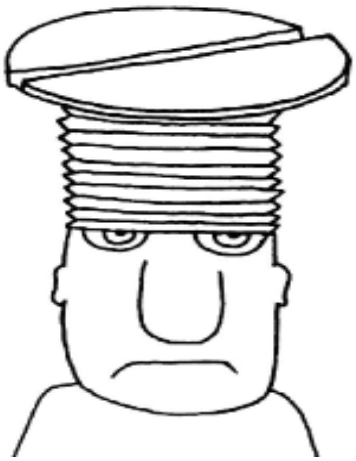
Retribución variable: el cuento de la lechera

Los incentivos son una fórmula de flexibilización de los costes salariales que permite acordar subidas superiores a la inflación, vinculándolas a la mejora de los resultados de la empresa, a los incrementos de productividad o a otros objetivos concretos.

La retribución variable permite aumentos salariales reales en los ciclos de expansión económica pero, al mismo tiempo, facilitan un rápido ajuste en momentos de crisis, introduciendo un riesgo en la remuneración de la plantilla.

El constante incremento de los objetivos produce una progresiva aceleración del trabajo, lo que implica mayor esfuerzo y un estrés creciente.

Los incentivos individuales rompen la presión que podemos ejercer colectivamente en defensa de nuestros intereses laborales, a la vez que enmascaran la causa común a nuestros problemas. Los incentivos potencian comportamientos pasivos y sumisos a la vez que favorecen el enfrentamiento entre compañer~~os~~ y ahonda las diferencias salariales.



Situación actual de la negociación

Es lógico pensar que la empresa volverá a la carga para incluir en este próximo convenio su propuesta para clasificación profesional. Como se vio en la última negociación, el escollo principal para gran parte de la plantilla y de la representación social (aunque no toda) era el cambio en nuestra estructura salarial y la evaluación del desempeño.

Sin duda, si no hubiera sido por la labor de CGT (y otros sindicatos) informando y movilizando durante la negociación del convenio anterior, hoy tendríamos el mismo modelo que ya sufren en Móviles y otras empresas del Grupo.

2000

Época Alierta. CCOO y UGT aumentan los ámbitos de negociación para excluir elementos incómodos. Firmado el "Protocolo de Participación Social y el de Acuerdos Internacionales". Pueden negociar con la empresa al margen de comités y otras organizaciones. Telefónica compra las filiales de Argentina, Perú y Brasil.

III Acuerdo sobre Formación Continua, buena fuente de ingresos para CCOO y UGT. Se firma la Ley de Extranjería, excluyendo a las personas inmigrantes de cualquier derecho laboral o ciudadano. 29 de Julio, disuelta violentamente la manifestación de CGT contra la subcontratación y la precariedad.

Acuerdos y Planteamientos de CGT

Desde aquel Proyecto de Grupos Laborales de 1988 hasta hoy, en el seno de CGT se ha debatido cual debiera ser la forma de organización del trabajo en Telefónica, nuestras propuestas han incluido una serie de **Cuestiones Irrenunciables:**

1. Establecimiento de fórmulas compensatorias para **disminuir el trabajo efectivo**, reducción de jornada bien sea diaria, bien incrementando las vacaciones, así como favorecer la **creación de empleo** (contratos relevo, nuevas contrataciones...)
2. Un sistema de traslados voluntarios más amplio y transparente.
3. Una descripción clara de las funciones de cada categoría.
4. La movilidad funcional debe basarse en criterios de **VOLUNTARIEDAD,** como la adscripción al nuevo modelo.
5. Una **formación de calidad y homologada** que dentro de la CP suponga la ventaja de ser trabajador@s altamente cualificad@s para poder concurrir, en un momento dado, en el mercado laboral.
6. La oposición a cualquier tipo de evaluación de desempeño tanto individual como de grupo que lleve aparejadas condiciones particulares en personas del mismo colectivo, o incluso entre los colectivos de distintas provincias, zonas, etc. Esto provocaría el aumento de la competitividad a costa de nuestra salud, la subjetividad a la hora de valorar nuestro esfuerzo y el establecimiento de distintas condiciones salariales entre personas que desempeñan el mismo trabajo.
7. La **reducción drástica del número de personas fuera de convenio**, permitiendo la incorporación al convenio de cualquier trabajador que lo solicite.
8. Favorecer la reincorporación de las personas en excedencia.
9. **A más funciones corresponde una mayor remuneración**, este incremento debe ser lineal, con el objetivo claro de la reducción del abanico salarial.
10. La doble escala salarial es algo que nuestra organización no puede admitir.
11. Un **sistema de promoción justo, transparente y con la supervisión sindical** que garantice la igualdad de oportunidades.

A igual trabajo igual salario

Una de las cuestiones centrales es la pretendida necesidad de pasar a un sistema que permita la movilidad funcional dentro del mismo grupo.

En la actualidad existen categorías obsoletas, numerosas situaciones de desencuadre de personas con distinta categoría haciendo las mismas funciones y cientos de trabajadoras y trabajadores haciendo funciones que no les corresponden.

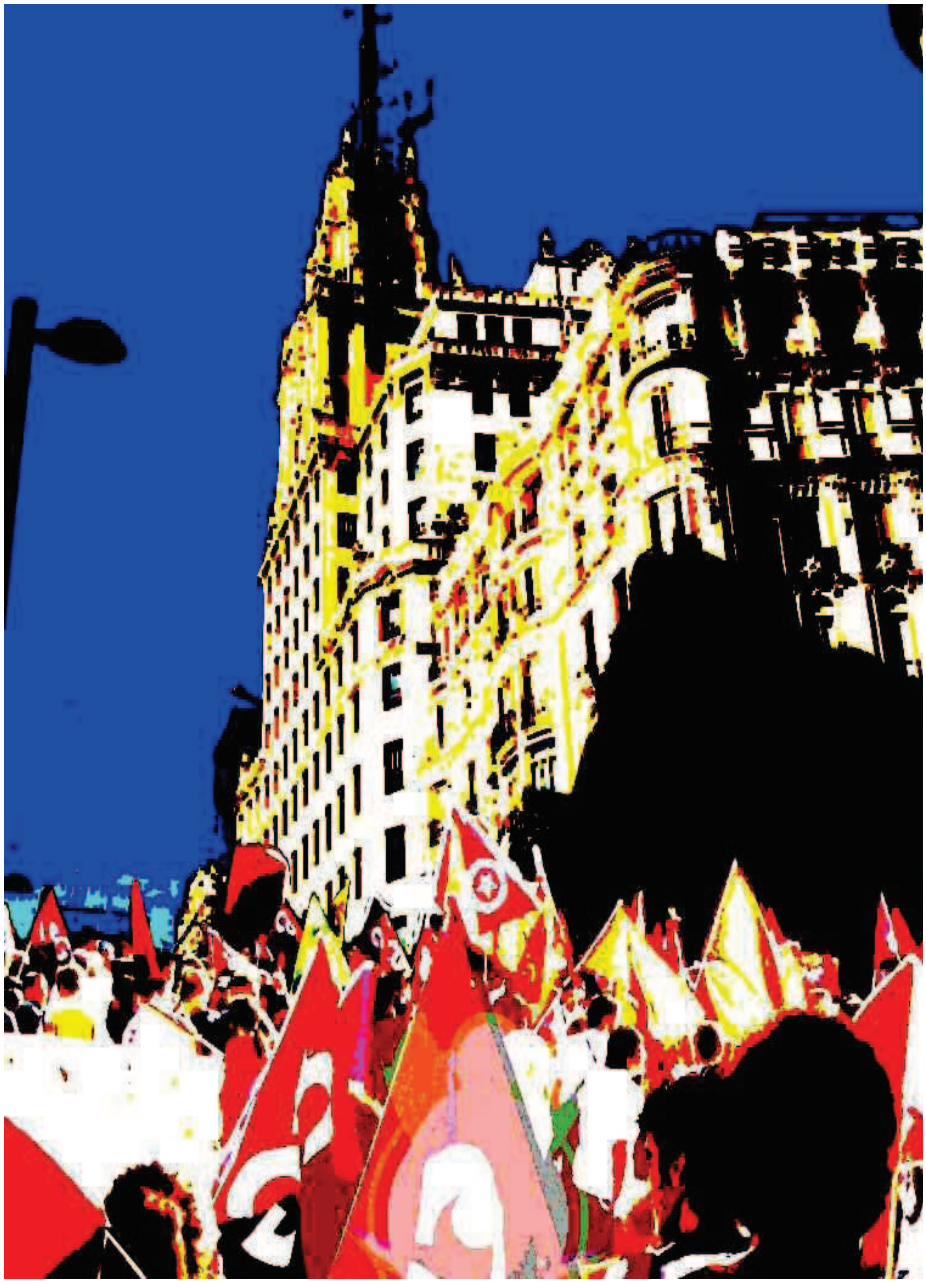
Para CGT bastaría con redefinir las funciones de las distintas categorías e iniciar los procesos de promoción y formación necesarios. Debi-

XXI Convenio. Se firma la ampliación de la jornada, turnos de 8 horas, etc... Conflicto T-Gestiona que pretendía la segregación de actividades y personas a esta nueva empresa. A finales de año se evidencia la preparación de nuevas segregaciones.

Reforma laboral por Real Decreto, el contrato de fomento de la contratación indefinida adquiere vigencia permanente, se amplían los colectivos afectados y una "indemnización" de 8 días aceptado por CCOO y UGT que "quieren evitar los conflictos innecesarios". Acampada de Sintel durante más de 6 meses.

2001

do al uso unilateral y abusivo que viene haciendo la empresa de la movilidad funcional y de las reestructuraciones organizativas, unido a la falta de oposición mostrada por los sindicatos mayoritarios que llevan años desoyendo las reclamaciones de grupos de trabajadores/as y de algunos comités, en este momento nos resulta inadmisible un modelo que le dé libertad absoluta a la empresa para recolocarnos según le convenga.



Objetivos a conseguir

a) Objetivos Económicos: reducción del abanico salarial, en esta línea apostamos por la implantación de una paga lineal consolidable en el sueldo base.

b) Creación de empleo: la única solución real para solucionar la falta de plantilla, verdadero motivo que hace necesaria la flexibilización de nuestras condiciones laborales. Por otro lado, una empresa como Telefónica que hace gala de su Responsabilidad Social Corporativa, está obligada a crear empleo de calidad

c) Eliminación de las horas extras y disponibilidades.

d) Reducción de la jornada a 35 horas semanales.

e) Disfunciones: todos los desajustes que en la actualidad puedan existir deben solventarse por la vía de la promoción voluntaria, que deberá ser clara y justa.

f) Garantía real de empleo frente a despidos improcedentes y objetivos.

Es habitual escuchar de los directivos que la organización de la empresa es potestad exclusiva suya, ante esto argumentamos que el modelo de aumentar beneficios a costa de los trabajadores y las trabajadores mediante la presión ejercida desde una estructura excesivamente jerarquizada, fomentando la competitividad y el miedo es un modelo que ha demostrado su ineficacia desde los años 50 que empezó a implantarse en EEUU. Aumentar los beneficios es posible, numerosas experiencias así lo demuestran, apoyándose en la participación de la plantilla, implicada y motivada, sustituyendo los incentivos económicos por beneficios sociales, cambiando el miedo por ilusión, el chantaje por la implicación, una empresa solo tiene futuro si la plantilla lo tiene.

2002

Desaparece la Empresa Colaboradora. Continúan los planes de segregaciones, multitud de concentraciones en las que CGT participa activamente, así como en una huelga de varios Comités de Empresa. Finalmente se detiene el proceso. CCOO y UGT se hacen con el 15% cada uno en Fonditel.

Entra el Euro. Nueva reforma laboral modificando la prestación por desempleo y abaratando el despido. Eliminan los salarios de tramitación si el empresario reconoce la improcedencia del despido y deposita la indemnización. Aparece el contrato de inserción. Huelga general el 20J. Se dispara la siniestralidad laboral.

Igualdad

Un derecho que nunca llega

Igualdad entre Mujeres y Hombres

A pesar de que la Cláusula 12 del Convenio Colectivo 2008/10 establecía la creación de la Comisión de Igualdad para el desarrollo de una serie de medidas que potenciaran la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Telefónica, resulta prácticamente imposible reducir las diferencias cuando, apenas, en los últimos veinte años ha habido creación de empleo y, además, las promociones van dirigidas única y exclusivamente a los hombres, la formación no facilita la participación de la mujer, y los puestos de responsabilidad los ocupan sólo ellos. Sin embargo, las responsabilidades familiares recaen mayoritariamente sobre las mujeres.

CGT ha solicitado de manera reiterada su participación en esta comisión a través de la la **Secretaría de la Mujer de CGT** en Telefónica, dirigiéndose por escrito tanto al Ministerio de la Mujer como al departamento de Recursos Humanos de Telefónica y al propio Comité Intercentros, máximo órgano de representación de quienes trabajamos en esta empresa. Pero nuestra petición ha sido denegada una y otra vez.

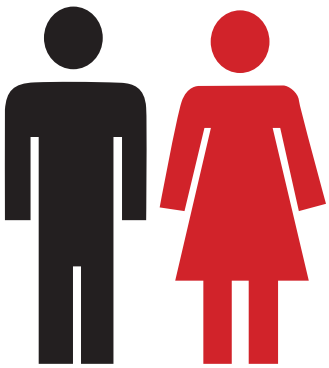
Esto no ha impedido que hayamos efectuado un trabajo activo, elaborando comunicados, informes sobre la documentación aportada por la empresa, y propuestas encaminadas a que la **Igualdad de Oportunidades** fuera una realidad.

Medidas de CGT para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

La ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres pretende ser una ley transversal que proyecte el principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad.

A pesar de tan encomiables propósitos, esta ley no supone grandes avances legislativos por muchos motivos, entre los que se encuentran: determinadas cuestiones ya están contempladas en la legislación vigente, el propio concepto sesgado de igualdad del que se parte, el objetivo de empleabilidad sin contemplar medidas de alcance en cuanto a las condiciones de empleo, o la concepción de que los cuidados siguen siendo responsabilidad en exclusiva de las mujeres.

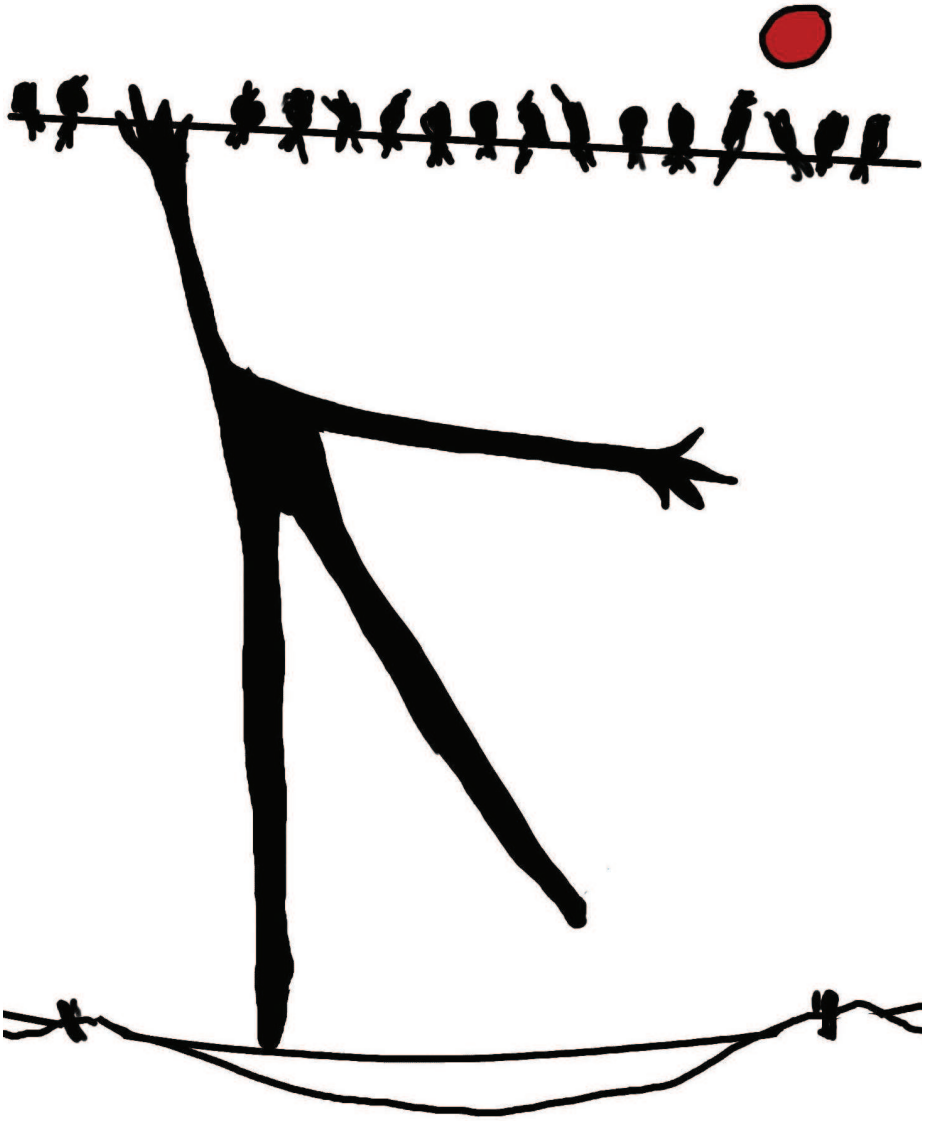
A continuación, proponemos una serie de medidas que complementan las adoptadas en la Ley, y que facilitan la posibilidad de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



Convenio XXII: con cláusulas ilegales (conflicto colectivo ganado por CGT). 8ª Elecciones Sindicales, CGT consigue 82 de las y los 732 delegados. Segundo ERE (2003-2007) al que se acogen casi 14.000. CCOO y UGT firman el acuerdo de segregación de T-Gestiona.

Ley Concursal. AINC firmado por Gobierno, UGT-CCOO, CEOE y CEPYME, contención de salarios. Millones de personas apoyan las manifestaciones del 15 de febrero de todo el mundo en contra de la guerra de IRAQ. CGT lidera la lucha y convoca huelga de 24 horas: "Paremos el mundo para parar la guerra".

2003



Acceso al Empleo

- Los convenios colectivos deben regular disposiciones normativas que contemplen la igualdad de oportunidades de trato en la admisión al empleo de la elección del/de la trabajador/a, basándose en la aptitud individual de la persona candidata, más allá de su género.
- Fórmulas de acceso al empleo objetivas.
- Prohibir expresamente preguntas en cuestionarios de selección sobre cargas familiares de la persona que opta al empleo.
- Pactar fórmulas de acción positiva, priorizando, en igualdad de condiciones y aptitudes, el ingreso de mujeres en aquellos departamentos o áreas, donde se encuentre subrepresentada.
- Promover el empleo de personas con discapacidades (en este caso también dar prioridad, en similares condiciones, a las mujeres).

Temporalidad y Contratación

- Establecer que en caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, en igualdad de condiciones y aptitudes profesionales, las personas contratadas a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo completo.
- Prioridad en la contratación indefinida de las personas que hayan estado contratadas de forma temporal en la empresa/sector.
- Establecer compromisos de contratación indefinida. Vinculando este compromiso a un porcentaje concreto en el tiempo.

Promoción de Empleo

- Establecer la obligatoriedad de negociación con los comités de empresas de los criterios objetivos de promoción que garanticen igualdad de trato.
- Establecer claramente la obligatoriedad de publicidad de los procesos de promoción.
- Realización de los cursos de formación en horario laboral, garantizando la posibilidad de acceso a los mismos de las personas que se encuentren en el ejercicio de cualquier excedencia.
- Conocimiento específico en el convenio, relativo a que la promoción profesional del trabajador o trabajadora no se verá negativamente afectada cuando se acoja a los derechos reconocidos para cuidado de hijas/os y familiares mayores.

2004

Se firma el acuerdo de ampliación de funciones de OTPI y la unificación de las categorías de EPE y EGPE en ERS. Se inicia el conflicto en OSI. La empresa modifica, con el apoyo de CCOO y UGT, el acuerdo de Trabajos Acompañados. Aumenta la presión en comercial. La tensión en la plantilla es muy evidente.

Atentado del 11-M en Madrid y la vuelta del PSOE al poder. Se aprueba la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y el Pacto Social "Competitividad, Empleo estable y Cohesión social". Concentración de CGT el 10 de marzo ante el Ministerio de Fomento.

Los datos cuantitativos que la propia empresa presentó en la comisión de Igualdad en el 2010 demuestran claramente la grave discriminación que sufre la mujer en Telefónica.

CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

Plantilla Total	Mujeres	Hombres
28142	7.090 (25,19%)	21.052 (74,81%)

DISTRIBUCIÓN DE DELEGADAS/OS (%)

Mujeres	Hombres
16,39	83,61

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA (%)

Tramos Edad	Mujeres	Hombres
de 31 a 40	36,97	63,03
de 41 a 50	25	75
Mayores de 51	20	80

Catego-rías	Mujeres	Hombres
Operaciones	13	87
OTPI	10	90
ASC	40	60
Directores	16	84
Gerentes	21	79
V-3	30	70
Presidente	0	100

PROMOCION (%)

Año	Mujeres	Hombres
2008	16	84
2009	19	81

FORMACION (1.381.821 horas/anuales, datos del 1/1/2010)(%)

Mujeres	Hombres
21,27	78,73

RESPONSABILIDADES FAMILIARES (%)

Conceptos 2008/2009	Mujeres	Hombres
Permisos Maternidad	79,92	20,08
Excedencia Cuidados	94,49	5,51
Jornadas Reducidas por Cuidados hijos o familiares	78	22
Jornadas Reducidas Cuidado Menor 8 años	78	22
Jornadas Reducidas Cuidado Mayor Discapacitado	24 Mujeres	5 Hombres
Jornadas Reducidas Convencionales	81	19
Acumulación Lactancia	84,45	15,15
Permisos Con Sueldo (01/01/10)	29,34	70,66

Adaptación de la jornada por Motivos Familiares

- Concretar la forma de acumulación posible de la jornada por motivos personales, familiares y laborales. Estableciendo qué parte de la jornada es acumulable, según la jornada laboral. (Ej. Tiempo de la jornada de obligatoria presencia y tiempo de la jornada acumulable), y tiempos de preaviso del ejercicio del derecho de adaptación de jornada.
- Este derecho a la adaptación de jornada requiere ser concretado en la negociación colectiva, pues de otro modo podría hacer devenir imposible su ejercicio.

Permisos Retribuidos

- **Por intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta segundo grado (Artículo 37.3 b del ET)**. Definir en el Convenio qué se entiende por intervención quirúrgica sin hospitalización, requiriéndose para ello el simple certificado del servicio de salud al que asista la/el pariente sin que sea necesario que el servicio médico de empresa acredite tal circunstancia.

- **Por lactancia (Artículo 37.4 ET)**
  - » Establecer claramente que la posibilidad de acumulación del permiso en jornadas completas será de una hora diaria, o dos horas en caso de parto múltiple
  - » Establecer posibilidad de acumular el permiso en jornadas a tiempo parcial.
  - » Establecer que la acumulación se realizará en días hábiles y/o laborables.
  - » Ampliar el permiso hasta que la/el menor tenga 12 meses.
  - » Posibilitar el ejercicio de este permiso, no solo a madres y padres, sino a cualquier trabajador/a que tenga un/una menor de 12 meses a su cuidado, aunque no tenga la patria potestad. A efectos de acreditar la situación de cuidado, podrá exi-

2005

Huelgas indefinidas en Comercial y GMO´s que se prolongarán hasta el 2006. En el mes de julio se firma la prorroga del convenio dos años más. Se produce la integración de Data y T-Soluciones. CCOO y UGT deciden privar a los partícipes del Plan de Pensiones de las elecciones a la Comisión de Control.

Se firma el AI para la Negociación Colectiva (Gobierno, UGT-CCOO, CEOE y CEPYME). CGT celebra su XV Congreso en Valencia. Aprobada en Referendum no vinculante la Constitución Europea (participación del 40%). CGT hizo campaña por el NO. Rechazado en Francia, Holanda o Irlanda.

girse el simple certificado de los servicios sociales competentes que acrediten tal ejercicio.

» Ampliación de las horas de reducción de la jornada a 2 horas en caso de parto múltiple.

» Establecer plazos de preaviso para el disfrute de la acumulación en jornada completa o a tiempo parcial.

- **Reducción de la jornada por guarda legal (Artículo 37.5 ET)**
  - » Ampliar este derecho de reducción de jornada por cuidado de menores de ocho a doce años la edad del o la menor.
  - » Ampliar este permiso para el cuidado de las/los ascendientes.
  - » Ampliar este permiso de reducción de jornada por guarda para cuidados de familiares que requieran especial dedicación, previa declaración del órgano competente, aunque dicha persona desempeñe alguna actividad retribuida.
  - » Establecer el derecho a reducir la jornada por cuidado de familiar en primer grado hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

NOTA IMPORTANTE: La Ley General de la Seguridad Social y el ET ya establecen los principios por los que ha de reconocerse esta nueva prestación de la Seguridad Social que, aunque entró en vigor el pasado 1 de enero con la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2011, precisa de la aprobación de un Reglamento para determinar el concepto de enfermedad grave, entre otras cuestiones. El hecho de que esté vigente desde 1 de enero de 2011, garantiza el cobro del subsidio desde la fecha de la solicitud, siempre que esta se ajuste a lo requerido en la Ley y a sus normas de desarrollo. Los requisitos para el acceso a la nueva prestación por cuidado de hijos e hijas con enfermedad grave son los mismos que los establecidos para la maternidad contributiva: estar afiliado/a a la Seguridad Social y tener cubierto el periodo de cotización mínimo requerido. La gestión y el pago corresponderán a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o a la Entidad Gestora con quien la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

- **Por cuidados de emergencia**
  Garantizar el disfrute de 5 días de vacaciones anticipadas del año siguiente cuando, una vez agotadas las vacaciones del año en curso, se diera

una situación de especial necesidad de cuidados de hijxs, cónyuges o parejas de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o persona dependientes.

- **Establecer un permiso retribuido por asistencia médica del/la trabajador/a.**

- **Establecer un permiso retribuido para el acompañamiento a consultas médicas de los/as hijos/as que convivan con el/la empleado/a,** sin limitación de edad, o de personas mayores que por circunstancias de edad, enfermedad crónica o discapacidad grave, se encuentren en situación de dependencia del/de la trabajador/a.

- **Establecer un permiso retribuido para la asistencia técnica de fecundación asistida.**

- **Establecer un permiso para ciertos trámites (burocracia, viajes…) en casos de adopciones internacionales especialmente complejas y/o por condiciones difíciles.**

- **¿Y por qué no un permiso retribuido para la Interrupción Voluntaria del Embarazo (dentro de las 14 primeras semanas), si así lo desea la propia trabajadora? ¿Y para ciertos tratamientos y/o intervenciones para un cambio de sexo en personas transexuales?**

2006

Finalizan las huelga de GMO´s y PNP. Para los primeros se mejorará el acuerdo de Trabajos acompañados. Pocas mejoras para los comerciales que siguen expuestos a los elevados índices de riesgos psicosociales. Dos huelgas ejemplares a pesar de la criminalización de Telefónica del conflicto.

CCOO y UGT firman junto al Gobierno y patronal una nueva reforma del mercado de trabajo: despido aún más barato, generosas bonificaciones al empresario y rebajas de sus cotizaciones a la SS. Ley de Dependencia. Masiva manifestación de CGT (10J Madrid) en defensa de los servicios públicos y contra los recortes laborales.

Licencias no retribuidas

- Establecer 15 días adicionales de licencia no retribuida al año que puedan coincidir con el principio o final de cualquier tipo de licencia retribuida, vacaciones o puentes.
- Establecer un permiso no retribuido por un periodo no inferior a 15 días ni superior a tres meses para las trabajadoras y trabajadores, acumulable al ejercicio de cualquier permiso o baja laboral derivada de la maternidad, con obligación de cotización.

Vacaciones anuales (Artículo 38.3 ET)

Garantizar que quienes trabajan y disfruten una baja por maternidad/paternidad con riesgo durante la lactancia podrán unir las vacaciones anuales al periodo de baja.

- El ET establece para el caso de que el periodo de vacaciones coincida en todo o en parte con la incapacidad derivada del embarazo, lactancia o periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad o disfrute de permisos al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural que corresponda. En este sentido, los convenios colectivos deberán:
  - » Establecer posibilidad de disfrute de las vacaciones fuera del año natural, sin necesidad de disfrute inmediatamente después de la situación de baja o ejercicio de permiso. Posibilitar que el/la trabajador/a acumule las vacaciones del año de la situación de baja o ejercicio de permiso con las vacaciones del año siguiente.

Excedencias

Obligatoriedad de cubrir las excedencias con reserva de puestos de trabajo con contratos de interinidad.

- **Excedencia por cuidado de hijos/as o menores acogidos/as y por cuidado de otros/otras familiares (Artículo 36.3 ET)**
  - » Ampliar el periodo de excedencia de tres años a seis contando desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento.
  - » Es necesario regular y concretar en el convenio colectivo la forma de disfrute de excedencia fraccionada por un periodo de tres años por cada hijo/a o menor acogido/a. Estableciendo periodos mínimos de excedencia continuada. (Ej. Excedencias de periodos de 15 días).
  - » Establecimiento claro y concreto del derecho de las y los trabajadores a participar en los cursos de formación que realice la empresa durante el periodo de excedencia.
  - » Establecimiento de la obligación de la empresa de convocar a los y las trabajadoras excedentes a los cursos de formación.
  - » Establecimiento de la posibilidad de participar en concursos de traslados y/ o ascensos como si el o la trabajadora estuviese en activo durante el ejercicio de la excedencia.
  - » Ampliar la reserva del puesto de trabajo a 3 años, como mínimo (en E.O.).

- **Excedencia por cuidado de una o un familiar hasta segundo grado.**
  - » Ampliar el periodo de excedencia a cuatro años.
  - » Establecimiento de la reserva de puesto de trabajo durante los dos primeros años, o hasta los 4, en determinados casos (Alzheimer, demencias graves o severas, y otros de especial ocupación) Establecimiento de la posibilidad de participar en concursos de traslados y o ascensos como si la o el trabajador estuviese en activo durante el ejercicio de la excedencia.

Es necesario señalar que todas estas propuestas y medidas apenas incidirán para una real conciliación de vidas (personal, familiar y laboral) y, en definitiva, para una sociedad más igualitaria, si no hay una verdadera corresponsabilidad colectiva e individual (hombres y mujeres, mujeres y hombres) en la asunción de las tareas propias para el mantenimiento de la vida y de los cuidados. Este es el verdadero debate social: cómo es el reparto efectivo de este tiempo dedicado al bienestar de otras personas y cómo se tiene que adaptar el derecho, legislaciones y respectivos convenios laborales a ese nuevo escenario. Es el reto para todas (sí, para todas las personas).

9ª Elecciones Sindicales: CGT consigue 66 de los 630 delegados/as que se eligen, y un miembro en el CI. Finaliza el ERE con una plantilla de 28.500 trabajadores. Destruidos casi 13.900 puestos de trabajo. Telefónica integra a Terra y Data considerando cumplido su compromiso de crear el 10% del empleo destruido.

Nuevo AI para la Negociación Colectiva (Gobierno, UGT-CCOO, CEOE y CEPYME). Estatuto Básico del Empleado Público. Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se firma en Lisboa el nuevo Tratado de la Unión Europea, en un intento de sustituir la fallida aceptación de la Constitución Europea.

Protocolo contra acoso laboral, sexual y/o de género

Ni la propia ley ni el compromiso dentro del convenio 2008/10 han conseguido que en Telefónica tengamos un protocolo contra este tipo de acosos.

CGT sí que lo elaboró y se lo trasladó al CI para que fuera tenido en cuenta (no recibimos contestación ni fue trasladado a la Comisión de Igualdad). Dentro de él se incluyen una serie de propuestas de medidas preventivas a realizar por la empresa para evitar el acoso.

Con el fin de mantener un ambiente de trabajo saludable y garantizar el respeto entre las personas es imprescindible establecer medidas para evitar la aparición de conductas de este tipo. Las principales acciones preventivas que se pueden llevar a cabo en la empresa son:

- Campañas de sensibilización y concienciación para conocer sus efectos negativos en las relaciones personales y laborales de los trabajadores y trabajadoras.
- Formación específica en esta materia destinada al personal de los servicios de prevención y las unidades de recursos humanos.
- Realización de sesiones informativas a toda la plantilla, para explicar sus derechos, los reglamentos y las leyes que la protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para formular quejas o denuncias.
- Manifestar la empresa, por parte de los órganos directivos, que rechaza este tipo de comportamientos y actitudes en el personal.
- Dictar normas que definan el acoso, ya sea laboral o sexual, los diferentes niveles de gravedad y las medidas disciplinarias establecidas atendiendo a la gravedad del caso.
- Establecer la posibilidad de que el personal afectado pueda formular quejas y que permita obviar la jerarquía implicada en el acoso.
- Establecer medidas para evitar represalias contra los/as trabajadores/as que denuncien casos de acoso.
- Realizar estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la empresa y las características que presenta.
- Actualizar los datos obtenidos en función de las variaciones en las incidencias periódicas para poder analizar el desarrollo de las mismas en función del tiempo y de la efectividad de las campañas contra el acoso, si se realizaran éstas.
- Establecer medidas disciplinarias claras ante faltas de respeto y/o agresiones físicas o psíquicas por sexismo o machismo, homofobia hacia personas por su orientación sexual (lesbianas, homo, bi, trans, etc), racismo hacia personas procedentes de otros países /culturas / etc. y, en general, hacia colectivos especialmente vulnerables, como en casos de discapacidad.

todas y sobre

Lenguaje No Sexista

Desde **la Secretaría de la Mujer de CGT Telefónica** elaboramos un Manual para un lenguaje no sexista, una guía que pretendemos sirva de herramienta para la utilización de un lenguaje inclusivo, que no invisibilice a la mitad de la población, las mujeres, y así evitar, en la medida de lo posible, el lenguaje sexista en la comunicación verbal y en los documentos generados en nuestra propia organización (comunicados, informes, boletines…) y en las comunicaciones con el resto de organizaciones sindicales y con la propia empresa.

En él exponemos una serie de recursos que facilitan una comunicación no discriminatoria y la elaboración de textos para un lenguaje no sexista: uso de genéricos, uso de nombres abstractos, la pronombrelización, la reconceptualización, la reverbalización, la desarticulización, la coherencia en pronombres y referencias a sustantivos anteriores, velar por el uso simétrico de masculinos y femeninos... al manual os remitimos (colgado de nuestra web) y os animamos a que lo utilicéis.

XXIII Convenio en un entorno de lucha intensa, especialmente en Madrid. CCOO exige a la empresa que tome medidas contra quienes se manifestaron en el Distrito C. Telefónica sanciona a 9 delegadas/os, uno aún sigue despedido. Se admite la doble escala salarial condicionada a la clasificación profesional.

Crisis Mundial por la falta de escrúpulos financieros. El Gobierno aprueba nuevas medidas contra la clase trabajadora. Multitud de actos en todo el estado y el 3 de diciembre CGT se concentra frente al Ministerio de Trabajo, para exigir que la crisis no la paguemos con más despidos y nuevas pérdidas de derechos.

La Privatización
(Extraído de la Revista Libre Pensamiento de otoño de 2003)

Hoy en día nadie parece recordar que en su momento Telefónica fue una empresa pública que obtenía cuantiosas ganancias que pasaban a las arcas públicas y que, por tanto, beneficiaban a toda la población.

El proceso histórico de la Compañía Telefónica, ejemplo de lo ocurrido con otras muchas empresas, evidencia cómo los estados se convierten en meras marionetas de las multinacionales y el gran capital, invirtiendo cuando no es rentable para ellos y privatizando la empresa cuando se producen beneficios.

1924 La primera privatización

La Compañía Telefónica Nacional de España (CTNE) nació como sociedad anónima el 19 de abril de 1924, con un capital de un millón de pesetas, repartido en dos mil acciones ordinarias controladas por la americana ITT. Cuatro meses después, Alfonso XIII autorizaba al gobierno la contratación a través de la Compañía Telefónica de la organización, reforma y ampliación del servicio telefónico nacional. Como consecuencia, se firmó el primer contrato entre el Estado y la CTNE, según el cual éste cedía a la nueva empresa todas las instalaciones y líneas que explotaba directamente.

Se producía la primera privatización y el escándalo que suponía que una empresa, a los cuatro meses de su creación, se hiciera con el control absoluto de las telecomunicaciones en España, tras ceder el estado todas las líneas e instalaciones de su propiedad.

En diciembre de 1932, Manuel Azaña validó definitivamente el contrato, dejando en manos de una multinacional americana (ITT) el control de las comunicaciones telefónicas en España.

1945 De empresa privada a pública

En 1945, la dictadura franquista decidió que las acciones de la CTNE, propiedad de la International Telephone and Telegraph Corporation (ITT), pasaran a ser propiedad del estado, llegando así a controlar el 79,6% del total de acciones. Este hecho tuvo consecuencias favorables para trabajadores y trabajadoras, estableciendo un nuevo régimen de remuneraciones salariales y aumentando la plantilla hasta llegar a los 14.723 empleos en 1950.

Sin duda, el estado compró las acciones ante la necesidad de realizar grandes inversiones para ampliar la red telefónica, ya que la demanda de líneas nuevas era muy superior a la capacidad de instalarlas. Una vez más, el estado se hizo cargo de una empresa privada para invertir

2009

Campaña de CGT contra el nuevo modelo de Clasificación Profesional. Telefónica sigue flexibilizando las funciones y crea "algo" llamado ABTC. Impide a CGT la entrada en la Junta de Accionistas y evita nuestra petición de empleo de calidad en un momento especialmente duro para la sociedad.

Negociación de un nuevo Pacto Social, todos firman un Compromiso sobre Negociación Colectiva que supone, en realidad, la preparación del terreno a las reformas que van a ser aplicadas con la excusa de la crisis actual. Medidas urgentes contra el paro. CGT celebra el 25 aniversario del Congreso de Unificación.

grandes cantidades de fondos públicos.

En 1965, la CTNE era la primera empresa del país, con 20.000 millones de capital y 32.000 personas empleadas. La expansión era continua y cada vez más rápida.

1995 Liberalización del sector y segregación de la empresa

En enero de 1988 se publicó la Ley de Ordenación de las Telecomunicaciones (LOT), que regulaba el nuevo marco de actuaciones, comenzando así un nuevo periodo de grandes cambios en la empresa y, sobre todo, para usuari@s y trabajador@s.

Poco a poco se fue elaborando un plan para eliminar miles de puestos de trabajo fijos y con unas condiciones laborales dignas, fruto de la lucha durante años de los/as trabajadores/as de la empresa. La precarización creciente del mercado laboral, con personas jóvenes y cualificadas laboralmente, hacía que ya no fuese necesario disponer de plantilla propia a la cual se debía formar durante meses para que pudiesen desarrollar correctamente su labor. Ahora era posible disponer de personal formado, incluso de titulados universitarios, para realizar trabajos especializados, pero con condiciones económicas muy bajas, subcontratados y, además, eventuales. El futuro laboral que esperaba a "la generación de personas más preparada de la historia" se estaba forjando y los gestores de Telefónica no estaban dispuestos a quedarse al margen de semejante rapiña laboral.

Lo primero que necesitaba la empresa era librarse de cargas, para lo que tenía que liquidar la Institución Telefónica de Previsión (ITP). Como ya se ha explicado, en 1991 una Orden Ministerial obligó a la plantilla de Telefónica a integrarse en la Seguridad Social y meses después, tras un referéndum que se ganaba con solo el 54% de los votos, UGT y CCOO pactaban con la empresa la disolución de la ITP y la creación de un Plan de Pensiones que reporta pingües beneficios a ambos sindicatos. Tras la disolu-

Telefónica fuerza la no prorroga del Convenio Colectivo exigiendo un acuerdo inmediato de Clasificación Profesional y un nuevo recorte de plantilla. CGT gana en los juzgados el permiso por parto natural de familiares hasta 2º grado. Telefónica segrega parte de I+D y crea TGT para liquidar Sistemas de Información.

Paquete anticrisis del Gobierno: recortes en inversiones sociales y de los salarios del funcionariado. Marchas de CGT hacia Madrid, 16 de mayo confluyen en una gran manifestación de miles de personas. Se aprueba las Reforma Laboral mas regresiva de los últimos años. El 29 de septiembre Huelga General en todo el estado.

2010

ción de la ITP la empresa tenía las puertas abiertas para proceder a los despidos, reducción de plantilla y división de la entidad.

Pronto comenzaron a surgir nuevas áreas de negocio. Sin duda, la más emergente fue la agrupada en Telefónica Móvil. Con el patrimonio de lo que era una empresa todavía pública se creó una red de cobertura, primero para la telefonía móvil analógica y unos años más tarde para la digital (GSM).

Las inversiones en ese momento eran aún muy costosas y solo una gran empresa pública como Telefónica podía permitirse prestar un servicio que disponía apenas de unos miles de client@s y con una rentabilidad negativa. Pero la innovación tecnológica hizo posible que un aparato de telefonía móvil pasase de costar unas 500.000 de las antiguas pesetas a unas 40.000, y que su tamaño original de una caja de zapatos se redujera a otro diez veces más ligero y pequeño.

En poco tiempo se alcanzó el millón de usuarios, algo extraordinario para la época, y en los años posteriores la previsiones quedaron siempre cortas, llegando a los 23 millones actuales. El negocio de la telefonía móvil era ahora lo más rentable de la empresa y, como siempre pasa, el gran capital no estaba dispuesto a quedarse al margen de ese negocio. En 1994 se aprobó la segregación de Telefónica en varias empresas, lo que supuso la transmisión de negocios a algunas empresas filiales constituidas al efecto, con la consiguiente transferencia de activos, personal y sistemas de gestión.

Además, ante el gran negocio de las telecomunicaciones, el gobierno autorizó en diciembre de 1995 la segunda licencia de telefónica móvil GSM a la empresa privada Airtel. Ese mismo año Telefónica finalizaba la segregación de móviles, pasando la gestión de este negocio a manos de Telefónica Servicios Móviles, S.A.

Coincidiendo en el tiempo, el Gobierno decide desprenderse de un 12% del capital de la Compañía Telefónica, hasta entonces en manos del Patrimonio del Estado. Es el propio estado el que promueve un “núcleo estable de accionistas”, formado por los bancos Bilbao-Vizcaya, Argentaria y la Caixa, antes de sacar a bolsa cien millones de acciones. El estado conservaba aún el 20% del capital de la empresa.

El gran capital desembarcaba en las telecomunicaciones siguiendo

los pasos ya realizados en EEUU e Inglaterra y repitiéndose una vez más lo ya ocurrido en otros sectores: inversión pública cuando no hay rentabilidad y privatización de las empresas cuando se producen grandes beneficios.

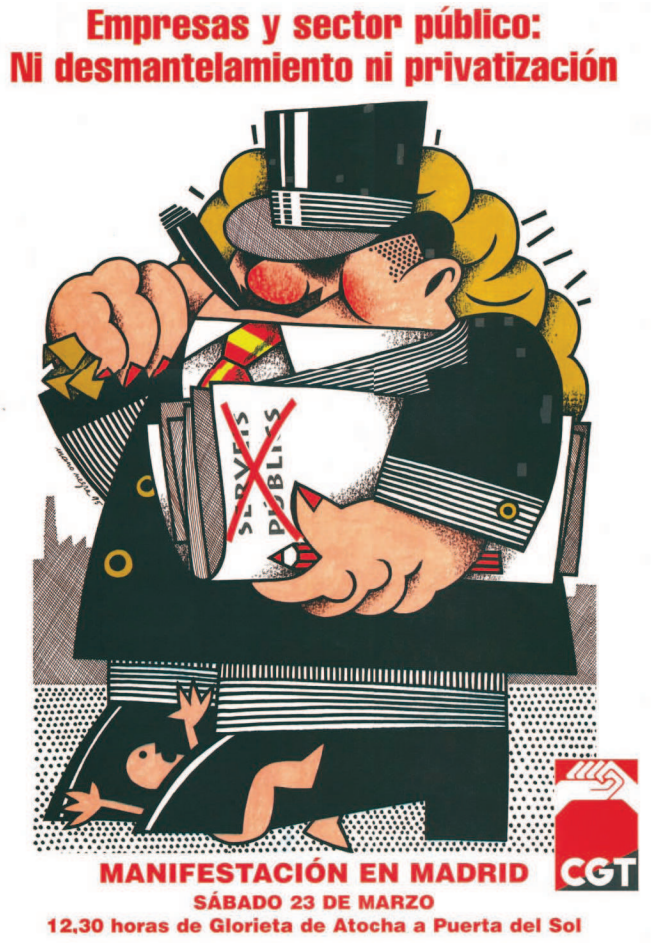
1996-1999 Mercado liberalizado, trabajador/a eliminado/a.

En este periodo comenzó la eliminación definitiva de lo que era la Compañía Telefónica, con casi 80.000 trabajadores y trabajadoras. Ya no era suficiente subcontratar todo el trabajo nuevo que no podía ser cubierto con la plantilla actual y tampoco se conformaban con las segregaciones de actividad pasada a empresas del grupo.

El capitalismo salvaje que en estos años comenzaba a imponerse quería disponer del mayor beneficio posible y, para ello, ante la incapacidad de los gestores, solamente supieron destruir las condiciones laborales.

Recogido en el propio Convenio Colectivo 97- 98, firmado por los sindicatos socios y accionistas junto con Telefónica, se iniciaba el proceso de reducción de plantilla. Un plan de bajas "voluntarias" pagado íntegramente por la empresa comenzó con la primera reducción de plantilla.

Con la llegada del PP al gobierno se incrementan y aceleran esas medidas. Así, en 1997 el gobierno tomó la decisión de malvender el paquete de acciones que el estado aún poseía y que equivalía al 20,9% del capital. Un año más tarde el gobierno decidió que el segundo operador de telefonía se constituyera en torno a la empresa pública Retevisión. Finalmente, se adjudico el 70% a un consorcio encabezado por Endesa y Telecom-Italia, manteniendo el estado el 30% de Retevisión. Se producía la paradoja de que el segundo operador resultaba ser "más público" que Telefónica, ya totalmente privatizada.



CGT contra las privatizaciones

- El 21 de abril de 1995 CGT boicotea la junta de Accionistas de Telefónica como punto culminante de una semana continuada de movilizaciones para dar a conocer a la opinión pública el rechazo que las trabajadoras y trabajadores de Telefónica y la CGT estábamos teniendo contra la política de privatización y el desmantelamiento de la empresa.
- El 23 de marzo de 1996 CGT se manifiesta en defensa del sector público. Las movilizaciones en Telefónica se paran inexplicablemente, pero la CGT sigue adelante y convoca una manifestación en solitario en Madrid en defensa del Sector Público y en contra de la privatización.

CGT defiende lo público porque:

- El objetivo de lo público es la rentabilidad social, no es económico y persigue la satisfacción de las necesidades de las personas mientras que lo privado busca el beneficio económico del empresariado.
- Lo público busca la protección social y la redistribución de la riqueza de forma colectiva mientras que lo privado busca la rentabilidad, la eficacia y la competitividad desde el interés individualista. Lo público garantiza derechos salariales, laborales, sociales, reparto de la riqueza, una mayor justicia, igualdad y solidaridad social mientras que desde lo privado no hay redistribución social.
- Privatizar un servicio público significa reconocer el fracaso de la gestión de esa administración pública por lo que la receta es la dimisión de esos gestores públicos más que la privatización.

Nuestras Señas de Identidad

Somos una organización de personas que tratan de cambiar una sociedad que no les gusta por desigual, injusta, autoritaria y, en las mayoría de ocasiones, irracional. Para ello trabajamos en muy diversos campos de lo cotidiano, desde lo sindical a lo social, luchando por reparar las injusticias que nos rodean.

No somos las únicas personas dispuestas a cambiar las cosas a mejor. Nos diferencian de otr@s, sobre todo, los medios para lograrlo. Como organización anarcosindicalista nuestras señas de identidad son:

- **Autogestión**: consiste en que los seres humanos debemos asumir el protagonismo de nuestras propias vidas, lo que se traduce en la necesidad de que tomemos decisiones en todos los temas que nos afectan... directamente, sin intermediarios. El principio de organización básico de un sistema autogestionario es la participación efectiva y constante de todas las personas implicadas en todos los procesos de discusión y toma de decisiones.
- **Autonomía:** la autonomía no es otra cosa que pensar y actuar conforme al criterio de que sólo actuando junt@s y con independencia absoluta, quienes trabajan y se sienten explotados/as podremos lograr algo. Por ello, para nuestro funcionamiento no dependemos de subvenciones, ni ayudas, únicamente de las cotizaciones de la afiliación. También mantenemos nuestra autonomía respecto a partidos políticos y grupos de poder.
- **Democracia directa**: las decisiones de nuestro sindicato se toman en las asambleas de afiliados y afiliadas, dónde cada persona tiene un voto, en CGT no hay ejecutivas. También apoyamos y fomentamos todo movimiento asambleario de trabajadoras y trabajadores que se encamine a conseguir mejoras laborales.
- **Federalismo**: si por encima de todo ponemos la libertad individual y la igualdad de cuant@s componemos esta organización, no podemos sino hacer lo propio con las entidades que constituimos. La organización es de abajo hacia arriba, nos asociamos en sindicatos libremente federados entre sí. Los diversos niveles actúan con total autonomía y se coordinan entre sí para ser más eficaces.
- **Internacionalismo**: en los mismos orígenes del movimiento obrero se planteó que la lucha debía ser global y que sólo se avanzaría hacia una sociedad sin clases cultivando un profundo sentido internacionalista en todas las luchas sindicales.

- **Libertari@s**: Es la tradición libertaria la que provoca que cuestiones como la autogestión y el federalismo se conviertan en piedras angulares del edificio sindical de nuestra organización. También la dimensión ética que afecta a la práctica sindical de todas y cada una de las personas afiliadas mantiene la coherencia necesaria para que los medios no se confundan con los fines.
- Fomentamos **la solidaridad** y el **apoyo mutuo** entre todas las personas que conformamos la organización y la hacemos extensible a todos los trabajadores y trabajadoras en general.

CGT es más que un sindicato en el sentido de que en nuestra lucha nos preocupamos de introducir reivindicaciones que van más allá de las simples reivindicaciones centradas en los aumentos salariales y disminuciones de jornadas de trabajo, aunque esas exigencias son asumidas y planteadas.

De ahí el recurso constante a la acción directa como eje que articula todo lo que pretendemos hacer. Nuestra capacidad de forzar una negociación a favor de los intereses de l@s trabajador@s no dependerá nunca del número de delegad@s sindicales que tengamos ni del porcentaje que hayamos obtenido en las elecciones sindicales. Más bien esa capacidad será directamente proporcional a la capacidad de movilizar a l@s trabajador@s para que luchen en defensa de lo que legítimamente les pertenece.

Título: CGT Cien años de historia, 25 en los comités de Telefónica.

Edita: Sindicato Federal de Telefónica CGT
C/Irún 15 Madrid 28008 Telf.: 91 584 90 13

Queda expresamente autorizada cualquier copia, total o parcial, del contenido de esta revista, agradeciendo que se cite la fuente.

Madrid, 1 de Marzo de 2011

Epílogo

María entró corriendo en la cocina:
¡Papá, papá... es una utopía! La flor que trajiste no es una petunia, es una utopía.

Aquello, tan simple para María, resulta imposible de entender para muchas personas adultas. La utopía, o capacidad del ser humano para proyectar un mundo ideal como alternativa a lo existente, siempre ha sido el motor de la evolución social, todas las luchas sociales lo han sido en torno al deseo de mejorar la situación de sufrimiento, proyectando un ideal. El potencial crítico y transformador de la utopía se obvia por quienes desean que nada cambie haciéndonos creer que se trata de una quimera irrealizable, se olvidan (?) que sin las revoluciones iniciadas en el siglo XIX, no existirían la democracia, los derechos humanos o el estado del bienestar, hoy en día tan maltratados.

La historia de la CGT es la de los hombres y mujeres que la formamos, personas que seguimos creyendo en la utopía y que luchamos por ella cada día.

Salud y libertad

Cien años de historia en los comités de Telefónica

25

CGT