Confederación General del Trabajo (CGT)

Sección Sindical TELEFÓNICA MÓVILES

www.cgt.es/telecomunicaciones/moviles
e-mail: cgt.tme@gmail.com

SIME
indicato independiente de Móviles España

www.simetme.org

info@simetme.org

CGT y SIME han aunado esfuerzos para realizar una plataforma conjunta de cara a la negociación del V Convenio Colectivo, que recoja las aspiraciones y reclamaciones de los trabajadores de Telefónica Móviles.

Ambos sindicatos tenemos una misma idea clara: "*La unión hace la fuerza*". Por eso queremos y necesitamos ser una sola voz ante la empresa llevando una plataforma de convenio "*única*", pensada, plasmada y consensuada por todas las fuerzas sindicales.

Por tanto, a los sindicatos restantes: UGT, CCOO y STC, os enviamos la plataforma conjunta que hemos elaborado y os pedimos, animamos e invitamos a participar en ella, aportando vuestra experiencia y nuevas ideas y propuestas que, en aras de conseguir las mejores condiciones posibles para los trabajadores de esta empresa, serán estudiadas y debatidas en un ambiente de consenso por todas las fuerzas sindicales que participemos en esta "*Plataforma Única*".

Nuestro objetivo es trabajar por un Convenio para TME. No olvidamos el contexto en el que estamos inmersos, que no es otro que la futura convergencia con Tde, pero este hecho no tiene que ser determinante ni condicionante para nuestra negociación: la negociación del V Convenio para la plantilla de TME.

PLATAFORMA CONJUNTA CGT – SIME
V CONVENIO COLECTIVO TME

ÁMBITO

Estarán incluidos en convenio toda la plantilla de Telefónica Móviles excepto los cargos de alta dirección y los que tengan cargo en la estructura organizativa de la empresa: Director, Coordinador y Gerente.

Los Jefes de Área y Expertos podrán elegir ellos mismos, en cualquier momento y dentro de la vigencia del convenio, si se incluyen o no dentro del convenio colectivo.
De manera anual se informará a la representación sindical, tanto en el ámbito estatal como provincial, del porcentaje de plantilla fuera de convenio, que no podrá exceder del 8% de la plantilla total.

VIGENCIA

Desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2010 con posibilidad de prórroga hasta el 31 de diciembre de 2012.

ASPECTOS ECONÓMICOS

Salarios

- Aumento del sueldo base en el IPC previsto + 100 € lineales en cada una de las 14 pagas. Una vez conocido el IPC real a final de año, se revisarán al alza los salarios con el fin de garantizar, en cualquier caso, el mínimo del IPC + 2 puntos en todas las categorías laborales. Para el año 2010 se aplicarán las mismas condiciones que para el año 2009.

- Incremento en todas las ayudas y pluses.

- Continuidad en la aplicación del incremento económico del 2% del salario base para los que cumplen 3 años en el nivel senior de su categoría, y de otro 2% al cumplir 6 años en dicho nivel.

Otras compensaciones

- Horas extraordinarias. La misma consideración que en el IV Convenio pero será el trabajador quien podrá acordar su compensación por tiempo de descanso.

- Horas nocturnas. Se retribuirán con un incremento del 33% sobre la hora ordinaria de trabajo.

- Incorporación de las ofertas comerciales vigentes para los empleados del Grupo Telefónica sobre productos, servicios, descuentos, promociones especiales, plan de vacaciones, etc. para los empleados de T.M.E.

- Telefónica subvencionará ayudas para guardería en todas las localidades en un 60% del importe medio de cada localidad.

- Los trabajadores sometidos a turnos cobrarán un Plus de turnicidad equivalente a 150 € mensuales. Esta cantidad será revisable con el IPC para el 2010.

Conceptos Extrasalariales

- Gastos de locomoción, alojamiento, dietas y medias dietas, revisión del IPC + 2 puntos para el año 2009, para el año 2010 se revisará en el IPC + 2 puntos. Los desplazamientos se deberán realizar dentro de la jornada laboral establecida en convenio. Si en algún caso y por motivos excepcionales se realizaran fuera de la jornada laboral establecida, las horas que excedan dicha jornada tendrían la consideración de horas extraordinarias.

- La compensación por comida en residencia se fijará en 12 €.

- Creación de ayudas para empleados con familiares a su cargo con discapacidad con el fin de sufragar parte de los gastos necesarios para su asistencia a centros de educación especiales o centros para su adaptación o inserción en el ámbito social y cultural.

- Pago y Consolidación del Plus de Productividad: se abonará la cantidad de 400 euros en el salario base anual de 2009 como pago a cuenta del plus de productividad, quedando esta cantidad consolidada en el salario base anual de 2010.
Al cerrar el ejercicio se abonará, en su caso, la diferencia entre el plus que corresponda según el grado de cobertura realmente alcanzado y la cantidad percibida a cuenta, siempre que el nivel alcanzado sea superior al 100%.

- Plus de conducción: 150 € mensuales

- Plus de trabajos en altura: 150 € mensuales, lo cobrarán todos los empleados incluidos dentro del Grupo de Riesgo en el que esté tipificado este supuesto.

- Plus de idiomas de 150 € mensuales para todo el personal que lo aplique en el cumplimiento de su puesto de trabajo.

- Plus de familia numerosa: un solo pago anual, a principio de cada año, de 300 € por cada hijo, tomando como base para su cálculo la situación legal a 31 de Diciembre del año anterior. Este plus será independiente de las ayudas infantiles y escolares a las que tuviera derecho.

- Antigüedad: por cada bienio trabajado se percibirá en concepto de antigüedad el 2,5% del salario.

- Se consolidará como parte del salario, a través de una nueva paga extraordinaria, de importe igual a una mensualidad, parte de la actual retribución de incentivos, pasando a disponer de un total de 15 pagas al año. Esta paga extra se abonará en el mes de

Febrero. Adicionalmente, el variable sujeto al cumplimiento de objetivos será del 9% para 2009 y del 10% para 2010, que se abonará en una paga en el mes de abril.

- Plan de pensiones: las aportaciones obligatorias de Trabajadores y Empresa durante la vigencia del convenio serán las siguientes:

	% de retribución fija año 2009	% de retribución fija año 2010
Empresa	5.80	6
Trabajador	2	2
TOTAL	7.80	8

EMPLEO

- Ante un despido declarado improcedente por sentencia judicial firme será el trabajador a quien le corresponda elegir entre la readmisión o la indemnización.

- Posibilitar la jubilación parcial mediante contratos de relevo que suponen la contratación de nuevos trabajadores.

- Garantía de empleo ante todos los supuestos contemplados en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, que debería tener una vigencia superior a las del propio convenio.

- Impulsar el Convenio de Sector de las Telecomunicaciones como garantía del mantenimiento del empleo de calidad.

- Posibilitar la promoción dentro de convenio con procesos claros y transparentes.

- Que los nombramientos para plazas vacantes se realicen por comicios abiertos y se oferten a trabajadores dentro del mismo perfil cumpliendo los requisitos exigibles.

- Mejora de la actual regulación del Teletrabajo equiparándolo a las recomendaciones emanadas de la Comunidad Europea. Creación de una comisión paritaria de Teletrabajo en la que estén representadas todas las organizaciones sindicales de TME, que establecerá criterios de aplicación y condiciones.

- Recuperación de actividades externalizadas (internalización) relacionadas con la calidad de servicio y atención al cliente. Se estudiarán los trabajos estables en la empresa que son realizados por personal no fijo para transformarlos en empleo de contrato indefinido.

- Se estudiará la posibilidad de permuta entre distintos puestos de trabajo.

- Se potenciará la formación presencial frente a la formación a distancia.

JORNADA

- La jornada será de 35 horas semanales de lunes a viernes sin reducción de salario. El trabajo en sábados, domingos y festivos será considerado como guardias.

- Adaptación de los horarios a las necesidades familiares, permitiendo en todos los departamentos un turno voluntario de conciliación con la flexibilidad necesaria. Abundar en otras medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

- Consideración del 24 y 31 de diciembre como festivos.

- Ampliación de la hora de lactancia hasta los 12 meses.

- Se ampliará la posibilidad de jornada reducida por cuidado de hijos hasta los 12 años del menor.

- Jornada de intensiva de verano (15 de junio-15 de septiembre) 35 horas semanales de lunes a viernes 7 horas diarias de jornada continuada con flexibilidad da la entrada y salida de 1 hora de (8.00 / 9.00 horas hasta las 15,00/16,00).

- Reducción de dos horas de jornada laboral durante 5 días al año con motivo de las fiestas locales.

- Posibilidad de optar a jornada reducida por motivos personales para todo el personal dentro de convenio.

PERMISOS RETRIBUIDOS:

- A partir del año 2009 se dispondrá de 5 días de asuntos propios que podrán ser disfrutados de manera fraccionada.

- Ampliación del permiso por paternidad a 30 días, adelantando así por convenio lo que en unos años estará regulado por ley.

- Ampliación a 20 semanas la baja por maternidad.

COMERCIAL

Se garantizará el salario medio anual total, incluidos incentivos, en los casos de comerciales de TME que se les haya asignado una cartera de TdE, de tal manera que perciban como mínimo, el salario medio anual que antes del cambio de la cartera.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Modificación de los Grupos Profesionales ampliando los Niveles hasta ocho (8) para que los empleados de TME puedan disfrutar de un mayor recorrido, pasando de nivel cada tres (3) años.
- Aquellos trabajadores que se encuentren encuadrados en categorías profesionales, no pasarán a grupos hasta que no hayan alcanzado el nivel senior dentro de la categoría profesional donde estén encuadrados.

- Promociones reales. El cambio de grupo debe conllevar siempre un aumento salarial, fijando un % mínimo y determinando que la subida será con fecha de la publicación de la promoción.

- Creación de una comisión compuesta por todas las fuerzas con representación sindical y la empresa que redefinan los trabajos y tareas en cada uno de los puestos laborales.

PREVISION SOCIAL

- Libre elección de sociedad médica privada, pagada por Telefónica Móviles.

- Disfrute de los días de permiso con sueldo reconocidos en Convenio Colectivo en días laborales.

- Permisos retribuidos o compensados de algún modo en las estancias con ocasión de adopciones internacionales.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE:

- La representación de todas las fuerzas sindicales en los diferentes Comités de Seguridad y Salud será proporcional a la representación en el Comité de Empresa correspondiente y en el número que el reglamento del CCSS determine.

- Información a la R.T. de las partidas presupuestarias destinadas a la prevención en cada área.

- Los delegados de prevención y los asesores de éstos recibirán la formación adecuada para el desempeño de las labores en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

- Desarrollo participativo en la coordinación preventiva en las contratas.

- Se tomarán todas las medidas necesarias para fomentar el respeto del medio ambiente, ahorro energético y uso de energías renovables.

DERECHOS REPRESENTACIÓN COLECTIVA:

- Elecciones a la Comisión de Control del Plan de Pensiones. En caso contrario, participación de todas las fuerzas con representación sindical y la empresa en dicha Comisión de Control.

- Participación de todas las fuerzas con representación sindical y la empresa en una Comisión de seguimiento del seguro médico privado.

- Participación de todas las fuerzas con representación sindical y la empresa en una Comisión de seguimiento y control de los Fondos Sociales.

- Presencia en todas las comisiones con independencia de la firma o no del convenio de todas las fuerzas con representación sindical.