

tribuna: de los servicios
a la ciudadanía

marzo, 2011
Suplemento nº 7

Año 2. Periódico de difusión gratuita



servicios a la ciudadanía

Telecomunicaciones

Editorial

Un balance mejor
de lo previsto

P. 02

Balance

Balance de los cuatro años

P. 06

Telefónica

Consejo Estatal
de Telefónica de España

P. 07

Elecciones Sindicales

Plataforma de CC00
para el Convenio Colectivo

P. 08



servicios a la ciudadanía
telefónica telecomunicaciones

**Ahora es
el momento
Somos la
garantía**



**Comisiones Obreras
Telefónica**



tú ganas

Elecciones Sindicales en Telefónica de España

Editorial

Un balance mejor de lo previsto

A la hora de realizar un balance, conviene considerar dos grupos de elementos. Por un lado, analizar los aspectos concretos y/o cuantificables respecto a los objetivos y compromisos marcados y sus grados cumplidos. Pero, por otro lado, es necesario completar esos elementos situándolos en su contexto del momento, en la situación que se producen y las evoluciones posteriores.

La elecciones de 2007, que situaron a CCOO una vez más como primer sindicato en el Sector de las Telecomunicaciones y también en Telefónica de España, empatada a delegados/as y con 700 votos más que el segundo sindicato, nos situaba en la necesidad y obligación de corresponsabilizarnos y liderar los retos sindicales de los siguientes cuatro años.

La situación se situaba en una posición favorable. La marcha de la empresa no era mala y finalizaba un periodo de ajuste de volumen de empleo (el último ERE finalizaba en ese año) que debería suponer la adaptación interna y sus costes para afrontar el futuro en mejores condiciones.

Los compromisos fundamentales contraídos en las elecciones los expusimos claramente en la campaña y básicamente eran continuación de los objetivos prioritarios e irrenunciables de los anteriores años: garantía de empleo, anulación de la movilidad geográfica forzosa, evitar la salida de personas por segregación y mejora del poder adquisitivo. Con ellos, afrontamos y conseguimos esos objetivos en la negociación inmediata del siguiente año que se concretaron en el Convenio firmado 2008/2010 y su posible prórroga.

quedó escrito, que en ese contexto, el Convenio era uno, si no el mejor, de los Convenios más positivos firmados en ese año en nuestro país.

Al introducir en el balance los elementos cualitativos a los que nos referíamos, contexto y evolución posteriores, los parámetros de valoración no solo se confirman sino que refuerzan y mejoran los niveles de su resultado.

La situación económica global y en España con mayor impacto, empeoró, produciendo una profunda y aún no resuelta crisis con consecuencias negativas en el crecimiento, en el consumo y en el empleo, sobradamente conocido y sufrido. No hay que ser un experto para constatar tanto la crisis como sus consecuencias. Por ello, los objetivos que nos fijábamos y que hemos conseguido en el Con-

Esos objetivos comprometidos permiten realizar un balance positivo objetivo, constatable e incluso cuantificable

En ese momento, a pesar de los peligros del modelo productivo en España y las debilidades de una economía basada en servicios y "ladrillo", la situación económica en nuestro país y nuestro entorno, a pesar de algunos síntomas preocupantes, no permitía predecir, o al menos no lo hacían los "expertos" o nos engañaban, la profunda crisis posterior, sus consecuencias y su extensión. En ese contexto, Telefónica

Sabemos decir que sí y sabemos decir que no. De eso se trata. Con rigor y con coherencia

Esos objetivos comprometidos, que valoramos como conseguidos en el Convenio en ese momento, permiten realizar un balance positivo objetivo, constatable e incluso cuantificable. Es más, en algunos de sus contenidos, por ejemplo el poder adquisitivo, la evolución posterior de la inflación y lo previsto en Convenio conllevaron que esa mejora del poder adquisitivo aún fuera mayor. Dijimos,

Hoy es más necesario que nunca el sindicalismo que defendemos y que obtiene resultados

venio han permitido que esa crisis y sus consecuencias no hayan influido negativamente en los trabajadores y las trabajadoras con las que nos comprometimos y ante las que asumimos esa responsabilidad en las pasadas elecciones. Decíamos en un comunicado hace unos meses "El Convenio: un blindaje anticrisis", lo mantenemos y es una frase que puede resumir el resultado conseguido.



Hoy, en puertas de unas elecciones y de un nuevo Convenio, cuando la situación interna y externa es peor que en el contexto de hace cuatro años, se ponen aún más en valor los objetivos, el balance y los resultados conseguidos. Incluso, la preocupación actual en algunos ámbitos personales y/o sindicales porque la empresa no ha querido prorrogar el Convenio, entre otras cosas porque es muy caro o más caro que otras opciones, no solo debería confirmar esa valoración positiva, sino que debería ser un motivo de reflexión para aquellos que dudaban de esto y para aquellos que creían, erróneamente, que los resultados venían regalados, "de oficio" y gratuitamente.

Ante esas elecciones y para los próximos cuatro años, los objetivos siguen siendo los mismos, el contexto es peor, interno y externo. Algunos de los factores peores de esa situación son coyunturales y, por tanto, pasajeros. Otros pueden ser estructurales. Lo que no cabe duda es que, en ese contexto, el análisis obliga a ser más rigurosos y afinar los objetivos y la forma de conse-

guirlos. No valen los análisis simplistas y las recetas conocidas o, al menos, necesitan nuevos aderezos.

Por eso, hoy es más necesario que nunca el sindicalismo que defendemos y que obtiene resultados. Un sindicalismo que, manteniendo sus objetivos fundamentales, analiza con rigor la situación en cada momento y adapta su acción sindical al contexto donde se realiza. Sabemos decir que sí y sabemos decir que no. De eso se trata. Con rigor y con coherencia. Y sin dejarnos llevar por tácticas ni planteamientos fáciles ni "a favor de corriente". Ni nos dejamos vencer por la resignación de "todo está muy mal". Para eso no son necesarios los Sindicatos, ni útiles. Y son aún más necesarios y más útiles cuando las cosas están mal.

En definitiva, en el pasado reciente hemos conseguido resultados positivos. En el futuro próximo también lo haremos. Para ello, las elecciones sindicales es el momento para elegir las herramientas necesarias para volver a conseguir los resultados y los balances positivos. En vuestras manos está. ■

tribuna: de los servicios a la ciudadanía | Telecomunicaciones

Edita:
Sector de Telecomunicaciones de CCOO
Ronda de la Comunicación, s/n
Distrito C, Edificio Este 2, Planta Baja.
28040 Madrid
Teléfono: 914829909 - Fax: 914829966
teleco.comunicacion@fsc.ccoo.es
www.fsc.ccoo.es/webfsc/telecomunicaciones

Director:
Pepé Gálvez

Responsable sindical:
Marcelino Fernández

Responsable de Redacción:
M^a Teresa Monterrubio

Consejo Editorial:
Jesús Vesperinas
Marcelino Fernández
Felipe Aguado
Carmen Juárez
Javi Navarro

Diseño y maquetación:
Buenos días, www.buenosdias.info

Impresión:
Rotimpres

Depósito legal: GI-295-2010
Tribuna de los servicios a la ciudadanía no se responsabiliza de las opiniones que se reflejen en los artículos firmados.



Reconocimiento-No comercial-Sin obras derivadas 3.0 España
Esta licencia no se aplica a los contenidos publicados por Tribuna de los servicios a la ciudadanía procedentes de los terceros siguientes: textos, gráficos, ilustraciones, dibujos, caricaturas, informaciones, fotografías e imágenes que vayan firmados.
Para obtener permisos más allá del ámbito de esta licencia contacte con fsc@fsc.ccoo.es



Este periódico está impreso en papel certificado por el Forest Stewardship Council, cuya misión es promover la gestión forestal ambientalmente responsable, socialmente beneficiosa y económicamente viable en los bosques de todo el mundo.

Balance

La plantilla de Telefónica de España no pierde poder adquisitivo

CCOO ha defendido y apostado por el incremento del poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras de Telefónica de España, en todas las negociaciones que ha mantenido con la empresa durante los cuatro años transcurridos desde las anteriores elecciones sindicales.

Por: **Área Acción Sindical**

EN ESTE SENTIDO, se ha incrementado el poder adquisitivo de todos los salarios por medio de la utilización de la cláusula de revisión salarial y el establecimiento del Plus de Productividad, cuyo primer tramo se integra en el salario base. Mención especial merece la negociación del convenio 2008/2010 que, en su primer año de vigencia, supuso un incremento adicional del poder adquisitivo del 1,6% más el 0,9% de media correspondiente al Plus de Productividad. En los años sucesivos (2009 y 2010), se continuó mejorando el poder adquisitivo en una media del 0,9%, a través del citado plus. En este sentido, el acuerdo alcanzado para el incremento salarial de 2009, tras la interposición del conflicto colectivo que planteamos sobre interpretación del IPC previsto, sirvió para eliminar las dudas legales y seguir garantizando la mejora del poder adquisitivo durante la vigencia del con-

venio. Por otro lado, se incrementaron los importes correspondientes al desplazamiento en vehículo propio (kilometraje) y a la dieta interprovincial. El siguiente cuadro refleja un ejemplo de la mejora del poder adquisitivo que han experimentado los trabajadores y trabajadoras de Telefónica de España en el periodo 2007 a 2011, en tablas salariales.

Se ha incrementado el poder adquisitivo de todos los salarios

Categoría	Sueldo enero 2007	Sueldo enero 2011	% de Subida	Suma IPC de 2007 a 2011	Diferencia
Titulado Sup. Ascenso 2º	3.143,42 €	3.530,57€	12,32 %	9,4 %	2,92 %
Asesor Servicio Comercial 2º	2.050,57 €	2.338,05 €	14,02 %	9,4 %	4,62 %
Operador Aux. Planta y Serv. 1º	1.945,83 €	2.223,60 €	14,27 %	9,4 %	4,87 %

• IPC 2007- 4,2%. IPC 2008- 1,4%. IPC 2009- 0,8%. IPC 2010- 3%.

Asimismo, la integración en el convenio de los colectivos de Data España y Terra España, homologando las condiciones salariales y laborales de estos colectivos a las establecidas para la

plantilla de Telefónica de España, significó un avance muy importante en las garantías y derechos de ambos colectivos y se produjeron incrementos económicos muy superiores al IPC.

Por otra parte, el conjunto de la plantilla ha tenido un incremento económico añadido como consecuencia de la antigüedad acumulada que, como se sabe, supone el 2,4% del suel-

do base cada dos años (bienio); al que, en algunos casos, se la ha sumado el derivado del salto de categoría. Esta mejora económica añadida a los incrementos que se pueden comprobar en el anterior cuadro, nos permite afirmar sin ningún género de duda que el balance económico de este periodo, en el que una mayor parte corresponde al convenio 2008/2010, es absolutamente positivo, puesto que los trabajadores y trabajadoras de Telefónica de España han mejorado sustancialmente su poder adquisitivo a pesar de la crisis económica por la que estamos atravesando. ■



CCOO apuesta por la Formación

La Formación es un elemento clave para el desarrollo profesional y personal. Por ello, CCOO, en los últimos cuatro años, ha puesto el foco de atención en la extensión y ampliación de la Formación para toda la plantilla, tanto en el ámbito interno de la empresa como en el externo con la concesión de permisos.



Por: **Área Formación**

CCOO, CON SU PARTICIPACIÓN en la Comisión Central de Formación, ha conseguido que se siga evolucionando en este ámbito, llegando incluso a ser un referente en actividades formativas para el resto de empresas.

En cuanto a los Permisos Individuales de Formación, se ha conseguido, no sólo aumentar el número de horas concedidas a la plantilla, hasta 20.000 y 200 por empleado, sino también que se hayan concedido la totalidad de las solicitudes y la extensión en iguales condiciones para todas las titulaciones.

Por otro lado, CCOO ha puesto todo el empeño en la Formación Interna, luchando contra los impedimentos que existían para la asistencia a los cursos, bajando el absentismo en asistencia a cursos has-

ta un 2,4%. Esta mejora también se ve reflejada en los resultados de calidad, llegando a superar la nota de 8. Junto a esto, se han incrementado en los últimos años las horas de formación hasta llegar a más de 50 horas por persona y apostando por la formación presencial, que ha supuesto cerca del 80% del total de actividades llevadas a cabo.

CCOO ha contribuido también en el control y mejora de las escuelas y centros para que ofrezcan

CCOO ha puesto todo el empeño en la Formación Interna, luchando contra los impedimentos que existían para la asistencia a los cursos

unas condiciones a la plantilla con niveles de calidad por encima de los mínimos exigibles y con medios adecuados a las necesidades formativas. Ha venido realizando un seguimiento para procurar el cumplimiento de la normativa en este sentido, así como perseguir la adaptación a las nuevas tecnologías y variedad de recursos formativos.

Además, CCOO siempre ha puesto en valor figuras internas, como es la de Profesor Interno. Para ello ha adecuado las condiciones de su desarrollo a las necesidades actuales, apostando por una formación dentro de jornada. De esta forma se han equiparado las cuantías económicas, aumentando las compensaciones para fomentar la participación de nuestros profesionales y se han regulado formas de colaboración que hasta ahora no estaban recogidas, como el Formador en Entornos Virtuales. ■

CCOO lucha por el empleo y las condiciones laborales

CCOO ha garantizado en estos cuatro años el empleo, la no movilidad forzosa interprovincial e interinsular y la no adscripción forzosa ante segregaciones de actividad. Estas garantías adquieren una mayor importancia en el periodo del convenio 2008-2010, ya que no contenía como contrapartida la existencia de un ERE.

Por: **Área Acción Sindical**

TAMBIÉN SE HA LLEVADO a cabo un crecimiento de empleo por diferentes fórmulas, como los becarios y becarias que, tras la realización de los once meses de beca, el 90% pasaron a formar parte de la plantilla de Telefónica o las convocatorias externas para distintos puestos, especialmente ejecutivos de Ventas. Todo ello ha supuesto una incorporación a la plantilla de Telefónica de España de unas 200 personas.

Con respecto a la jornada, se consolidó el día adicional de descanso del Convenio Colectivo 2003- 2007 y se acordó un día más en la vigencia del actual convenio, lo que implica un avance en la reducción de jornada. En cuanto a los colectivos procedentes de Data y Terra, se les igualó la jornada (37,5 horas semanales) desde enero de 2009, lo que significa una reducción en torno a las 70 horas anuales.

La Clasificación Profesional ha sido uno de los aspectos más con-

trovertidos en este periodo en el que CCOO ha mantenido una posición firme de no aceptación de planteamientos no justificados ni suficientemente argumentados orientados a conseguir una desregulación innecesaria. Frente a estas posiciones, hemos defendido la necesidad de solucionar los problemas derivados de la superposición de funciones en algunas categorías, tal y como hicimos al unificar las categorías de Encargado de Planta Externa y Encargado de Grupo de Planta Externa en la nueva figura de Encargado de Redes y Servicios (ERS), garantizando que no se produjera, fruto de la unificación, ningún tipo de perjuicio económico y posibilitando una mejora económica para la mayoría de los colectivos afectados.

Por otra parte, durante el periodo anterior, la movilidad geográfica, únicamente voluntaria, ha posibilitado que más de 600 trabajadores y trabajadoras se hayan trasladado y más de 800 lo hayan conseguido también por medio de la promoción interna. ■

Balance

Compromiso con las políticas de Igualdad

Comisiones Obreras ha estado siempre comprometida con las políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, participando en la elaboración de un marco normativo general que garantizara dicha igualdad.

Por: **Área de la Mujer**

EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, en España el avance legislativo en materia de igualdad entre mujeres y hombres ha tenido una intensa evolución a impulso, en buena medida, de las exigencias de la UE y del movimiento de mujeres y organizaciones sociales que reclaman una mayor atención a la necesidad de conciliar actividad laboral y vida personal y familiar, demandando un panorama normativo que se adecue y reconozca la existencia de nuevos modelos de familia y los cambios en la atribución de roles y estereotipos por razón de género.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres es la respuesta a buena

parte de las reivindicaciones sindicales y sociales de un marco normativo que garantizase efectivamente los derechos constitucionales de igualdad y no discriminación por razón de sexo. En el Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, así como en las condiciones de trabajo. Se incluye, además, entre los derechos de

Se trata de conseguir que hombres y mujeres hagan compatible su presencia en el mercado laboral con el ámbito familiar o doméstico

los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo. Y al deber general de las empresas de respetar esto, se añade, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en aquellas empresas cuyas plantillas sean de más de 250 personas.

En este contexto, CCOO firmó el Convenio 2008-2010, en el que se recogía el compromiso de elaborar un Plan de Igualdad y de arbitrar medidas para la prevención del acoso laboral y por razón de sexo. Así se hizo y durante la vigencia del Convenio, Comisiones Obreras ha impulsado activamente la negociación del Plan de Igualdad de Telefónica, negociaciones que se han paralizado al no haber prórroga del Convenio, pero que será una de las negociaciones prioritarias del próximo convenio.



Otro tema estrechamente relacionado con este es el de negociar medidas que permitan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en los tiempos de vida y trabajo. Se trata de conseguir que hombres y mujeres hagan compatible su presencia en el mercado laboral con el ámbito familiar o doméstico.

En resumen, desde el Área de la

Mujer trabajamos para avanzar en la eliminación de la desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, en la negociación de medidas que hagan más fácil conciliar, en la formación y sensibilización en materia de igualdad y en todo aquello que consiga que las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras sean más favorables y ventajosas. ■

CCOO soluciona los problemas de Comercial

CCOO ha realizado el trabajo sindical en el área de comercial, a través de la Comisión de Comercial, y en dicha comisión ha trasladado los problemas planteados por los trabajadores y las trabajadoras y ha elaborado alternativas y actuaciones para solucionarlos.

Por: **Área de Comercial**

DURANTE ESTOS CUATRO últimos años CCOO ha demandado a la empresa la participación en todo el proceso de la carrera comercial y se ha conseguido que el número de personas que promocionan sea cada año mayor con respecto al anterior. Asimismo, ha mantenido una postura exigente para que no se amorticen las plazas de niveles superiores, que por diversos motivos se han ido quedando vacantes. En este sentido, CCOO ha conseguido que la empresa mantenga un volumen de evolución igual al menos que el año anterior en cada uno de los segmentos: Residencial, Autónomos, PYMES, etc.

CCOO sigue apostando por dar un impulso a la circularidad en los distintos segmentos de comercial

En lo que respecta a las condiciones laborales de las personas que trabajan en este área, se ha exigido a la empresa la realización de las correspondientes evaluaciones en los centros de

trabajo de Telemarketing y de Mediana Empresa y que se apliquen, en cada caso, las medidas correctoras que sean necesarios de acuerdo con los resultados obtenidos de dichas evaluaciones.

Otro aspecto fundamentales el de la movilidad. CCOO sigue apostando por dar un impulso a la circularidad en los distintos segmentos de comercial, teniendo en cuenta las distintas implicaciones de la circularidad, tanto en traslados, cambio de segmentos, países de nivel, etc. Así, en el año 2007 se han concedido 33 traslados; en el año 2008 los traslados concedidos han sido 46; en el 2009 han sido 49 traslados y en el año 2010 se han concedido 44 traslados.

Hay que destacar que a lo largo de estos años la incorporación de personal a la empresa se ha realizado principalmente en el área de Comercial. En el año 2008 se incorporaron 65 personas; en el 2009 fueron 24 las personas contratadas y en el año 2010 la cifra ha sido de 45 personas.

Otros de los temas sobre lo que CCOO está trabajando son el volumen de las carteras de clientes y la asignación de las mismas. CCOO considera que el volumen de clientes por cartera, aunque ha ido disminuyendo, sigue siendo excesivo y propone que se reduzcan y que la carterización de los clientes se ajusten al segmento, y se tenga en cuenta el componente geográfico de los mismos. ■

CCOO ha realizado un gran trabajo en Salud Laboral

La prevención de riesgos laborales es un derecho inalienable del trabajador. La salud física y psíquica ha de garantizarse como elemento prioritario, por lo que debe planificarse e integrarse dentro de la actividad de la empresa". Estas ideas, que eran el preámbulo de nuestra propuesta sobre seguridad y salud, han sido también constantes reivindicaciones en los cuatro años de balance.

Por: **Área Salud Laboral**

EL ÁREA DE SALUD LABORAL y Medioambiente Estatal de CCOO de Telefónica viene desarrollando su actividad en los diferentes foros, planteando su acción sindical con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de Telefónica de España. Esta actividad se desarrolla por parte de los delegados y delegadas de prevención de CCOO en todas y cada una de las provincias. Todo ello diseñado para conjugar la Acción Sindical y la Salud Laboral, para llegar a acuerdos, lejos de toda demagogia practicada por otras fuerzas sindicales.

La actividad que ha desarrollado CCOO en el periodo 2007-2011 ha sido intensa y variada. Se han realizado numerosas acciones para el control y revisión de las condiciones de trabajo. Se han realizado demandas de las condiciones de trabajo y de la prevención de riesgos laborales ante el Comité Central de Seguridad y Salud, así como el seguimiento y cumplimiento de las mismas. Se ha promovido un protocolo para la aplicación del Recurso Preventivo, así como la forma-

ción de todo el colectivo afectado por el mismo. Se ha propuesto la realización de las evaluaciones de riesgos psicosociales en todas las áreas, con el compromiso de desarrollo por parte de la empresa a partir del 2011.

Otro de los ejes importantes de actuación ha sido el Grupo de Trabajo para desarrollo y adaptación de la Ley Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo normativo. Aquí se han presentado propuestas de equipos y herramientas para conseguir unas condiciones laborales mas seguras para la plantilla como los nuevos tipo de escaleras y sus elementos de seguridad adicionales, procedimientos de accesos a Cámara de Registro, procedimiento de medidas de seguridad para subidas a postes, medidas psicosociales, adecuación y renovación de herramientas informáticas, adecuación y adaptación de vehículos, etc.

CCOO considera que el éxito de los asuntos tratados están directamente relacionado con el esfuerzo realizado, por ello seguirá impulsando las propuestas y trabajando para que se lleven a cabo. Además, la intención en prevención de riesgos es ir "más allá", por lo que CCOO va seguir trabajando como hasta ahora, con un espíritu reivindicativo, resolutivo y constante. ■



Telefónica



Asistentes al Consejo. Fotografía Maite Monterrubio

El pasado 3 de febrero se reunió en Madrid el Consejo Estatal de la Sección Sindical de CCOO de Telefónica de España. A esta reunión asistieron un total de 80 delegados y delegadas que forman parte del mismo, provenientes de todas las provincias.

Por: **Maite Monterrubio**

EL SECRETARIO GENERAL de la Sección Sindical Estatal de CCOO de Telefónica de España, Jesús Vesperinas, comenzó dando la bienvenida a los y las asistentes e informó del orden del día. Los puntos principales fueron el análisis de la situación actual en la empresa, la plataforma del Convenio Colectivo y las elecciones sindicales que se van a celebrar a finales de marzo.

Jesús Vesperinas informó de forma exhaustiva sobre los puntos más calientes de la actualidad de la empresa y la situación de partida para acometer las negociaciones del nuevo Convenio Colectivo.

El primer punto tratado fue la no firma de la prórroga del Convenio 2008-2010. Se volvió a manifestar la posición de CCOO en este tema y se volvieron a recordar las razones,

transmitidas a toda la plantilla a través de los comunicados, por las que el sindicato no firmó dicha prórroga: la posición de la empresa en la Comisión de Negociación Permanente, en la que, por un lado, hablaba de las bondades de la prórroga y por otro, presentó un documento en el que eliminaba todas las garantías del mismo.

Eso que se llama “desarrollo del modelo” es precisamente lo que más interesa al trabajador o trabajadora y es lo que la empresa no ha puesto sobre la mesa



Mesa del Consejo estatal de Telefónica. Fotografía Maite Monterrubio

En el punto de la clasificación profesional, el secretario general dejó patente, una vez más, la posición de CCOO. El sindicato ya rechazó en el proceso inicial los aspectos que consideró más negativos del modelo propuesto: la evaluación del desempeño y la ruptura del esquema salarial en los

términos que se pretendían. Ahora no se pronuncia porque faltan los elementos fundamentales por conocer para poder emitir un juicio. Lo más importante no es cuántos grupos o puestos tipos hay sino ¿qué funciones realizarán?, ¿quién o quiénes pueden pedir?, ¿quién decidirá la adjudica-

ción?, ¿con qué criterios?, ¿cómo se realizarán los traslados?, ¿cómo se realizarán los cambios de acoplamiento?, etc. Eso que se llama “desarrollo del modelo” es precisamente lo que más interesa al trabajador o trabajadora y es lo que la empresa no ha puesto sobre la mesa.

Otros puntos fueron el posible ERE y la integración de móviles

LAS INTERVENCIONES y el debate posteriores mostraron una posición unitaria con el análisis y valoración de todos los temas citados y muy especialmente con la posición tomada por el sindicato estatal en la prórroga del convenio.

A continuación intervino el Secretario de Acción Sindical, Felipe Aguado, para hablar de la plataforma de convenio que va a presentar CCOO. Se explicaron y debatieron las propuestas realizadas por las distintas provincias en cada uno de los puntos que se incluyen en la plataforma y una vez incluidas las aportaciones que se consideraron pertinentes se pasó a la votación. La plataforma quedó aprobada por unanimidad.

Por último el secretario de Organización, Marcelino Fernández, habló del tema de Elecciones Sindicales. Empezó explicando la situación de sindicato mayoritario que tiene CCOO en Telefónica de España y aportó datos y cifras para completar su intervención. Habló de la necesi-

Las intervenciones y el debate posteriores mostraron una posición unitaria con el análisis y valoración de todos los temas citados

dad de seguir demostrando a los trabajadores y trabajadoras la eficiente y necesaria labor que está haciendo CCOO, del esfuerzo extra que conllevan unas elecciones sindicales y de la necesidad de que todos y todas las delegadas de CCOO se impliquen para lograr unos excelentes resultados. Terminó realizando una presentación detallada de los elementos que configurarán la campaña electoral de CCOO: cartelería, folletos, esloganes, comunicados, documentos, publicaciones, pegatinas, etc.

Cerró el acto Jesús Vesperinas que dio las gracias a todos los asistentes por su participación y por el clima de unidad y compromiso latente durante toda la reunión. ■

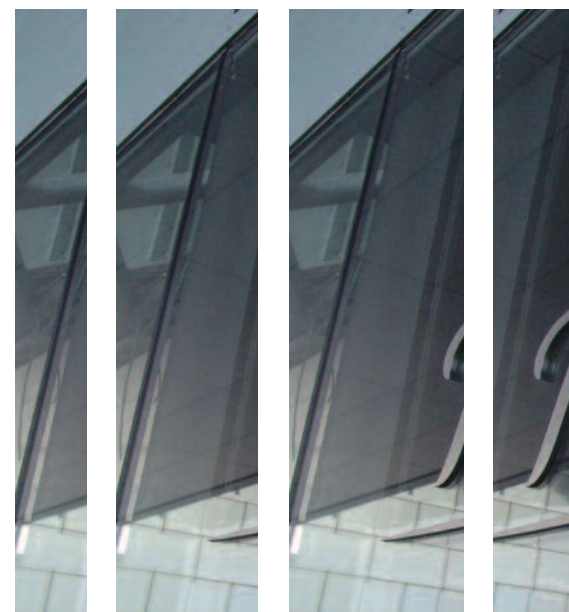


Presentación campaña Elecciones Sindicales. Fotografía Alberto Salas

Plataforma

Plataforma de CCOO para el Convenio Colectivo

A lo largo de la historia de Telefónica, CCOO ha estado liderando la negociación de los sucesivos Convenios Colectivos y acuerdos, (Grupos Laborales, Previsión Social, Formación, etc.) que hoy forman el cuerpo de nuestra Normativa Laboral y el conjunto de los derechos de los trabajadores y trabajadoras de Telefónica de España. Después de las elecciones sindicales, tendrá que abordar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo.



CCOO HA ELABORADO, con las aportaciones de las diferentes provincias, la plataforma que va a presentar a la empresa en la negociación del nuevo Convenio Colectivo. CCOO considera que ahora es el momento de mantener las garantías de empleo en los términos recogidos hasta ahora en los convenios anteriores, de no movilidad geográfica forzosa interprovincial e interinsular, de no segregación de actividades que afecten a la plantilla, de mejora del poder adquisitivo (revisión salarial más plus de productividad), de no ruptura de la estructura salarial y no evaluación del desempeño.

EMPLEO

Para CCOO, las garantías de empleo y su estabilidad siguen siendo uno de los pilares fundamentales de nuestra acción sindical, por lo que proponemos:

- Garantía de empleo y no movilidad forzosa interprovincial e interinsular en los términos pactados en los convenios colectivos anteriores (art. 51 y 52 c del E.T) así como la ampliación de esta garantía al art. 52 d (despido objetivo por absentismo).
- Priorizar la utilización de personal propio en las actividades más tecnológicas, estratégicas y de futuro y avanzar en la recuperación de actividades, garantizando que la implantación de la medidas de integración se hagan de forma homogénea.
- Garantía de no segregación de actividades que afecten a la plantilla de manera forzosa.
- Creación de nuevo empleo
- Traslados voluntarios que permitan corregir los desajustes de plantilla producidos en la mayoría de las provincias en los últimos años.
- Potenciación de la promoción interna.

Para CCOO, las garantías de empleo y su estabilidad siguen siendo uno de los pilares fundamentales de la acción sindical

Ahora es el momento, somos la garantía

ASPECTOS SALARIALES

En una situación como la actual, el mantenimiento del poder adquisitivo cobra una importancia fundamental. Para CCOO, el mantenimiento y mejora del poder adquisitivo de los salarios que hemos venido garantizando convenio tras convenio, sigue siendo un compromiso de primer orden. Proponemos:

- Incremento de la Masa Salarial por encima del IPC, manteniendo la estructura salarial actual, con cláusula de Revisión Salarial.
- Incremento del resto de conceptos económicos (pluses, dietas, gratificaciones, etc.) al margen de la Masa Salarial.
- Mantenimiento y consolidación del actual concepto de Paga de Productividad.
- Participación y negociación de los incentivos individuales y colectivos y control sindical de los mismos.
- Anticipo en 5 años de la percepción del Premio de Servicios Prestados.

TIEMPO DE TRABAJO

En este apartado, la propuesta de CCOO es la siguiente:

- Avanzar en la implantación de la jornada de 35 horas semanales, de lunes a viernes.
- Mantenimiento y consolidación del día adicional de descanso pactado en el anterior convenio.
- Consideración de los sábados como días no laborales, a efectos de vacaciones y consideración de festivo para los días 24 y 31 de diciembre.
- Extensión del acuerdo de teletrabajo, potenciando el seguimiento y control por la Representación de los trabajadores.
- Seguimiento y control de horas extras y limitación del número de guardias, estableciendo fórmulas de acumulación y libranza.

SEGURIDAD Y SALUD

CCOO sigue comprometida en mejorar los contenidos legislativos de la prevención de riesgos laborales, en especial ante los problemas derivados de la introducción de nuevas tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo. CCOO trabajará para:

- Mantenimiento de la cláusula 10; 10.1; 10.2 y 10.3 del Convenio Colectivo 2008/10.
- Incorporación al Convenio, como anexo, el reglamento de funcionamiento del Comité Central de Seguridad y Salud de Telefónica de España.
- Incremento de las horas mensuales a los Delegados de Prevención con el objetivo de facilitar la tarea de control y vigilancia de las medidas de prevención adoptadas en la empresa, así como el acceso a la formación necesaria.
- Mantenimiento del Grupo de Trabajo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, para continuar con el estudio y evaluación de todo lo relacionado con la incorporación de nuevas tecnologías, metodología y herramientas y los efectos que pudieran tener en la Seguridad y Salud de la plantilla.
- Introducción e integración de un Plan de Actuación Psicosocial a nivel general dentro de la empresa para valorar y controlar los riesgos psicosociales en los trabajadores y trabajadoras de todas las áreas.

El mantenimiento y mejora del poder adquisitivo de los salarios que hemos venido garantizando convenio tras convenio, sigue siendo un compromiso de primer orden

FORMACIÓN

CCOO sigue comprometida en mejorar la calidad e idoneidad de la formación que se imparte, reforzando la formación técnica y de utilidad en el puesto de trabajo. Para ello propone:

- Mantenimiento de la cláusula 9 del convenio 2008/2010.
- Atender las necesidades formativas de los trabajadores/as, permitiendo su adaptación a los cambios y nuevas tecnologías y favoreciendo su desarrollo profesional.
- Aproximación de la formación al puesto de trabajo.
- Mejorar la calidad e idoneidad de la formación que se imparte, avanzando en la mejora de los contenidos de los cursos, con más formación técnica y de utilidad en el puesto de trabajo.
- Revisión de la formación *e-learning*, contenidos de los cursos, modos, lugares de impartición, complementándola con formación presencial.
- Garantizar que nadie será obligado a realizar ningún trabajo para el cual no haya sido formado.
- Seguir avanzando en la mejora de las condiciones de asistencia a los cursos, entre otras cuestiones, la compensación por desplazamiento en domingo o festivo.

COMERCIAL

CCOO se propone avanzar en la objetividad y claridad de los criterios para la asignación de carteras, la fijación y gestión de los objetivos, la mejora del sistema de promoción, y el desarrollo de la movilidad en Carrera Comercial . Estas son nuestras propuestas:

- Mantenimiento de la cláusula del convenio 2008/2010.
- Avanzar en el establecimiento de criterios claros y objetivos en la asignación de carteras y segmentos.
- Desarrollo de la movilidad en Carrera Comercial, potenciando circularidad entre los distintos segmentos así como las opciones de traslados voluntarios.
- Avanzar en la flexibilidad de turnos.
- Buscar alternativas a la utilización del vehículo propio.

Plataforma



POLÍTICAS DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un elemento fundamental para CCOO y el compromiso es seguir desarrollando fórmulas que mejoren la conciliación a través del mantenimiento del Grupo de Igualdad de Oportunidades.

CCOO está comprometida con las políticas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y para ello está impulsando activamente la negociación de un Plan de Igualdad según lo establecido en la Ley 3/2007 de 22 de marzo.

Elaborar dentro del Grupo de Trabajo propuestas de mejora, para acordar en el foro correspondiente, que contribuyan a la mejora de la conciliación en aspectos de permisos retribuidos en sus distintas vertientes, vacaciones, reducciones de jornada, etc.

DESARROLLO PROFESIONAL

CCOO sigue defendiendo la necesidad de regularizar la situación de aquellos trabajadores y trabajadoras que vienen realizando funciones de otras categorías.

CCOO considera que cualquier sistema que se pueda negociar, debe solucionar los problemas de funciones entre las actuales categorías laborales, ha de garantizar la no ruptura de la estructura salarial, ni el uso de la evaluación del desempeño y permitir un sistema claro y objetivo de promoción y desarrollo profesional, así como potenciar y facilitar la movilidad geográfica voluntaria.

También es necesario seguir avanzando en el desarrollo y control de las condiciones de trabajo de los diferentes colectivos (Comercial, I+M, Centros de Operación y Supervisión, O+M... etc.).

Es necesario seguir avanzando en el desarrollo y control de las condiciones de trabajo de los diferentes colectivos

PERSONAL FUERA DE CONVENIO

CCOO seguirá defendiendo la reducción de personal fuera de convenio, especialmente en aquellas actividades que no son de dirección.

Para CCOO, será un objetivo a alcanzar que este colectivo tenga mayores derechos y garantías ante posibles arbitrariedades de la empresa.

ASPECTOS SOCIALES

CCOO reitera el compromiso de seguir trabajando para profundizar en la estabilidad y transparencia de nuestro sistema de Previsión Social en todas sus variantes: Plan de Pensiones, Seguro Médico, Atam, etc

Fondos Sociales

- Mantenimiento de la cláusula “Fondos Sociales”, con el incremento que se pacte en el Convenio Colectivo, incrementándose durante la vigencia del mismo en la misma proporción que la masa salarial así como el establecimiento de una partida especial, a cargo de la Empresa, destinada a un Plan de Vacaciones para el personal que se haya acogido a cualquiera de los planes de adecuación de plantilla en las mismas condiciones de los activos.
- Mantenimiento de la cláusulas 11.7; 11.8 y 11.9 del convenio 2008/2010.

Asistencia Sanitaria

Seguir avanzando en el desarrollo y mejora del Seguro Médico mediante la ampliación de conciertos con hospitales, clínicas, así como de la cobertura en materia de desplazamientos forzosos, tratamientos especiales, etc. que permitan una mejor atención de la asistencia médica, potenciando las competencias de la comisión de seguimiento.

Atam

Mantenimiento de la cláusula 12.7 del convenio 2008/2010.

MEDIO AMBIENTE

CCOO adquiere el compromiso de estudiar y elaborar, en el grupo de medio ambiente, un plan de movilidad sostenible para implantarlo dentro de la vigencia del convenio, creando la figura del “agente de movilidad” con recursos a cargo de la empresa.

PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Mantenimiento de los compromisos recogidos para la Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual.

Seguro de Sueldo

Mantener la vigencia de la cláusula 11.4 del convenio 2008/10, con el objeto de dar una solución definitiva.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un elemento fundamental para CCOO y el compromiso es seguir desarrollando fórmulas que mejoren la conciliación

**Participa,
defiende tus
derechos**

VARIOS

CCOO propone:

- Mantenimiento del compromiso de la cláusula 12.4 del convenio 2008/2010 con el objeto de actualizar las ofertas comerciales.
- Mantenimiento de la cláusula 12.5 del convenio 2008/2010, orientándola a la solución de la problemática de la retirada de puntos del carné de conducir. .
- Contemplar la posibilidad de establecer el disfrute de las vacaciones en tres periodos de 10 días.
- Opción del trabajador ante el despido improcedente.
- Ampliación del permiso de voluntariado.

NORMATIVA LABORAL

Mantenimiento del Grupo de Trabajo que aborde la refundición de la Normativa Laboral, ratificándola en la Comisión de Interpretación y Vigilancia para su publicación en el BOE. ■

CCOO gana las elecciones sindicales en el sector de Telecomunicaciones en el año 2010

Por: **Organización**

UNA VEZ REALIZADO en recuento electoral, a 10 de enero de 2011, los resultados confirman a CCOO como la primera fuerza sindical en el Sector de Telecomunicaciones en el año 2010, con un total de 84 delegados y delegadas, 39,25% del total de los elegidos en las

elecciones celebradas el pasado año 2010. En segundo lugar se sitúa la UGT con 53 delegados/as, con un 24,77% de representatividad. El tercer lugar le corresponde a CGT con 30 y un 14,02%, seguido por SCT que ha conseguido 13 y un 6,07% de representatividad. Respecto al resto de sindicatos (CIG, USO y CSI-CSIF) alcanzan en conjunto 34 delegados/as (15,89%).

Resultados de las EE.SS realizadas en el año 2010 en el Sector de las Telecomunicaciones

	CCOO	UGT	CGT	SCT	OTROS	TOTAL
Delegados	84	53	30	13	34	214
Porcentaje	39,25	24,77	14,02	6,07	15,89	100,00



Elecciones sindicales según el cómputo dinámico actualizado a diciembre de 2010

Según los datos de cómputo dinámico a esa fecha existen en el sector 1.863 delegados y delegadas. De ellos 720 corresponden a CCOO (38,65%), 595 a UGT (31,94%), y 167 a CGT (8,96%).

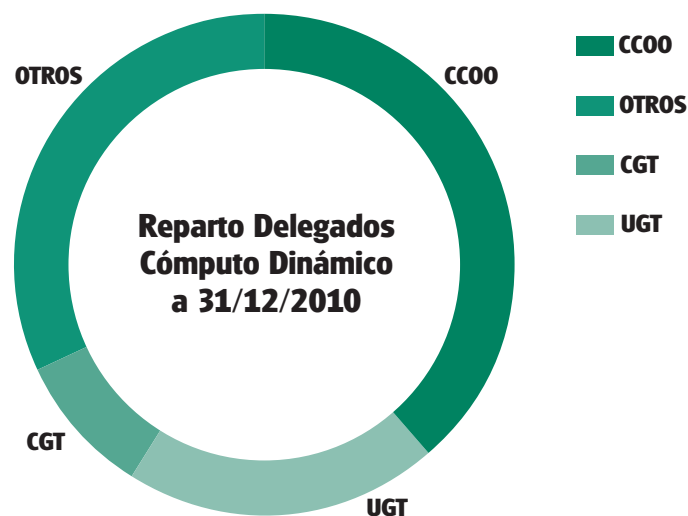
CCOO, por tanto, se mantiene como ganadora de las elecciones sindicales en el Sector de Telecomunicaciones por cómputo dinámico a diciembre de 2010, manteniendo su

posición de ser el sindicato con más representatividad de este periodo.

Destacamos los excelentes resultados obtenidos por CCOO en Illes Balears y Murcia donde ha conseguido más del 50% de los delegados/as elegidos, así como en Castilla y León, Canarias, Castilla la Mancha, Cataluña, Extremadura y Madrid, donde CCOO ha alcanzado el 40% de representatividad. ■

Resultados del cómputo dinámico a 31 DICIEMBRE de 2010 en el Sector de las Telecomunicaciones

Actas 553	CCOO	UGT	CGT	OTROS	TOTAL	Diferencia CCOO-UGT	Diferencia CCOO-CGT
Delegados	720	595	167	381	1863	125	553
Porcentaje	38,65	31,94	8,96	20,45	100,00	6,71	29,68



Fondos Sociales

Durante estos cuatro años podemos destacar como más significativo que, gracias a la apuesta decidida de CCOO en la negociación colectiva, la aportación económica de la empresa para el desarrollo de todos estos planes, se ha mantenido en las mismas cantidades que en periodos anteriores, a pesar de la fuerte reducción de plantilla efectiva derivada de la aplicación del ERE 2003-2007.

CCOO, DESDE LA CREACIÓN DE ESTA COMISIÓN, ha pretendido que estos recursos, generados en los diversos convenios colectivos, se canalicen hacia una serie de subvenciones y prestaciones, de los cuales todos y todas, en algún momento de nuestra vida laboral nos hemos beneficiado, en mas de una ocasión, por alguna de sus diferentes prestaciones (planes de vacaciones de verano, campamentos, circuitos, avales para la compra de vivienda, anticipos, ayudas de estudios, actividades deportivo-culturales, cursos de idiomas en el extranjero, etc.)

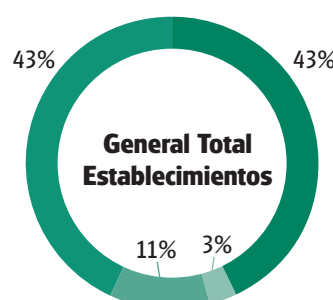
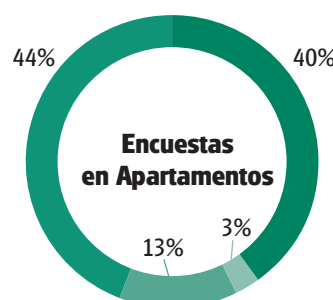
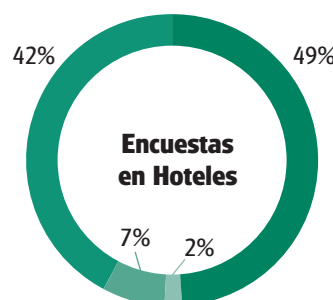
Se ha conseguido igualmente el mantenimiento de las plazas contratadas así como la calidad de las mismas. Destacaríamos la ampliación con subvenciones a casas rurales, alquiler de caravanas y autocaravanas en el plan de camping y la inclusión en el Plan de Vacaciones de Verano de estancias en destinos

como Santo Domingo, Brasil y Cancún, antes casi prohibidos por su elevado coste.

Para CCOO, en estos últimos años ha sido un objetivo mejorar tanto la comunicación de la adjudicación, a través de e-mail, como en el acceso de los distintos colectivos a la tramitación de solicitudes e información, facilitando y simplificando al máximo todo el proceso y acceso en e-domus al nuevo programa de Fondos Sociales, donde han podido tramitar todo el papeleo necesario, siendo el numero de visitas medias a la pagina de 1.858.000 en estos cuatro años.

Es importante reseñar que se ha alcanzado una disminución de las reclamaciones que tienen entrada en la Comisión de Fondos Sociales, hasta casi su desaparición, debido a la mejora tanto de la calidad como del servicio ofrecido por las instalaciones contratadas por la citada comisión.

■ Muy bien ■ Bien ■ Regular ■ Mal



CCOO no sólo valora positivamente la cantidad de participantes que suponen los datos aportados anteriormente, sino que en la encuesta de calidad realizada entre los participantes en el último Plan de Vacaciones de 2010 los resultados son de plena satisfacción de los participantes, tanto en la valoración de los distintos establecimientos hoteles y/o apartamentos (ver gráficos), como en la valoración que hacen de la atención recibida por la Oficina de Fondos Sociales, que supera el 93% la valoración de "positiva" o "muy positiva", representando tan solo el 1,4% la valoración de "mala" la atención recibida.

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, tanto por la cantidad de participantes en los distintos planes y/o prestaciones de Fondos Sociales, como por la buena valoración que realizan los participantes en los mismos nos animan en CCOO en general y a los representantes de CCOO en la Comisión de Fondos Sociales en particular a seguir trabajando y mejorando estas prestaciones y en la atención que realizamos desde la Oficina de Fondos Sociales. ■