C.G.T.
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICATO FEDERAL DE TELEFÓNICA

rindamos cuentas a los trabajadores

Jornada laboral

disponibilidades obligatorias, horas extras

prolongacion de jornada, guardias

¿flexibilidad a tope?

¿Cuánto trabajamos realmente al cabo del año?

La jornada laboral en Telefónica.

Nuestra Normativa (Convenio 1993-1995), artículo 105**,** establece que la jornada laboral será con carácter general de 37 horas y 30 minutos semanales para todos los Grupos Laborales. No obstante ello, la jornada diaria de trabajo de 7'30 horas, o superior, que se realice en turno de noche, se reducirá en 30 minutos diarios.

Como excepción, el personal del Grupo 38 (Operación 002, 003, 004, 005, 008 y 009), realizará la jornada de **35 horas** semanales de lunes a viernes.

La duración de la jornada establecida se respetará en cómputo semanal o en períodos superiores, siempre que éstos no excedan del año natural y así se hubiera convenido.

Y es a partir de esta precisión cuando los sucesivos convenios colectivos, desde entonces, introducen tal flexibilidad en la distribución de la jornada y su duración que el valor de aquellas normas originales queda desvirtuado en gran medida. Y es así "gracias" a instituciones diversas como las que se comentan más adelante por lo que, con razón nos preguntamos,

¿Cuánto tiempo trabajamos en realidad al cabo del año?

Formas de flexibilidad de la jornada laboral.

Prolongación de la jornada. Aparece en el C.C 2001-2002 cuya cláusula 8.1 la establece para los casos en que estando ya en el domicilio del cliente fuese necesario para completar las actuaciones en curso, altas y/ o averías.

Disponibilidades. Una práctica que venia siendo voluntaria, es forzosa a partir del Convenio Colectivo 2003-2005 (prorrogado hasta 31 diciembre de 2007) en las provincias tipo 3 y en el área de Operación y Mantenimiento (O+M) con objeto, si las necesidades del servicio lo permiten, de sustituir el turno de noche. Soflamas a favor de esta formula para conciliar la vida laboral y familiar no ocultan que, en realidad, la falta de personal operativo consecuencia de los diferentes ajustes de empleo, le sirven a la empresa para justificar esta medida bajo la amenaza, además, de subcontratar la actividad de no poder flexibilizar el uso de sus recursos.

trabajar menos para trabajar todos

Horas extras y tareas. Están limitadas por el Estatuto de los Trabajadores y por el artículo 85 de NL a 80 por trabajador y año cuando son estructurales si bien ese limite desaparece si se compensan en tiempo de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
Sólo en 2005, se realizaron en Telefónica más de 500.000 tareas extras que empresa y algún sindicato han justificado con el convenio de 1989-1990 (declarado vigente por la NL al menos en este aspecto). Dicho de otra forma: se han pactado convenios ilegales o se interpretan torticeramente cláusulas cuya previsión era, obviamente, distinta.

Jornadas reducidas. Hay que distinguir entre las legales de concesión obligatoria y el resto, si bien, en las primeras, Telefónica ha sido restrictiva a la hora de reconocer al trabajador o la trabajadora el derecho a la concreción del turno a pesar de las resoluciones judiciales favorables.

rindamos cuentas a los trabajadores

Teletrabajo: ¿una oportunidad o una trampa?.

El propio Acuerdo de Implantación prevé problemas como estrés, aislamiento y desarraigo. Y ya propone medidas preventivas y controles de salud específicas.

Además, el ahorro en desplazamientos no cubre los nuevos gastos: calefacción, aire acondicionado, iluminación, etc.

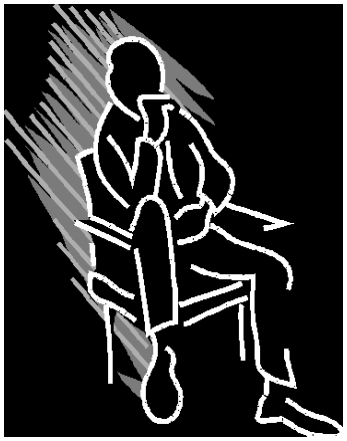
Es por tanto necesaria una regulación clara y objetiva que elimine todos los aspectos negativos del teletrabajo y permita un acceso libre y voluntario a todos los trabajadores interesados, tanto para apuntarse, como para dejar el teletrabajo.

Todas esas formas de flexibilidad o uso arbitrario de derechos se dan en nuestra empresa

...y además.... la Presidencia de la UE propuso un límite de 60 horas semanales en un periodo de referencia de tres meses que algunos países pretendían elevar hasta las 65 horas. La jornada semanal media de los empleados a tiempo completo de la UE, medida en horas realmente trabajadas, es de 40. España, con 41, ocupa el sexto lugar sólo superado por los países del Este recién incorporados a la UE además de Alemania y Austria, según datos de Eurostat, la oficina estadística de Bruselas, correspondientes a 2005.

Reducción de la jornada: un asunto polémico... para las empresas.

Por sorprendente que parezca, existe en Telefónica un compromiso para analizar y, en su caso, establecer una reducción de la jornada hasta los 35 horas. La cláusula 5.4 del C.C 1990-2000, ya preveía la creación de un grupo llamado de Ordenación del Tiempo de trabajo en el que se discutiría la reducción de la jornada de trabajo efectivo, que debería haber finalizado sus trabajos en septiembre de 2000. Seguimos esperando....



La reducción de la jornada es posible sobre todo en empresas como Telefónica gracias a economías de escala y una razonable flexibilidad que conjugue los intereses de empresa y trabajadores.

Pero, además, la reducción de jornada debe ser posible por sus beneficios sociales que comprenden no sólo a los trabajadores directamente afectados sino a la sociedad entera.

Año	Alemania	EE.UU	Francia	Italia	Japón	Holanda	G. Bretaña	Suecia
1870	2.941	2.964	2.945	2.886	2.945	2.964	2.984	2.945
1890	2.765	2.789	2.770	2.714	.2770	2.789	2.807	2.770
1913	2.584	2.605	2.588	2.536	2.588	2.605	2.624	2.588
1929	2.284	2.342	2.297	2.228	2.364	2.260	2.286	2.283
1938	2.316	2.062	1.848	1.927	2.391	2.244	2.267	2.204
1950	2.316	1.867	1.926	1.997	2.166	2.208	1.958	1.951
1960	2.081	1.795	1.919	2.059	2.318	2.051	1.913	1.823
1973	1.804	1.717	1.771	1.612	2.093	1.751	1.688	1.571
1987	1.620	1.608	1.543	1.582	2.200	1.387	1.557	1.466

Horas anuales de trabajo en diversos países entre 1870 y 1987.

Nuestra alternativa: Trabajar menos horas, para trabajar todos.