

# Telecomunicaciones



## CCOO consigue garantizar el empleo en Eurocen Málaga

Más información en página 5

**Editorial**  
2010 en Telefónica.  
¿Cambio de escenario?

P. 02

**Salud Laboral**  
Proyecto *Buen trabajo,*  
*buena salud*

P. 03

**Sección Sindical**  
Conflicto laboral  
en Jazztel

P. 04

**Mujer**  
El lenguaje  
también discrimina

P. 06

**Nuestra Organización**  
Entrevista al  
Secretario de la Sección  
Sindical de Almería  
Fernando Hernández

P. 07

## Editorial

# 2010 en Telefónica. ¿Cambio de escenario?

Con la firma, en julio de 2008, del Convenio en vigor de Telefónica de España, se establecía un marco estable de condiciones a medio plazo (vigencia de tres años con posible prórroga de dos más) que permitía prever un escenario “tranquilo” en la medida que quedaban fijadas para ese periodo tanto las condiciones salariales como las laborales de manera satisfactoria, que valoramos positivamente y que la evolución posterior de la crisis le dio más valor aún. En ese escenario, quedaban pendientes varios aspectos a desarrollar, fundamentalmente en dos sentidos: intentar llegar a un acuerdo sobre un nuevo modelo profesional (o en caso de no acuerdo, intentar resolver aspectos de funciones y categorías que urgían solución) y realizar el proceso de integración de Móviles en TESAU (para lo cual se establecían algunos mecanismos que permitían y facilitaban dicha integración).

### Un ERE exige valorar, paralelamente, contrapartidas, clarificar incertidumbres y eliminar riesgos futuros

Estas previsiones se vieron modificadas muy pronto. La presentación en 2008 de un ERE en Móviles (que CCOO no suscribió por incongruente en su momento) supuso un aviso en ese sentido, confirmado posteriormente en 2009, al aparecer factores que indicaban que la integración de Móviles no iba a realizarse en los términos y plazos previstos (más allá de la voluntad de la empresa de realizarla o no, también por aspectos objetivos y/o externos como la fiscalidad a aplicar, por ejemplo). Es evidente que todo esto permitía intuir que el desarrollo del Convenio no iba en los términos recogidos en este apartado, cuestión poco preocupante en el resto de aspectos dado el contenido del Convenio. Por ello, la prórroga suponía un plazo mayor para el desarrollo y un aumento de las garantías contempladas.

A finales de 2009 y en los meses transcurridos de 2010, este escenario ha sufrido o puede sufrir un cambio profundo. La empresa, aunque no lo ha planteado formalmente en los marcos establecidos, apunta hacia una posición no prevista, como sería la de poner condiciones a la prórroga del Convenio en los mismos términos (posibilidad legítima, como lo sería hacerlo por nuestra parte) y, obviamente, eso dificulta dicha prórroga sin más. Que esas posibles condiciones pudieran incluir un nuevo ERE, lo hace aún más complejo, por motivos obvios. A la dificultad que supone la negociación del desarrollo del Convenio al fallar uno de sus aspectos fundamentales (la integración de Móviles como aspecto colateral) se añadirían las dificultades y complejidades que supone la introducción en el escenario del elemento ERE, complejo en sí mismo y que distorsiona el conjunto.

CCOO ya ha manifestado públicamente su opinión y sus criterios sobre este tema, que seguiremos ampliando en caso de que cristalice. Existen factores múltiples que exigen un análisis y reflexión mayores que en ocasiones anteriores de forma, fondo y oportunidad.

No se previó, ni se planteó, ni se llegó a insinuar durante la negociación del Convenio que se pudiera presentar un ERE, por lo que la oportunidad del mismo no parece que sea la más adecuada. Los motivos habrán de explicarse algo que hasta ahora la empresa no ha hecho, más allá del lógico deseo de ahorrar costes laborales y de algunos datos preocupantes en la evolución de ingresos y costes, aunque algunos sean coyunturales, derivados de la caída de consumo, los precios, etc. Por otro lado, no debe olvidarse que la situación “externa” no favorece a esa conveniencia, con un rechazo de concepto en la opinión pública a la que “ayudará” la propia Administración, que tendrá el conocido doble discurso de autorizarlos y “criticar” en los medios de comunicación que se propongan, actitud que, por alguna razón, es especialmente evidente cuando lo hace Telefónica.

A ese factor externo y en parte subjetivo, hay que añadir factores externos objetivos que afectan a esa oportunidad. En un momento en el que se están cuestionando y proponiendo modificaciones sobre el es-

quema vigente de las pensiones públicas (edad de jubilación, acceso a la jubilación anticipada, años de carencia y cálculo de las pensiones), no parece el contexto más adecuado para tomar decisiones en ese campo sin clarificarlo previamente.

Salvadas esas cuestiones previas, lo que es ya complicado, los elementos internos exigen un análisis reposado. Los sucesivos ajustes del volumen de empleo existente en la situación de monopolio han situado a Telefónica en unas dimensiones que, aunque nadie se aventure a determinar, si está en los parámetros adecuados y definitivos. Es evidente que, por un lado, la sitúa mejor que a operadoras similares y, por otro, es evidente que habrá que establecer unos mínimos y unos límites a esa reducción, si no se quiere llegar a la extinción aritmética e inevitable de la empresa. Habría que explicar, además, qué empresa se quiere y con qué volumen, e incluir a Móviles en ese análisis.

Sería un error, desde la óptica sindical, situar este debate y esta reflexión en una mera cuestión de defensores y detractores del ERE, en función de la edad de cada persona y basándose en la expectativa y deseo, legítimo y entendible, de que hay muchas que se quieren prejubilarse. Otras no, y además, exigen garantías sobre su futuro. Por

ello, el tema de un ERE exige valorar, paralelamente, contrapartidas, clarificar incertidumbres y eliminar riesgos futuros.

En los escenarios posibles (prórroga, no prórroga, nuevo marco con otra vigencia) es evidente, legítimo y entendible que la empresa puede plantear cuantas cuestiones considere, como lo es que por nuestra parte incluyamos las que consideremos. Nunca nos negaremos a afrontar la negociación, no sólo por la obligación derivada de los plazos y acuerdos firmados, sino por convicción fruto de nuestra responsabilidad. Por ello, no estamos cerrados, ni podemos, a la negociación, pero no realizaremos ésta en compartimentos estancos y sin contemplar el conjunto de los temas relacionados entre sí.

En resumen, no era este el escenario previsto. Las dificultades del desarrollo del Convenio se han visto aumentadas al fallar uno de sus aspectos importantes (integración de Móviles), y no por nuestra culpa. Un posible ERE aumenta esas dificultades. Pretender introducir elementos nuevos y de ese calado en esa situación no es facilitar el acuerdo, máxime cuando los existentes no se resuelven.

Como siempre, estaremos en la negociación. Analizaremos, informaremos y decidiremos. ■



## Salud Laboral

## Acuerdos

# Proyecto Buen trabajo, buena salud

En el marco del diálogo social europeo, UNI Europa está realizando un estudio, junto con los operadores de telecomunicaciones europeos ETNO, para la mejora del bienestar mental del personal del sector de las telecomunicaciones mediante la definición de buenas prácticas en el lugar de trabajo.

El proyecto, denominado *Good work, Good health* (GWGH, *Buen trabajo, buena salud*), tiene por objetivo el establecimiento de directrices sobre mejores prácticas en el trabajo, que se publicarán en diferentes idiomas y que se presentará en Bruselas en una conferencia en octubre de 2010.

**El proyecto, financiado con fondos de la Unión Europea, contribuirá a mejorar en el futuro las condiciones de los trabajadores y trabajadoras del Sector de las Telecomunicaciones**

En una primera fase del proyecto, un equipo de investigación revisó sistemáticamente la documentación de referencia sobre el tema de la salud mental en el trabajo, elaborando un informe de síntesis, con fuentes de referencia y una lista de verificación que está sirviendo para recoger información en ocho operadoras de telecomunicaciones, seleccionadas en Europa, sobre el desarrollo y aplicación de buenas prácticas en la empresa para el bienestar mental de los trabajadores y trabajadoras

Estas ocho operadoras, entre las que se encuentra Telefónica de España, han sido seleccionadas en base a criterios de mayor volumen de plantilla y una buena distribución geográfica en la Unión Europea.

En la segunda fase del proyecto, actualmente en desarrollo, el equipo de investigación está visitando las empresas seleccionadas para comprobar las diferentes actuaciones de cada una de ellas en cuanto al tema de referencia, examinando determinados factores inherentes a la práctica y a la organización del trabajo: diseño organizacional, flexibilidad en el trabajo, desarrollo personal, comunicación, etc.

En este contexto, el pasado 16 de febrero, Emilio Chaparro, responsable del área de Salud Laboral, y Carmen Iglesias, representante de Internacional del sector de telecomunicaciones de CCOO, mantuvieron una reunión de trabajo con la Dra. Joanne Crawford, Consultor Senior Ergonomista del Instituto de Medicina del Trabajo (OIM), encargada de la investigación, para preparar la visita a la empresa desde la parte sindical. Por su parte, la patronal europea ETNO, ha contactado con los responsables de la gestión en la empresa.

*Buen trabajo buena salud* es un importante e innovador proyecto financiado con fondos de la Unión Europea, que sin duda contribuirá a mejorar en el futuro las condiciones del personal del sector de las Telecomunicaciones. ■



Joanne Crawford, de la OIM, flanqueada por Carmen Iglesias y Emilio Chaparro, de CCOO.

# Telefonica

## Nuevas contrataciones en Telefónica

José Carlos Mozas

Telefónica de España ha incorporado recientemente a su plantilla, en las áreas de *Operaciones y Comercial*, a 26 personas tituladas después de superar un proceso de selección tras un año como becarias. Está previsto que en las próximas semanas se incorporen en condiciones similares otras 33

Estos empleos son parte del compromiso adquirido con CCOO, en el actual convenio colectivo, de modo que durante su vigencia, hasta finales de 2010, ó 2012 en caso de prórroga, deberá contratar al menos a 500 trabajadores externos, además de las incorporaciones por absorción o sucesión de empresas que pudieran producirse.

Las condiciones laborales de este personal serán las del resto de la plantilla dentro del convenio colectivo, con una única diferencia pensada para facilitar las incorporaciones: temporalmente tendrán menor salario base, que se igualaría si se alcanzase un eventual acuerdo en el modelo de clasificación profesional o en su defecto, en el momento de finalizar la vigencia del convenio.

**CCOO considera que se ha hecho un uso racional de la figura del becario y valora la incorporación de estas 26 personas como un éxito de la negociación colectiva**

La fórmula de la beca como antesala de la contratación en las empresas ha sido ampliamente discutida incluso en el ámbito jurídico, ya que suele existir una frontera difusa entre la finalidad primaria de la beca, que es facilitar la formación de la persona becada, y la finalidad que tiene para el empresario un contrato laboral, que es incorporar los resultados del trabajo al patrimonio de la empresa. Es evidente que las becas de formación en un marco público o privado de producción (e incluso en la investigación) generan, por

la propia naturaleza práctica de la formación, un rendimiento en la empresa que no puede ser el fin primordial, ya que se podría estar encubriendo una relación laboral en fraude de ley. Para garantizar que no se utilicen las becas como fórmulas sustitutivas de contratación es imprescindible el control sindical de estos procesos.

En este sentido, el abuso de las becas por instituciones y empresas como alternativa fraudulenta a los contratos de formación o los contratos en prácticas, la dinámica de "usar y tirar" con la que sustituyen unos becarios por otros para el desempeño de la misma actividad, unido al consentimiento tácito por la falta de intervención y control de la autoridad laboral, ha ido formando una imagen de la beca como el "peaje" que ha de pagar la juventud para incorporarse al mercado de trabajo, fomentando con este modelo la precariedad laboral y el fraude a la Seguridad Social.

Debería contribuir a resolver esta situación controvertida, al menos parcialmente, el nuevo Espacio Europeo de Educación Superior, al que se han adscrito los 46 estados del Proceso de Bolonia. El desarrollo de este modelo de Estudios Superiores incorporará nuevas metodologías docentes en los estudios universitarios, incluyendo prácticas profesionales en empresas, lo que debería contribuir a la normalización de las becas, al menos en el ámbito universitario.

CCOO considera que, en este caso, se ha hecho un uso racional de la figura del becario y valora la incorporación de estas 26 personas como un éxito de la negociación colectiva en Telefónica de España, del que se sienten responsables directos. Han conseguido invertir en esta empresa, con el compromiso del convenio, la tendencia que la crisis está imponiendo respecto a la destrucción de empleo en todos los sectores productivos, incluido el de las Telecomunicaciones. ■

## Sector

# Conflicto laboral en Jazztel

Sección Sindical Jazztel

**La ausencia de políticas de Recursos Humanos, el incumplimiento de un acuerdo de estabilidad en el empleo y la negativa de acordar la subida salarial para 2010, han sido el detonante del conflicto colectivo en Jazztel.**

El conflicto se origina debido a la continua ausencia de políticas de Recursos Humanos. La toma de decisiones que afectan a la plantilla se ha estado decidiendo por parte de la dirección de forma unilateral y sin tener en cuenta a la representación de los trabajadores, imposibilitando cualquier tipo de negociación (plan de igualdad, plan de formación, externalizaciones, revisiones salariales, etc.).

Esta situación se agravó el pasado mes de Noviembre tras la mejora en el plan de opciones de la alta dirección, la externalización de más de 50 personas (12% de la plantilla) sin contar con los representantes sindicales y la negativa a negociar una subida salarial para toda la plantilla. Estos hechos desembocaron en la convocatoria de una jornada de

huelga secundada por gran parte de la plantilla y apoyada por los sindicatos representados en el Comité de Empresa (CCOO y UGT).

La externalización, al reducir el número de trabajadores y trabajadoras a menos de 530, supuso el incumplimiento de un acuerdo de estabilidad de empleo firmado a final de 2008, por lo que se ha interpuesto por parte de la FSC-CCOO un conflicto colectivo y denuncias ante la inspección de trabajo.

Por su parte, CCOO, con el asesoramiento del Sector, continúa intentando negociar una subida salarial, así como el establecimiento de un calendario de negociación en el que se aborden las distintas cuestiones que afectan a la plantilla (empleo, clasificación profesional, plan de igualdad, etc.).

**CCOO apuesta por la negociación, aunque no descarta nuevas medidas, ya sea por la vía judicial o mediante la acción sindical**

CCOO apuesta por la negociación, aunque no descarta, en función de la posición de la empresa, la toma de nuevas medidas, ya sea por la vía judicial o mediante la acción sindical con el objetivo de llevar a buen término las reivindicaciones planteadas. ■



Fachada de la sede de Jazztel.

# La negociación del Convenio de TTP, una carrera hacia el desencuentro

Manuel López Ros

**Tras largas jornadas de reuniones para la negociación del IX Convenio Colectivo de Telefónica Telecomunicaciones Públicas SAU(TTP), la situación se encuentra en punto muerto debido a que la empresa ha decidido quitar, de manera unilateral, la paga de productividad de su articulado normativo e incluirla en una cláusula obligacional. Esta decisión supone para la plantilla de TTP el pasar de un derecho normado y articulado, a la pérdida del poder adquisitivo y a depender de la buena voluntad de la empresa en cada negociación de un convenio.**

Ante esta situación, se reúne la totalidad del Comité Intercentros y acuerda no firmar los preacuerdos alcanzados si la empresa no mantiene la paga de productividad y la cláusula de mantenimiento de empleo en su articulado. La plantilla de TTP, una vez informados en asamblea y a través de los delegados y delegadas sindicales, apoyan esta decisión.

La postura inicial de la Empresa, cuyo único objetivo era y es, que su balance de cuentas sea lo más atractivo posible, se basaba, como siempre, en reducir los costes de personal de una manera u otra. Esta vez le ha tocado "la china" a una pequeña paga de productividad (11 euros mensuales), que pasa automáticamente a salario base cada 31 de diciembre. Dicha paga costó años de negociación que fuese incluida dentro de la parte normativa del convenio, concretamente en el artículo que hace referencia a las pagas extras.

Todo el proceso comienza a finales de octubre de 2008, cuando se denuncia el convenio para su posterior negociación, quedando su parte normativa en vigencia hasta la firma de uno nuevo. Dado que la situación econó-

mica por la que pasaba la empresa en ese momento no era la ideal, la solicitud por parte de la Dirección de retrasar el inicio de la negociación hasta finales del tercer trimestre del año, fue aceptada por los sindicatos.

En octubre de 2009 empiezan las negociaciones y tras algunas reuniones, la representación de la empresa entrega un borrador de convenio en el que, de manera unilateral, modifica y elimina todo lo que no le interesa bajo la excusa de ser una empresa que está dentro del Grupo Telefónica. La contestación de CCOO es contundente: la cláusula de garantía de empleo y el mantenimiento de la paga de productividad dentro de la parte normativa del convenio es irrenunciable y no va a realizarse ninguna concesión.

En este contexto y siguiendo su línea conciliadora, la empresa ha informado que los preacuerdos alcanzados ya no sirven. Su última oferta es la firma de un acuerdo para el nuevo departamento de remesas. Nada de convenio, nada de acuerdo económico y claro está, nada de paga de productividad. ■

# Una plataforma elaborada por todos y todas

Sección Sindical Estatal Orange

El pasado 24 de marzo se constituyó la comisión negociadora del II Convenio Colectivo de Orange España. La plataforma de negociación que CCOO presenta ha sido elaborada principalmente a partir de la participación de toda la plantilla en una encuesta que lanzó el sindicato el mes pasado.



La participación ha sido excelente, ya que se han obtenido 727 respuestas y más de 300 comentarios con sugerencias, ideas y valiosas aportaciones. Los resultados de la encuesta priorizan en el primer bloque los puntos siguientes: mayor flexibilidad horaria, para conciliar vida personal y familiar con el trabajo, reduciendo el tiempo de comida para poder salir antes, incremento sala-

rial anual mínimo garantizado, priorizando los salarios más bajos y tomando como referencia el IPC, e igualar sueldos para paliar las diferencias salariales entre trabajadores con la misma categoría profesional.

En el segundo bloque, destacan los apartados siguientes: política de ascensos, promociones y vacantes, conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y revisión salarial anual.

De todos estos resultados, las aportaciones realizadas a través de los delegados y delegadas de CCOO en todos los centros de trabajo de España, de los mensajes, las llamadas, las reuniones, las asambleas, las ideas de los distintos grupos de trabajo de CCOO Orange, todo lo recopilado a lo largo de estos años, destacan los siguientes puntos: todo lo que tiene relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; los temas relacionados con la retribución salarial; lo que tiene que ver con las categorías profesionales y el reconocimiento profesional y la formación.

Los puntos anteriores, junto con otros muchos, se han concretado en multitud de propuestas específicas que CCOO ha presentado a la dirección de la empresa, como por ejemplo reducir el tiempo de comida a 45 minutos, jornada intensiva del 15 de junio al 15 de septiembre, revisión salarial sobre el IPC del año anterior, cheques comida para el personal con reducción de jornada y así un largo etcétera. ■

## Internacional

# La labor de CCOO transforma la pérdida de 208 puestos de trabajo en un acuerdo de garantía del empleo

Coordinación Sector Telecomunicaciones Andalucía

**CCOO ha conseguido un preacuerdo en Eurocen Europea de Contratas de Málaga. Lo que en principio se comunicó al Comité de Empresa de esa provincia como la pérdida de 208 empleos, se ha transformado en un compromiso por parte de la empresa de garantizar la continuidad de los puestos de trabajo en la plataforma de Málaga, ofreciendo la reubicación al 100% del personal afectado.**

La empresa Eurocen Europea de Contratas comunicó, a comienzos del mes de febrero, al Comité de Empresa de Málaga, donde CCOO es el sindicato mayoritario, la pérdida del servicio "609 bajo valor" a partir del 10 de marzo. Este servicio se presta para Telefónica Móviles y da trabajo a 208 teleoperadoras. Estamos hablando de una empresa ubicada en el renombrado Parque Tecnológico de Málaga (PTA), con una plantilla de casi 800 personas jóvenes y donde el 80 por ciento son mujeres. Esto suponía generar más paro femenino y joven en la provincia de Málaga, ya de por sí muy castigada por la crisis.

La empresa cuenta en la actualidad con cuatro plataformas en España (Madrid, A Coruña, Zaragoza y Málaga) y con el mismo número de plataformas en Sudamérica, repartidas en tres países (Uruguay, Perú y Chile). CCOO no descarta que la intención de la empresa, o de la proveedora del servicio Telefónica Móviles, sea dejar de prestar el servicio de tele marketing para continuar en Sudamérica.

Desde el anuncio de la noticia, toda la organización, bajo el liderazgo de los trabajadores y trabajadoras de CCOO en el Comité de Empresa, comenzó un intenso trabajo de negociación y de movi-

lización. El conflicto estaba servido y las posibilidades de salvarlo también.

El primer objetivo era construir una alternativa sindical basada en bajas voluntarias incentivadas, la negociación de un plan de reubicación en otros servicios de esos puestos de trabajo y, por supuesto, no admitir ningún despido. Este ambicioso planteamiento consiguió la unanimidad en los distintos plenos del Comité de Empresa celebrados y, por tanto, de los tres sindicatos presentes en el mismo.

Este planteamiento fue comunicado a la empresa en las diversas reuniones llevadas al efecto, convencidos que era posible conjugar la nueva situación de la empresa y los legítimos intereses de la plantilla.

Los días pasaban y la empresa sólo planteaba reducir un poco la cifra de despidos a cambio de un plan de modificación de condiciones de trabajo que afectaba a más de 400 personas y que no hacía sino complicar aún más las cosas. En esas circunstancias, CCOO propuso convocar paros parciales de una hora de duración los días 4, 5, 8 y 9 de marzo no sin antes instar a la empresa a la oportunidad que tenía de evitar el conflicto. Las esperanzas y los esfuerzos estaban puestos en la última nego-

ciación en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA), pero todos parecían empeñados en no querer evitar el desencuentro. Por un lado la empresa hacía oídos sordos a nuestros planteamientos y por otro el sindicato CGT convocaba un paro paralelo para los días 3, 4, 5 y 8 confundiendo así a toda la plantilla, rompiendo la unanimidad del comité de empresa y deseando evitar cualquier posibilidad de acuerdo.

Los paros convocados por CCOO y el Comité de Empresa consiguieron un seguimiento de más del 90% que refrendaba el grado de sintonía existente en el conjunto de la plantilla. Este esfuerzo fue canalizado inmediatamente por nuestra organización en nuevas reuniones con la empresa para seguir exigiendo alternativas que evitasen la pérdida de empleo en la provincia de Málaga.

Durante la semana siguiente a los paros CCOO continuó con diversas iniciativas que culminaron en un preacuerdo que responde, en su totalidad, a la alternativa sindical unitaria planteada desde el inicio: plan de bajas incentivadas voluntarias, plan de recolocación y garantía de los puestos de trabajo. En el primer punto del pre-



Las trabajadoras de Eurocen se manifiestan en defensa de sus puestos de trabajo.

acuerdo se destaca que "La empresa se compromete a garantizar la continuidad de los puestos de trabajo en la plataforma de Málaga ofreciendo la reubicación al 100% del personal afectado. En definitiva la empresa GARANTIZA que no va a haber ningún despido como consecuencia de esta situación".

CCOO ha seguido negociando para mejorar algunos flecos del preacuerdo, al que finalmente UGT, ante la falta de argumentos, se ha sumado; manteniéndose CGT en contra del mismo haciendo gala de una irresponsabilidad evidente ya que la mayoría del comité de empresa y más del 60% de la plantilla ha respaldado con su firma el preacuerdo.

CCOO considera que el preacuerdo conseguido es el resultado de la confianza que la plantilla de Eurocen en Málaga depositó en el sindicato de forma mayoritaria en las elecciones sindicales de julio pasado. Y es esa confianza la que ha hecho posible evitar más de 200 despidos, conseguir el mantenimiento de los puestos de trabajo y la negociación del plan de recolocación incluyendo fórmulas para minimizar el impacto de las reubicaciones, así como la búsqueda de nuevos servicios que permitan a los compañeros y compañeras retornar a las condiciones de horario y actividad previas a la reubicación. Todo ello bajo la siempre segura garantía de seguimiento de CCOO. ■

## Una nueva etapa en Vodafone

Marcelino Fernández

**La renovación del Comité de Empresa de Vigo de Vodafone ha sido el catalizador para iniciar el resto de procesos electorales en las diferentes provincias en las que hay centros de Vodafone.**

Primero en Airtel Móvil, y posteriormente en Vodafone, las Relaciones Laborales se han venido desarrollando en el marco de un Protocolo, firmado con la Empresa, que ha permitido garantizar una interlocución fluida y dar respuesta a los diferentes retos a los que se han tenido que enfrentar tanto la empresa, en un mercado

tan dinámico como el de las telecomunicaciones, como los sindicatos, quienes han podido acordar los diferentes convenios colectivos para dar solución a los problemas de los trabajadores y trabajadoras.

Sin embargo, ambas partes, eran conscientes de que se trataba de un marco temporal que necesariamente, más tarde o más temprano, debería

normalizarse dado el carácter estatutario del citado marco.

En este sentido, la adquisición de Tele 2 por parte de Vodafone, entidad en la que existía un comité de Empresa, ha hecho que durante los últimos años hayan coexistido hasta ahora los dos modelos (Comité de Empresa en Vigo y Protocolo para el resto de centros de la Empresa). La renovación de este comité en fechas próximas, una vez concluido el período de cuatro años desde su constitución, ya como Vodafone, nos hace considerar, y así lo ha analizado la Comisión Ejecutiva Estatal del Sector de las Telecomunicaciones de CCOO, que la citada renovación es un elemento que puede funcionar de catalizador para iniciar, después de concluido el proceso electoral de Vigo, el resto de procesos electorales

**CCOO confía en que esta nueva etapa que comienza le consolide como un sindicato de referencia en el ámbito de Vodafone y permita seguir trabajando para conseguir dar respuesta y soluciones a los problemas de la plantilla**

en las diferentes provincias en las que hay centros de Vodafone, de forma normalizada y sincronizada, en lugar de tener que estar respondiendo a diferentes preavisos o convocatorias de elecciones de forma dispersa y desacompañada, para lo cual se han iniciado conversaciones tanto con UGT como con la dirección de la empresa.

CCOO confía que esta nueva etapa que comienza, le consolide como un sindicato de referencia en el ámbito de Vodafone y permita seguir trabajando para conseguir dar respuesta y soluciones a los problemas de la plantilla, como se ha hecho hasta ahora en el marco del Protocolo. Todo ello con el apoyo y el asesoramiento tanto del Sector Estatal como de los sectores en los distintos territorios. ■

## Mujer

# El lenguaje también discrimina

Maite Monterrubio / Responsable de la Mujer



**“Un padre salió con su hijo en el coche y chocaron contra un árbol. El choque fue tan brutal que el padre murió en el acto y al hijo le llevaron al hospital más cercano para que fuera operado. Cuando el cirujano de urgencia vio al paciente comentó la imposibilidad de hacerse cargo del caso pues el paciente era su hijo”. Evidentemente, el truco de la adivinanza es que el “cirujano” es mujer y es la madre del paciente.**

**Esto demuestra** que el lenguaje es una herramienta de discriminación si no se utiliza con la corrección necesaria. Es lo que se llama utilización sexista del lenguaje.

Esta afirmación que, teóricamente parece tan sencilla, se convierte en un elemento de debate importante cuando se lleva a la práctica. El problema radica en que muchas personas (hombres y mujeres) no lo sienten así, porque no ven que el lenguaje discrimina o hace

invisible a la mitad de la población, es decir, a las mujeres.

Aunque el sexismo en el lenguaje comenzó a combatirse a nivel internacional a partir de la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, en México en 1975, todavía es un tema que genera controversia, ya que lo masculino se ha erigido a lo largo de la historia como medida de lo humano, como lo genérico, lo que es correcto utilizar para nombrar a hombres y mujeres, lo universal, lo

neutro. Sin embargo, como dice la escritora Fanny Rubio “la lengua será neutra, pero no es neutral”.

El lenguaje es el vehículo de información, de transmisión de conocimientos, constituye el principal mecanismo de comunicación. Organiza el pensamiento, nombra el mundo al que pertenecemos, la realidad que nos rodea. Pero el lenguaje está vivo, es algo dinámico. Tanto las reglas gramaticales como su uso son susceptibles de cambio, de evolución.

No olvidemos que la lengua evoluciona para responder a las necesidades de la comunidad que la utiliza y, en una sociedad como la nuestra, donde se demanda la igualdad entre hombres y mujeres, la lengua debe reflejar esa igualdad nombrándola. Lo que no se nombra no existe y por eso el lenguaje debe nombrar a las mujeres, hacerlas visibles, ponerlas en situación de igualdad respecto a los hombres y no de subordinación.

### La lengua será neutra, pero no es neutral

Para normalizar el uso de un lenguaje no sexista hay que sensibilizar a la sociedad, ofrecerle herramientas que ayuden a detectar los usos sexistas, androcéntricos y estereotipados y darle alternativas de uso. La utilización de un lenguaje no sexista no se consigue de un día para otro, se trata de un proceso de interiorización a través de la práctica y de la voluntad. Pero el resultado es un lenguaje que no oculta, no infravalora, no excluye, no subordina.

Las fórmulas que ofrece la lengua para poder superar el lenguaje sexista, son muchas y variadas, sólo hace falta llevarlas a la práctica. El lenguaje será más igualitario si se utilizan genéricos reales como *plantilla* en lugar de *trabajadores*. Se puede usar *dirección, jefatura, titulación, licenciatura*, en lugar de *director, jefe, titulado, licenciado*. También se pueden utilizar las perífrasis, *la persona interesada* en lugar del *interesado*. Sin olvidar la posibilidad de

mencionar a ambos sexos a la vez, *los trabajadores y las trabajadoras*. Otras veces podemos sustituir el supuesto genérico *hombre* u *hombres* por los pronombres *nos, nuestro, nuestra, nuestros o nuestras* (Es bueno para el bienestar del hombre... sustituido por Es bueno para nuestro bienestar...) También los cambios del pronombre impersonal (*alguien* en lugar de *uno* y *quienes quieran* en lugar de *aquellos que quieran*).

### El lenguaje debe nombrar a las mujeres, hacerlas visibles, ponerlas en situación de igualdad respecto a los hombres y no de subordinación

Cuando el texto se refiera a quien posee la titularidad de una entidad, área o institución, el lenguaje se adecuará al masculino o al femenino en función de si se trata de un hombre o una mujer. Flexibilizar el orden de las palabras, no hay razón para anteponer por sistema el término masculino al femenino: *trabajadoras y trabajadores*. No se debe usar la @, ya que no es un signo lingüístico y no tiene traducción fonética.

El lenguaje discrimina, pero dicha discriminación será fácil de vencer si todas y todos le ponemos ganas; ganas para utilizar un lenguaje más igualitario, ganas para nombrar la diferencia, que no la desigualdad, ganas de lograr, a través del lenguaje, una sociedad más democrática. Un lenguaje no sexista es posible y necesario. ■

## Desestimada la demanda de una trabajadora para conciliar vida laboral y familiar

Asesoría Jurídica

**Un Auto del Tribunal Supremo de 14-10-2009 confirma la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en la que se le denegaba a una trabajadora del Organismo Autónomo Madrid 112, dependiente de la Comunidad de Madrid, el derecho a prestar servicios en horario fijo de mañana por cuidado de hijos menores.**

**El caso se remonta al año 2008** cuando la trabajadora del Organismo Autónomo 112, que realizaba su trabajo en turnos rotatorios de mañana, tarde y noche, reclama la asignación de un turno fijo de mañana, que no existe en dicho organismo, para atender al cuidado de sus hijos menores. El Juzgado de lo Social de Madrid estima la petición y la empresa recu-

rre la sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) que falló a favor de la parte demandada en sentencia de 24 de febrero de 2008.

La argumentación principal que esgrimía la trabajadora es el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores (ET) que dice “La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de

lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria”. También se ampara en la Ley 39/99, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

La doctrina mantenida por el Tribunal Supremo es que el artículo 37 del ET no contempla un de-

recho absoluto al cambio de turno para cuidado de un hijo, sino que su ejercicio está expresamente vinculado a la reducción de jornada con la misma finalidad. Argumenta que los apartados 5º y 6º de dicho artículo no pueden desvincularse uno de otro pues no se trata de un texto abierto sobre el que configurar diferentes posibilidades de conciliación, merced a la creatividad de las partes, sino de una norma que contempla una modalidad específica de auxilio a trabajadores y trabajadoras con necesidades familiares que atender. Manifiesta que la recurrente tan solo invoca el apartado 6º pero el mismo no puede ser desvinculado del 5º, pues no se trata de dos derechos independientes sino de uno solo, la reducción de jornada del apartado 5º y la extensión con la

que puede ejercitarse con arreglo al apartado 6º.

Este derecho está concebido de manera favorable a la persona demandante, en cuanto a su modo de organizarlo, ya que es ésta quien concreta el horario y período de disfrute, pero siempre en el ámbito de la reducción de jornada, una importante alteración, con la contrapartida negativa de la reducción proporcional del salario.

También ratifica la argumentación del TSJM de que la Ley 39/99 no contempla un derecho directo del trabajador a elegir turno de trabajo por motivos familiares. Tampoco el convenio colectivo para el personal laboral de la Comunidad de Madrid avala la tesis defendida por la trabajadora. Por lo que se desestima la demanda. ■

## Nuestra organización

Secretario de la Sección Sindical de Almería

# Fernando Hernández: “La presencia de CCOO en los centros de trabajo de Telefónica es un referente de acción sindical para otras empresas”

Nacido en Almería (1958), aunque criado en Ciudad Real, ingresó en Telefónica en 1981 en A Coruña con la categoría de empalmador; fue Encargado de Grupo de Redes en Donosti (Guipuzcoa) y actualmente Ingeniero Técnico en Almería. Afiliado a CCOO desde 1982, ha sido delegado sindical en A Coruña y miembro del comité de empresa en Guipúzcoa y Almería, del que es actualmente presidente. Es miembro de la Ejecutiva Provincial de la FSC de Almería y, desde hace dos años, responsable del Gabinete Técnico, colaborando en las tareas del Grupo Internacional del Sector.

**H**as trabajado en tres secciones sindicales diferentes. ¿Cuál es tu percepción del trabajo sindical en las provincias?

He trabajado desde CCOO en tres provincias bien diferentes (A Coruña, Guipuzcoa y Almería), tanto en volumen de plantilla como de composición del abanico sindical de las mismas, pero en todas me he encontrado con compañeros y compañeras formando equipo de trabajo y entregados a la atención y resolución de los problemas de la plantilla, haciendo posible que el modo de presencia sindical de CCOO en los centros de trabajo de Telefónica sea un referente de acción sindical para otras empresas.

¿Cuál es la situación sindical de Almería?

La provincia de Almería vivió en los '90 un proceso de consolidación sindical que permitió un enorme porcentaje de afiliación, cercano al 80%, lo que manifestaba un nivel de confianza de la plantilla en sus representantes que se traducía en una alta participación en las elecciones y en las movilizaciones realizadas durante los conflictos vividos en aquellos años (ITP-Fondo de Pensiones, convenios, etc), superando siempre el 90%.

Los delegados y delegadas de la sección sindical formaban un equipo de trabajo potente que, incluso en posiciones sindicales diferentes, alcanzaban puntos de encuentro y consenso que eran valorados por los trabajadores y trabajadoras.

Sin embargo, en el año 2003 se produce la escisión y presentación de otra candidatura sindical.



Cierto. Por diferentes motivos, un sector de delegados y delegadas de la sección sindical dejamos, a finales de los 90, las responsabilidades y un nuevo equipo se hizo cargo de la dirección de la sección sindical. Ese nuevo equipo, manifiestamente incapaz de administrar el pluralismo presente en la sección sindical y de gestionarla en perspectiva institucional, tras una campaña de destrucción, y a sólo cinco días de las elecciones sindicales de 2003, abandona el sindicato dejando sin candidatura a CCOO en Almería.

En esas condiciones, un grupo de afiliados y afiliadas, ayudados por la labor encomiable de Eloy Archilla, miembro entonces de la Ejecutiva Estatal, decidimos que sería una irresponsabilidad dejar a la provincia sin el referente de un sindicato como CCOO y nos presentamos a las elecciones obteniendo un delegado en cada uno de los colegios.

¿Cuál ha sido vuestra labor desde esas elecciones?

Desde el primer día nos propusimos tres objetivos: conocer a la afiliación para defenderles del acoso al que iban a ser sometidos, consolidar la sección sindical creando un nuevo equipo de trabajo y crecer en presencia y afiliación. En este sentido, nos satisfacen los resultados obtenidos ya que hemos conseguido un aumento de votos y delegados en el comité, una mayor afiliación, la consolidación del equipo de trabajo, la normalización

de las relaciones sindicales en la provincia y la mejora del clima en las relaciones personales de los compañeros y compañeras. Para ello trabajamos con tres principios básicos: honestidad en los planteamientos, transparencia informativa y orgullo de pertenecer a CCOO.

Así, CCOO ha vuelto a ser una fuerza sindical de referencia, con presencia tanto a nivel institucional (comité, comisiones de trabajo, etc.) como en los diferentes centros de trabajo, con la participación de la afiliación en la vida sindical cotidiana.

**Durante la pasada negociación del convenio colectivo, fuiste secretario de Actas en la Mesa de Negociación. ¿Cómo valoras la experiencia?**

Cuando desde el sindicato estatal me propusieron participar como secretario de Actas no lo dudé un momento. Era una tarea que no había realizado nunca y desconocía sus mecanismos pero, gracias al apoyo del sindicato estatal y a la ayuda de los otros componentes de la mesa, se hizo más fácil. Aunque lo más importante es que esa presencia “en primera línea” desmonta muchos tópicos. Pude percibir claramente el doble lenguaje y las falsedades que se vierten por parte de otras fuerzas sindicales. CCOO ha mantenido el mismo discurso y propuestas en la mesa, en las asambleas y en las tertulias. Así lo hemos trasladado a nuestra provincia. Cuando el mensaje es claro, transparente, honesto y valiente la plantilla lo valora.

**Cuando el mensaje es claro, transparente, honesto y valiente la plantilla lo valora**

**CCOO ha mantenido el mismo discurso y propuestas en la mesa, en las asambleas y en las tertulias**

**Este trabajo internacional te hace ver otras perspectivas y quitarte muchos de los complejos que arrastramos en este país**

Desde hace dos años eres responsable del Gabinete Técnico. ¿En qué consiste tu trabajo?

El sector de las telecomunicaciones es uno de los más dinámicos desde diferentes puntos: tecnológico, normativo, regulatorio, económico y de competencia. Mi trabajo consiste en estar atento a todo este proceso, mantener los canales de información abiertos, registrar dicha información, hacer informes sobre ella y poner todo eso a disposición de la organización de CCOO para posicionarnos, adelantarnos e influir en las decisiones que puedan afectar a las condiciones de trabajo de quienes formamos parte productiva de este sector.

¿Y cuál es tu participación en los trabajos del Grupo Internacional?

El Grupo Internacional de CCOO tiene varias vertientes como son la coordinación internacional a través de UNI Global Union, los contactos con otros sindicatos nacionales de telecomunicaciones y con los grupos de trabajo de la Comisión Europea, como por ejemplo el del diálogo social. En todas ellas están trabajando personas del sindicato y mi trabajo es de apoyo, tanto aportando documentación como asistiendo a las reuniones necesarias. Este trabajo internacional te hace ver otras perspectivas y quitarte muchos de los complejos que arrastramos en este país, tanto de la potencia sindical de que disponemos por el nivel de afiliación, como del marco legislativo y normativo en el que nos movemos.

2011 es año de elecciones sindicales. ¿Cuáles son vuestros objetivos y tus expectativas?

CCOO, durante la negociación del convenio, ha dejado claro cual es su posición sobre los temas claves a los que nos enfrentamos. El desarrollo del mismo ha demostrado el acierto. Así lo hemos explicado y creemos que nuestra afiliación y la plantilla lo han entendido. Por ello, esperamos la participación y apoyo en las próximas elecciones sindicales. De la afiliación, por coherencia, y de los no afiliados, por la confianza ganada en este periodo, de manera que consolidemos a CCOO como sindicato más votado y mejoraremos los resultados en cuanto al número de delegados y delegadas que representen este proyecto en el Comité de Empresa. ■

# El valor de las reuniones de zona

Francisco Javier Navarro

Asistentes a la reunión de zona del País Valenciano, Baleares y Murcia.



**Uno de los objetivos** que nos marcamos en el X Congreso del sindicato de Telefonica fue acercar la Sección Sindical Estatal a las provincias, pues entendíamos que, de esta forma, toda la estructura del sindicato estaría permanentemente informada de las cosas que estaban pasando y así todos los delegados y delegadas que están en el día a día en su provincia o región tendrían la misma información de una forma directa y en un breve espacio de tiempo. Para ello nos propusimos retomar las reuniones de Zona de una manera más sistemática de lo que lo veníamos haciendo.

Han pasado ya unos meses desde aquel octubre de 2008 en que celebramos el Congreso y aquellos objetivos se van cumpliendo semana

a semana. Se han celebrado muchas reuniones y todas ellas con una gran participación. A fecha de hoy, más de 200 delegados y delegadas de comités, cuadros del sindicato, delegados y delegadas de prevención y en muchos casos personas prejubiladas nos muestran sus inquietudes que son, junto con las cuestiones que se plantean por las distintas provincias, objeto de estudio y reflexión por parte de la dirección del sindicato.

Para estas reuniones de zona no se escatima el más mínimo esfuerzo, asistiendo el secretario general, Jesús Vesperinas, a todas aquellas que sus compromisos le han permitido, así como varios miembros del secretariado estatal.

**Con este trabajo vamos a tener un sindicato mucho más informado**

Los temas tratados son muchos y variados: clasificación profesional, problemática de O+M, telemarketing, asesor base, fondo de pensiones, revisión salarial, integración de Móviles y, últimamente, aclaraciones y reflexiones sobre un hipotético ERE en nuestra empresa. Del debate surgido en cada una de las reuniones y de los compromisos adquiridos se toma buena nota desde el Secretariado Estatal.

Faltan algunas zonas por visitar y pronto estaremos en Castilla la Mancha, Extremadura, Canarias y terminaremos esta ronda de zonas en Bilbao.

Quiero terminar valorando muy positivamente el trabajo que están haciendo las diferentes personas que

coordinan las zonas, ya que se está dando un impulso a las provincias con su asistencia a las reuniones de las ejecutivas provinciales, aportando su experiencia, escuchando de primera mano las dificultades en la provincia y trasladando o resolviendo los problemas planteados. También es destacable su trabajo en cuanto a la confección del Mapa de Situación Provincial donde se ven los problemas y demandas de las distintas secciones sindicales y los objetivos y metas por alcanzar.

Estamos convencidos de que con este trabajo vamos a tener un sindicato mucho más informado y en mejores condiciones para afrontar los problemas que nos demandan los afiliados y afiliadas. ■

## Los Fondos Sociales de Telefónica: un servicio de calidad

Fondos Sociales-CCOO

**Convenio tras convenio**, hay determinadas garantías, elementos o aspectos, que por el hecho de estar recogidos en todos ellos, han adquirido la condición, o al menos se tiene la percepción, de que son derechos consolidados y que cuando se comienza a negociar un nuevo convenio, se parte de que ya se cuenta con ellos (garantía de empleo, no movilidad geográfica interprovincial o interinsular, mantenimiento del poder adquisitivo, etc.). Hay algunos otros que, sin tener la trascendencia de los anteriores, suponen un claro beneficio para la plantilla de Telefónica, y que aunque estén recogidos en nuestra normativa laboral, convenio tras convenio son, no sólo mantenidos, sino mejorados o ampliados.

En este último apartado podemos incluir a los Fondos Sociales, de los cuales todos y todas, en algún momento de nuestra vida laboral, nos hemos beneficiado de alguna de sus diferentes prestaciones (planes de vacaciones de verano, campamentos, circuitos, avales para la compra de vivienda, anticipos, ayudas de estudios, etc.)

En un informe de encuestas de calidad realizado, se valora positivamente la cantidad de participantes. También se concluye en la encuesta de calidad realizada entre los participantes en el último Plan de Vacaciones de 2009, que los resultados son de plena satisfacción, tanto en la valoración de los distintos establecimientos (hoteles y apartamentos - ver gráficos-), como en la valoración

que hacen de la atención recibida por la Oficina de Fondos Sociales (en el 93% la valoración es positiva o muy positiva, y tan sólo en el 1,4% la valoración es mala).

En cuanto a las preguntas de si recomendaría los servicios de Fondos Sociales o si volvería a utilizar los mismos, la valoración de positiva o muy positiva supera en ambos casos el 92 %, reduciéndose a un 1% los que contestan de forma negativa.

Estos resultados, nos animan a CCOO en general y a los representantes de CCOO en la Comisión de Fondos Sociales en particular a seguir trabajando para mejorar las prestaciones y para que la atención a las compañeras y compañeros sea la mejor atención posible. ■

### Datos de participación en los últimos años

Plan Verano 2009

	Comparativa de solicitudes <b>Hoteles</b> Concesiones en 1ª, 2ª ó 3ª petición			
	1ª	2ª	3ª	TOTAL PETICIONES
Año 2006	3546	2482	1765	7793
Año 2007	3152	1886	1118	6156
Año 2008	3229	1854	1068	6151
Año 2009	2807	1877	1242	5926

	Comparativa de solicitudes <b>Apartamentos</b> Concesiones en 1ª, 2ª ó 3ª petición			
	1ª	2ª	3ª	TOTAL PETICIONES
Año 2006	4120	2963	2120	9203
Año 2007	3981	2532	1722	8235
Año 2008	4134	2633	1804	8571
Año 2009	3516	2232	1512	7260

	Comparativa de solicitudes <b>Campamentos</b> Concesiones en 1ª, 2ª ó 3ª petición			
	1ª	2ª	3ª	TOTAL PETICIONES
Año 2006				
Año 2007	1838	682	304	2824
Año 2008	2005	666	316	2987
Año 2009	2152	820	411	3383

**Avales concedidos en 2009, de hasta 60.000€, para la compra de vivienda: 30**  
**Anticipos de hasta 3 mensualidades: Hasta 200 semanales**  
**Ayudas de estudios fuera de residencia concedidos en 2009: 79**

