



A LA COMISION DE CLASIFICACION PROFESIONAL Madrid, 4 de mayo 2009.

La Confederación General del Trabajo (CGT) en Telefónica viene sosteniendo desde hace tiempo con claridad y rigor una posición clara respecto de los sistemas de Clasificación Profesional. Fruto de sus acuerdos, Pleno de Secciones celebrado en Toledo en 2005, el sindicato defiende un modelo que ha expuesto cuando le ha sido posible y más recientemente durante la negociación del vigente convenio colectivo.

A pesar de ser excluidos de una Comisión que a nuestro juicio debe tener una naturaleza claramente negociadora, el SFT – CGT manifiesta ante esa comisión que mañana se reúne y teniendo en cuenta el segundo punto del orden del día, lo siguiente.

MODELO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

De lo que sabemos, Telefónica mantiene el modelo expuesto durante la pasada negociación colectiva (y que reproduce ahora en Móviles).

Queremos reiterar que no vemos la necesidad de un cambio tan radical que a nuestro entender no soluciona los actuales problemas y crea otros nuevos más importantes y agudizados por los desajustes en la integración de los trabajadores procedentes de Data y Terra así como el modo en que se está creando el nuevo empleo comprometido en el vigente convenio.

Las categorías laborales o puestos tipo en la terminología empresarial, sus funciones, la movilidad funcional o una promoción objetiva, exigen un esfuerzo de clarificación y coherencia no sólo por sentido práctico en el ámbito interno como, externamente, en relación con instituciones reguladas por las normas de la Seguridad Social o el Estatuto de los trabajadores: situaciones de invalidez, cotizaciones sociales, ascensos, trabajos de superior o inferior categoría, etc.

Como ya apuntábamos el 5 de junio de 2008, en la recta final de la negociación colectiva, ¿por qué deben ser solamente 3 grupos laborales? En la actualidad tenemos 15 y una reducción tan drástica no parece justificada más aún con la gran cantidad de funciones y categorías actuales tan distintas.

¿Por qué se pretende eliminar las categorías? Podríamos tener menos grupos laborales que los actuales, pero manteniendo al menos las categorías más importantes, aunque fuese revisando las funciones si es preciso.

Si lo que se pretende es adaptar categorías y funciones de cara a la integración de fija y móviles, hagamos entonces primero la integración y después veamos cuales son las necesidades. En este punto, desde CGT pedimos que la integración fijo móvil se haga cuanto antes, respetando las mejores condiciones de cada empresa, para después, conociendo situación real podamos hablar de Clasificación Profesional

FORMACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

Son dos **conceptos y cuestiones que han de ir indisolublemente ligados.**

Si la empresa quiere profesionales que abarquen más funciones es imprescindible una formación adecuada. La formación es uno de los pilares fundamentales de todo modelo de Clasificación Profesional.

La CGT entiende **la formación como una inversión para la empresa**, por ello es la empresa la que debe soportar el coste económico y laboral; nuestro tiempo libre en ningún caso puede servir para autoformación que a la postre sirva para presentarnos como técnicos más cualificados frente a los compañeros que optan por utilizar su tiempo libre para la familia, aficiones, etc.

La CGT apuesta por un plan de formación que suponga al menos una inversión del 10% de la masa salarial, media en el entorno de los países de la Unión Europea para empresas del sector TIC.

Se debe **formar convenientemente a cada trabajador y trabajadora para realizar las funciones que su puesto de trabajo** en cada momento requiera y en consonancia con las nuevas tecnologías que se implanten.

Todos los cursos recibidos deben homologarse a efectos de mejorar el cuadro curricular y que permita la posibilidad de acceder al mundo laboral ordinario al margen de su actividad laboral actual.

Deberán estudiarse y ser implantados períodos sabáticos de formación (tanto de alumno como de profesor) tendentes a la adquisición de nuevos conocimientos como para puestas en común de experiencias en la práctica laboral.

Todo cambio, por poco rupturista que se plantee, en el ámbito de los grupos laborales, presenta pros y contras. En primera instancia, alguien puede observar sin mucho esfuerzo que el impacto de las nuevas tecnologías, la liberalización de los mercados o incluso el papel del regulador...han justificado modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo junto con una reducción brutal de plantilla, un aumento de la productividad, incremento exponencial de los beneficios (casi 7000 millones de euros durante el pasado ejercicio) y una continua reducción en los gastos operativos de personal.

Por ello la **CGT** ve imprescindible que ese balance positivo recaiga también en el factor trabajo: **empleabilidad en el largo plazo, promoción profesional y salarial y reducción de la jornada** constituyen las líneas maestras de esa participación de los trabajadores y trabajadoras.

En definitiva y conforme a nuestros acuerdos de 2.005:

- **A más funciones ha de corresponder mayor remuneración.**
- **Debe obtenerse un beneficio con incrementos salariales lineales.**
- **Establecimiento de formulas compensatorias para disminuir el trabajo efectivo y favorecer la creación de empleo (contratos relevo, bancos de tiempo...)**
- **Una movilidad geográfica y funcional VOLUNTARIA más amplia y profunda**
- **Homologación: que dentro de la CP suponga la ventaja de ser trabajadores altamente cualificados para poder concurrir, en un momento dado, en el mercado laboral.**

En el orden práctico recomendamos que el proceso que se ha iniciado en Clasificación Profesional se asegure la participación a toda organización que tiene reconocido el derecho a la negociación colectiva bien habilitando su presencia en esa comisión o bien derivando la negociación del nuevo modelo de Clasificación Profesional a la Comisión de Negociación Permanente donde de manera sosegada y con detalle, cada parte exponga sus alternativas en aras a alcanzar un acuerdo mutuamente satisfactorio.

Salud,

Secretariado Permanente