

Nuestraprensa

octubre 2007



sumario

SALUD LABORAL

Sobre el síndrome del edificio nuevo

Página 2

INTERNACIONAL

CCOO apuesta ante la UE por empresas que inviertan en infraestructuras y generen empleo

El Sector de Telecomunicaciones envía ayuda a los afectados por el terremoto de Perú

Página 3

SECCIONES SINDICALES

Convocada la muestra de dibujos 2008 en Telefónica de España

Página 3

Firmado el I Convenio Colectivo en Orange

Página 5

CCOO Vodafone rechaza las nuevas agresiones al empleo

Página 6

Sobre los expedientes de regulación de Ono y Telefónica de España

Página 8

NUESTRA ORGANIZACIÓN

Entrevista al recientemente reelegido presidente del Comité de Empresa Europeo de Vodafone, Luis Serrano

Página 7



CCOO: líder en las elecciones celebradas durante 2007

Los datos disponibles hasta el 31 de agosto indican que CCOO gana las elecciones sindicales celebradas en el Sector de Telecomunicaciones con una diferencia sobre el resto de sindicatos que se va incrementando mes a mes. A esto ha contribuido que, por ejemplo, CCOO en Retevisión haya sido el único sindicato en mejorar sus resultados respecto de las anteriores elecciones, incrementando su representación sindical.

Más información en página 6



| EN DOS PALABRAS | Antonio Rodríguez | Sector Telecomunicaciones |

Recesión mental

A la vuelta de las vacaciones el líder del PP, Sr. Rajoy, nos vuelve a sorprender con sus argumentos en torno a la gestión del Gobierno. En esta ocasión ante la argumentación del Presidente del Gobierno de que la economía española marcha bien, el Sr. Rajoy contradice esa argumentación con la suya: "la economía española está en recesión".

¿Cómo una persona que ha sido vicepresidente del Gobierno de España puede decir tal barbaridad? Cuando en España se está creciendo en torno al 4%, cuando la propia Unión Europea afirma que tan solo las previsiones económicas sobre España no van a disminuir, mientras que en el resto de la Unión así va a suceder; esa barbaridad económica solo demuestra dos cosas: o bien que el sr. Rajoy es un in-

culto económico, lo cual sería muy peligroso dadas las aspiraciones que tiene a gobernar este país; o bien que miente premeditadamente con un único objetivo: ganar las elecciones generales a cualquier precio; lo que también es sumamente peligroso y sobre todo deshonesto.

Cuando se da cuenta y rectifica su torpeza asegura que la economía española tiene desajustes, entre los que mete la pérdida de poder adquisitivo de los salarios. Qué desmemoriados son algunos políticos. Ya no se acuerda que gobernando él se decretaron congelaciones salariales a los funcionarios públicos, que las pensiones fueron congeladas en varias ocasiones, que el salario mínimo interprofesional crecía por debajo de la inflación, etc.

El Sr. Rajoy debe pensar que todo vale incluida la mentira para su objetivo: "ganar y gobernar" con un programa "como Dios Manda". Se le habrá derretido la sesera. ■



| EDITORIAL |

Ante la llegada de nuevos virtuales y marcos regulatorios

En el periodo estival que acaba, han aparecido noticias sobre la previsible incorporación de nuevos Operadores Móviles Virtuales (OMV's) para este tramo final de año. Así, empresas como El Corte Inglés llegan a un acuerdo con Movistar para comenzar a operar antes de que acabe 2007; Eroski, que el pasado mes de julio acordó ser OMV de Vodafone, anuncia su intención de salir tras el verano aprovechando su red de hipermercados y la de la adquirida Caprabo; Mas Móvil, quizá el caso más desconocido, expresa su intención de iniciar su andadura el próximo mes de octubre; Pepe Mobile, que firmó contrato con Vodafone en mayo, sorprende a propios y extraños; Ono, uno de los principales competidores de Telefónica en banda ancha, al no disponer de licencia y frecuencia, tiene que entrar en el mercado móvil a través de la figura de un OMV; R Telecomunicaciones, la operadora gallega de cable que pretende abrirse paso en el mercado de su zona, tal y como hicieran la asturiana Telecabre y el operador global de telecomunicaciones del País Vasco Euskaltel, hace pública una importante inversión económica para lanzar su OMV y crear nuevas infraestructuras antes de diciembre; y el proveedor de servicios británico BT comienza sus pruebas piloto en móvil con el objetivo de comenzar en 2008 a dar servicio a empresas con ofertas integradas.

Mientras tanto, virtuales como Carrefour Móvil, Happy Móvil y Lebara Mobile continúan su periplo en este mercado con unas predicciones poco halagüeñas en lo que a su cuota de mercado para 2012 se refiere: un 3%, como mucho; lo cual hace pensar que la experiencia española será muy parecida a la de Francia y Bélgica y que ni ha sido tan significativa la reducción de precios para el consumidor final ni hay mercado para todos.

Lo cierto es que estos nuevos OMV's seguirán la línea marcada por sus antecesores en lo que a servicios y creación de empleo respecta. Insuficientes para nuestro sindicato que no va en contra de los intereses empresariales ni de la competitividad generada en beneficio del cliente final, pero sí del retroceso y detrimento de las condiciones laborales de los trabajadores. Para que esto no ocurra, y el empleo existente presente unas óptimas condiciones acordes a la legislación vigente, CCOO estará vigilante, en su función supervisora y controladora de la calidad y estabilidad laboral, y preparada ante los nuevos cambios y retos tecnológicos que presenta el sector de telecomunicaciones y sus posibles repercusiones, con una organización adecuada para ofrecer el mejor de los servicios posibles a los afiliados/as y empleados en general.

Por otra parte, los cuatro grandes operadores (Telefónica, Vodafone, Orange y Ono), que en el mes de mayo creaban una nueva patronal: Redtel (una vez finalizadas sus relaciones con otros reguladores como Astel y Aetic), recientemente anunciaban su intención de alcanzar un acuerdo antes de 2010 sobre la regulación de la inversión en nuevas redes de telecomunicaciones móviles y fijas que plasmarían en una propuesta a presentar a la CMT. Todo esto también tiene que ver con la tan anunciada televisión en el móvil de alta definición cuya ley se prevé esté aprobada a finales de este año, regulando inversiones, servicios y precios. Ante todo ello, los operadores presionan al Gobierno para conseguir un marco regulador más flexible a sus intereses, a la recuperación de sus inversiones, y menos intervencionista. Esperemos que en tal propuesta y marco se aborden los aspectos relativos al empleo en bien del interés general y no sólo del de una de las partes implicadas: la empresarial; no sea que con tanta intervención, como en el caso del roaming e interconexión, las empresas sigan perdiendo anualmente más de lo que ya han anunciado y empiecen a pensar en la forma más fácil y la partida habitual con las que recuperar el dinero invertido. ■



nes, con una organización adecuada para ofrecer el mejor de los servicios posibles a los afiliados/as y empleados en general.

Por otra parte, los cuatro grandes operadores (Telefónica, Vodafone, Orange y Ono), que en el mes de mayo creaban una nueva patronal: Redtel (una vez finalizadas sus relaciones con otros reguladores como Astel y Aetic), recientemente anunciaban su intención de alcanzar un acuerdo antes de 2010 sobre la regulación de la inversión en nuevas redes de telecomunicaciones móviles y fijas que plasmarían en una propuesta a presentar a la CMT. Todo esto también tiene que ver con la tan anunciada televisión en el móvil de alta definición cuya ley se prevé esté aprobada a finales de este año, regulando inversiones, servicios y precios. Ante todo ello, los operadores presionan al Gobierno para conseguir un marco regulador más flexible a sus intereses, a la recuperación de sus inversiones, y menos intervencionista. Esperemos que en tal propuesta y marco se aborden los aspectos relativos al empleo en bien del interés general y no sólo del de una de las partes implicadas: la empresarial; no sea que con tanta intervención, como en el caso del roaming e interconexión, las empresas sigan perdiendo anualmente más de lo que ya han anunciado y empiecen a pensar en la forma más fácil y la partida habitual con las que recuperar el dinero invertido. ■

| Pedro Rodríguez | Sector Telecomunicaciones / Salud Laboral |

Lipoatrofia semicircular, el síndrome del edificio nuevo

Coincidiendo con el traslado masivo de personal al nuevo complejo de las telecomunicaciones (Distrito C) de Telefónica se ha producido un hecho que en su momento afectó a construcciones comparables y en circunstancias similares: la enfermedad Lipoatrofia Semicircular (LS) también conocida como "la enfermedad de la oficina", llamada así por manifestarse en el lugar de trabajo. Su primera aparición en España tiene su origen en la sede de Gas Natural en Barcelona con unos 200 afectados, así mismo y en la misma ciudad catalana se han detectado otros casos: en oficinas de la Caixa, Torre Agbar o algunas instalaciones del Banco Sabadell, como en alguna otra ciudad.

La Lipoatrofia Semicircular (LS) es una atrofia del tejido subcutáneo que ha sido descrita en diferentes localizaciones, como en los muslos o el antebrazo. Habitualmente se presenta a 72 cm del suelo, coincidiendo con la altura de la mesa. Se manifiesta como un surco en la cara frontal del muslo de 1 ó 2 cm de ancho y 2 ó 3 mm de profundidad; en la mayoría de los casos estas lesiones se presentan sin sintomatología acompañante. La LS puede darse de forma unilateral o bilateral. La piel y el músculo están intactos, siendo reversible en todos los casos cuando finaliza la exposición a los factores de riesgo.

Su etiología es desconocida existiendo diferentes hipótesis. Una de ellas indica que es consecuencia de pequeños microtraumatismos (por presión reiterada sobre el área afectada) sobre el canto de las mesas, a la vez que se producen descargas de electricidad estática; otra es como consecuencia de los campos electromagnéticos generados por las conducciones eléctricas que son absorbidos por las mesas y unido a un ambiente con bajo nivel de humedad, producen una pequeña descarga eléctrica; aunque en la actualidad ni estas ni otras hipótesis han sido demostradas científicamente. Aunque el cuadro médico de la enfermedad no presente riesgo para la salud, según los expertos, si tiene una importancia estética que puede afectar al trabajador pero normalmente suele desaparecer al modificar el entorno de trabajo del paciente en unos meses.



Casos en Telefónica

Los primeros casos de esta patología empezaron a darse en Telefónica, en el mes de abril 2007, en el edificio Sur 1 del Distrito C, donde se han dado la mayoría. Con posterioridad se han dado algunos en otros edificios del complejo.

Desde CCOO, y en base a actuaciones realizadas por esta misma causa en otras empresas, se le propuso inmediatamente a la empresa una serie de medidas como reconocimientos y atención médica específica con un protocolo de actuación, información a los trabajadores, estudio ergonómico, estudio ambiental y mediciones de los puestos de trabajo (campos electromagnéticos, electricidad estática, humedad, etc), entre otras, para determinar el origen de la causa, así como la propuesta de reconocimiento como enfermedad laboral, a lo que la empresa solo accedió al reconocimiento como accidente laboral sin baja.

["Con este protocolo y las conclusiones obtenidas se podrán averiguar las causas de la Lipoatrofia Semicircular, con el fin de prevenirla en un futuro o, en su caso, considerarla enfermedad laboral"]

No obstante para CCOO, el plan de actuación debe de ser más ambicioso no limitándose únicamente a realizar medidas correctivas sino que éstas han de ser preventivas y para eso es necesario contar con un "protocolo de actuación ambicioso" basado en los siguientes puntos: búsqueda proactiva de nuevos casos en todos los edificios del Grupo Telefónica; coordinación entre el Servicio de Prevención, Mutua y Autoridad Laboral Sanitaria; realización de un estudio sobre los puestos de trabajo (tipo de mobiliario, mediciones de parámetros físicos y termohigrométricos, sistema de climatización, sistema de humidificación, instalación eléctrica en las mesas y equipos informáticos); tomar medidas preventivas relacionadas con la LS, con un plan de actuación sobre los parámetros conocidos y seguimiento minucioso y detallado de los casos detectados.

Con este protocolo y las conclusiones obtenidas se podrán averiguar las causas de la LS, con el fin de prevenirla en un futuro o, en su caso, considerarla enfermedad laboral ya que hasta el momento solo se está catalogando como accidente laboral sin baja, pues no inhabilita para trabajar. ■



comunicación y transporte
telecomunicaciones

Edita

Federación de Comunicación y
Transporte - Sector de Telecomunicaciones
Beatriz de Bobadilla, 3, 28040 Madrid
Telef: 915568345 - Fax: 915568254
teleco.comunicacion@fct.ccoo.es
www.fct.ccoo.es

Responsable sindical

José María Ruiz Vázquez

Responsables de redacción

Antonio Rodríguez Valbuena
José Ángel García Mota

Consejo Editorial

Jesús Vesperinas
José María Ruiz
Pedro López
Felipe Aguado
Eloy Archilla

Colaboran en este número

Ramona Píneros
José Luis Vargas
Pedro Rodríguez
Sección Sindical Avanzit Tecnología



| Pedro López | Sector Telecomunicaciones / Internacional |

CCOO apuesta ante la UE por las empresas que invierten en infraestructuras y generan empleos de calidad



Esta regulación, en la que participa la Comisión Europea desde finales de los 80, implica un impacto sobre la inversión de las operadoras y por tanto sobre el empleo que no solo afecta a Europa. El marco regulatorio de las redes está compuesto de cinco directivas, una recomendación y una decisión. Desde la introducción de la primera directiva o directiva marco, el coste para el consumidor ha descendido notablemente. Los objetivos del marco son fomentar la competencia, consolidar el mercado interior y beneficiar a consumidores y usuarios.

“Tanto UNI como la Comisión argumentan que estas decisiones sobre reglamentación tienen consecuencias sociales y para el empleo”

Desde la liberalización de los mercados en 1998, los usuarios y consumidores disfrutaron de mayores posibilidades de elección, de precios más reducidos (por ejemplo el reciente caso de roaming –itinerancia móvil-) y de productos y servicios innovadores. Las TIC han sido un éxito económico para la UE y además han contribuido al crecimiento de la productividad y de la competitividad del conjunto, e influyen en el crecimiento y la creación de empleo.

Pero uno de los problemas que nos encontramos es que a veces las reglamentaciones impiden las inversiones como por ejemplo argumentan países de la UE como Alemania para quien no hay retorno suficiente de beneficios; mientras, la posición de la Comisión es mantener que el acceso a la red debe darse a precios razonables. Por otro lado, los operadores nuevos también se quejan argumentando que no tienen acceso suficiente y por eso no invierten. A todo esto, uno de los temas claves está en relación al espectro radio-eléctrico y cómo sacarle mayor disponibi-

lidad sobre todo en la tecnología inalámbrica. Por un lado los operadores incumbentes quieren cerrar espectro y, por otro, los operadores nuevos quieren abrir espectro.

Consecuencias

Tanto UNI como la Comisión argumentan que estas decisiones sobre reglamentación tienen consecuencias sociales y para el empleo. No puede haber una decisión sino se tiene en cuenta el impacto sobre la sociedad y sobre los trabajadores. Un ejemplo claro lo tenemos en el impacto sobre el acceso desigual a las nuevas tecnologías lo que provoca la actual brecha digital.

Según la Comisión Europea hay margen para mejorar la forma de gestionar el espectro, lo que liberaría todo su potencial para ofrecer a los ciudadanos europeos servicios innovadores, variados y asequibles, y para reforzar la competitividad de la industria europea de las TIC. Si se aplican de forma eficaz los instrumentos flexibles del marco regulador se alienta la inversión, la innovación y el desarrollo del mercado. Sería útil que la Comisión y las autoridades nacionales de regulación orientaran la aplicación de las normas, con el fin de que resultaran más previsibles para las partes interesadas. Los sindicatos pertenecientes a UNI, entre ellos CCOO, trasladaron tanto a la Comisión como a los reguladores que la mejor garantía social en cuestión de empleo y calidad del mismo, viene dado por las empresas que invierten en infraestructuras y por ende garantizan el futuro y la viabilidad tanto de la empresa, como del empleo que generan.

Por parte de UNI se solicitó apoyo a todas las afiliadas para velar por este proceso e influenciar en la medida de lo posible a los organismos reguladores dentro de cada estado miembro. ■

| Sector Telecomunicaciones |

El Sector envía una ayuda a los damnificados por el terremoto de Perú

El sector de Telecomunicaciones de CCOO, siguiendo los criterios aprobados por la Confederación Sindical, se adhirió a la campaña de solidaridad con los afectados por el seísmo que arrasó Pisco el pasado 15 de agosto y que fue el más devastador de los últimos 50 años.



De entre todas las ONGs que operan en la zona, Intermon Oxfam fue la elegida para que se encargara de la distribución de la ayuda económica aportada que ascendió a 4.000 dólares. El secretario general del sector, en la carta que remitió a los sin-

dicatos peruanos CUT y SUTTP y a la organización internacional UNI-Américas, expresa, tal y como puede verse en la página web sectorial, la solidaridad y apoyo del sector ante las graves consecuencias y daños sufridos. ■

BREVES

La presidencia del Comité de Empresa de Madrid en Telefónica de España recae en CCOO

Tras dos reuniones en las que se había producido un empate entre las propuestas presentadas, el pasado 14 de junio se celebró el pleno del Comité de Empresa (CE) de Madrid eligiéndose la presidencia y secretaría del mismo. La candidatura conjunta de CCOO y UGT obtuvo la mayoría de los votos. La presidencia correspondió a CCOO y la secretaría a UGT.

CCOO manifestó su intención para esta legislatura de conformar un CE “que sea el órgano de representación unitaria de todos los trabajadores y trabajadoras de Telefónica de Madrid, donde las organizaciones representadas en el mismo, puedan trabajar en la defensa de los intereses de la plantilla desde las diferentes comisiones de trabajo que se creen en el comité.” ■

Muestra de dibujos 2008

Con el tema de base: “tu juego favorito”, el Sector de Telecomunicaciones convoca una nueva muestra a la que pueden concurrir los hijos e hijas de afiliados y

afiliadas de CCOO hasta los 13 años de edad. Las bases aparecen en el cartel inserto. Los 12 dibujos seleccionados se destinarán a conformar el calendario de 2008. La entrega de obras finaliza el próximo 26 de octubre. ■



Celebradas las XIII Jornadas del Plan de Pensiones de empleados de Telefónica

El pasado 12 de junio, se celebraron unas nuevas jornadas de uno de los principales planes de pensiones del país bajo el título ‘Jornadas sobre inversiones’. Con ese título como telón de fondo y con las novedades en el reglamento de planes y fondos, se desarrollaron las ponencias de representantes de la administración, política, empresa y sindicatos mayoritarios en el hotel Intercontinental de Madrid, ante una audiencia formada por representantes de comisiones de control de fondos de pensiones españolas, sindicalistas, gestoras, consultoras y auditoras. El gestor del plan, Fonditel Pensiones E.G.F.P., S.A., patrocinó el evento; la organización correspondió a la Comisión de Control. Su presidenta, Belén Gómez, y vicepresidente, Arturo Delgado, se encargaron de la presentación, moderación y clausura. ■



| Sector Telecomunicaciones / Retevisión |

Alejamiento de posturas en la negociación del Convenio de Retevisión

El pasado 13 de junio, se reunió nuevamente en Barcelona la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Retevisión, en la que no se acercaron posiciones debido a la postura de la dirección en los temas tratados: el horario de Explotación y el aumento de jornada para toda la plantilla a 1.700 horas.

En esa misma semana la empresa presentó el nuevo horario para toda Explotación: de 09:00 a 18:30 con una hora y media para comer; resultando con ello un horario de 1.800 horas anuales que indicaron ajustarían a las 1.700 horas establecidas, concediendo unos 12 días libres cuando las necesidades del servicio lo permitan. Además indicaron que las Unidades (16) tendrán horario de

de jornada y del tiempo de localización y también un cambio de horario cada semana; pero mucho peor para la empresa porque supone aumento de los costes y menos tiempo de cobertura diaria del servicio. Por todo ello se trasladó que su gestión resultaría muy complicada.

Respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar no se vio sensibilidad alguna

“La representación social argumentó que esta propuesta de horario es mala para los trabajadores pues supone un aumento de jornada, del tiempo de localización y un cambio de horario cada semana”

09:00 a 19:00, alternando con semanas de 08:00 a 14:00 ó 15:00 y semanas de 15:00 a 22:00 ó de 16:00 a 22:00 horas.

La representación social argumentó que esta propuesta de horario es mala para los trabajadores pues supone un aumento

por parte de la dirección en este tema. CCOO aprovecha para aclarar que la conciliación no se plantea con objeto de trabajar menos sino de organizar el trabajo de otra manera, de forma que puedan compatibilizarse trabajo y familia. ■



| Sector Telecomunicaciones / Sección Sindical Avanzit Tecnología |

El Comité de Empresa de Avanzit denuncia el desajuste de jornada laboral a la autoridad laboral

El Comité denunció a finales de abril el desacuerdo existente en el ajuste del calendario laboral y cobró a finales de mayo los 6.000 € de indemnización fijados en la sentencia que condenaba al empresario por vulneración del derecho de huelga, al no negociar los servicios mínimos que no justificó y fijó unilateralmente.

Al persistir este desacuerdo sobre el cálculo de días libres por ajuste de jornada en cuanto al calendario laboral (al Comité de Empresa le salen tres días y a la Empresa uno, además de los días 24 y 31 de diciembre), el comité procedió a realizar

“El convenio sigue negociándose aunque no con el ritmo deseado.”

la correspondiente denuncia ante la autoridad laboral. La cita para el acto de conciliación en el SMAC (Servicio de Mediación,

Arbitraje y Conciliación), sobre la cuestión citada, estaba prevista para el pasado 17 de mayo pero la empresa no se presentó, con lo que no pudo alcanzarse acuerdo alguno y por ello la demanda pasó al juzgado de lo social número 29 de Madrid. La vista ha sido fijada para el próximo 23 de octubre.

Convenio y actividades del sindicato

El convenio sigue negociándose aunque no con el ritmo deseado. Se constituyeron tres comisiones de negociación en mayo: Plan de Igualdad, Clasificación Profesional y Trabajos Extraordinarios. Las primeras reuniones se celebraron en paralelo y, de momento, ha habido dos del Plan de Igualdad y de Trabajos Extraordinarios, y sólo una de Clasificación Profesional, resul-

có una serie de actividades de fines de semana para sus afiliados y afiliadas, realizándose hasta ahora las tres rutas de senderismo previstas: dos en La Barranca, al pie de La Maliciosa junto al pueblo de Navacerra-

“El Comité procedió a realizar la correspondiente denuncia ante la autoridad laboral al persistir este desacuerdo sobre el cálculo de días libres por ajuste de jornada en cuanto al calendario laboral”

tando todas ellas primeras tomas de contacto. Las siguientes se aplazaron hasta el mes de septiembre.

Por otra parte, la sección sindical planifi-

ca, siendo nocturna una de las marchas y otra para visitar los vestigios de la Guerra Civil en Rivas Vaciamadrid, junto a los ríos Manzanares y Jarama. ■



| Sector Telecomunicaciones / Orange España |



Firmado el primer Convenio Colectivo en Orange

En marzo de 2006, tras la integración de Retevisión Móvil (Amena) y France Télécom España (Uni2-Wanadoo), las secciones sindicales de CCOO de ambas empresas tomaron la decisión de iniciar una acción sindical conjunta con el objetivo de garantizar las condiciones y derechos laborales de las dos plantillas. Como fruto de la acción sindical conjunta se llegó al acuerdo y la firma, en junio de 2007, del I Convenio Colectivo de Orange España con un ámbito temporal de tres años (2007-2009).

El pasado 7 de junio, se produjo el momento de la firma del I Convenio Colectivo que tiene entre otros muchos los siguientes puntos destacables: el marco legal es un convenio, lo que garantiza la consolidación de las condiciones laborales pactadas más allá de su ámbito temporal; incremento salarial universal y garantizado para todos los trabajadores y trabajadoras de Orange España incluidos en el convenio, al margen de su gestión del desempeño, es decir, al margen de la decisión de la dirección de la empresa; un calendario laboral anual de 1.740 horas, con 22 días de vacaciones, 2 días de asuntos propios y con jornada intensiva en los meses de julio y agosto y todos los viernes del año; plus de transporte; ticket restaurant; plan de pensiones para todo el personal con incremento gradual de la aportación

de la empresa que, a partir del 1 de julio de 2008, será del 2% y una homogeneización de las condiciones de los colectivos procedentes

“El marco legal es un convenio, lo que garantiza la consolidación de las condiciones laborales pactadas más allá de su ámbito temporal” |

del fijo y del móvil, estableciéndose un único grupo de pluses que se revalorizan conforme al IPC previsto para cada ejercicio.

Desarrollo del proceso de negociación

La situación de partida de las plantillas de las empresas implicadas en el proceso de fusión era muy diversa, con diferencias impor-

tantes en cuanto a horarios, jornada anual, condiciones y complementos salariales, beneficios sociales, etc. Mientras que en Uni2-Wa-

nadoo se disponía de acuerdos puntuales y se aplicaba el Convenio Colectivo del Comercio del Metal; en Amena existía un Acuerdo Marco vigente hasta el 31 de diciembre de 2006.

Por tanto, se hacía imprescindible buscar un marco laboral único. Así, el 21 de diciembre de 2006 se constituyó la mesa de negociación del convenio, en la que CCOO expuso sus principales objetivos basados en los resultados de

la encuesta efectuada a la plantilla de Orange. Tras seis meses de negociación, se llegó al límite en la negociación de unas mejores condiciones en el convenio por lo que CCOO decidió dar la palabra al conjunto de la plantilla, sobre la última propuesta alcanzada, para lo que se realizaron una serie de asambleas por los diversos centros de trabajo del territorio nacional que concluyeron con la aprobación general de las condiciones de este primer convenio.

CCOO considera que el resultado es más que aceptable y permite la obtención de mejoras significativas para todos los trabajadores en Orange aunque son conscientes del trabajo que tienen por delante para velar por el cumplimiento de lo acordado y desarrollar los distintos aspectos del Convenio; por lo que se han creado diferentes comisiones de trabajo. ■

| Ramona Pineros | Sector Telecomunicaciones / Telefónica Móviles |

TME en clave de mejoras sociolaborales

Ya finalizado el primer semestre de 2007, la sección sindical de Telefónica Móviles de España (TME) se muestra satisfecha por los acuerdos alcanzados con la firma de la prórroga y posteriores negociaciones en materia social y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La sección sindical puntualiza que la mayoría de las medidas referidas no afectan únicamente a situaciones de maternidad/paternidad sino también, en algunos casos, a aquellas personas que por guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años o minusválido psíquico o físico o para el cuidado de cónyuge o parientes enfermos.

Sin duda alguna la aprobación de la ley de igualdad supuso un impulso para la consecución de algunas de las mejoras, pero el esfuerzo y tesón de CCOO en TME fueron la vuelta de tuerca definitiva para la implantación de medidas de conciliación en nuestra empresa.

Algunas de las mejoras ya implantadas que vienen a mejorar el actual convenio son: la posibilidad de jornada reducida hasta que el menor cumpla 8 años; la acumulación de la hora de lactancia, convirtiendo esta en 15 días laborables; el permiso de paternidad de 18 días; los dos años de excedencia para el cuidado de familiares de hasta 2º grado; la excedencia voluntaria con antigüedad mínima de un año, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años; los dos días para familiares que precisen intervención quirúrgica sin hospitalización y requieran reposo y la posibilidad real de solicitar teletrabajo.

Además, este año se ha puesto en marcha con éxito la jornada intensiva de verano

“Este año se ha puesto en marcha con éxito la jornada intensiva de verano del 15 de julio al 15 de septiembre y también se ha conseguido una demanda que la plantilla reclamaba desde hacía tiempo: que todas las personas que tengan o soliciten reducción de jornada, a partir de julio, puedan hacerlo convirtiendo su jornada laboral en jornada continua, evitando así la jornada partida” |



del 15 de julio al 15 de septiembre y también se ha conseguido una demanda que la plantilla reclamaba desde hacía tiempo: que todas las personas que tengan o soliciten reducción de jornada, a partir de julio, puedan hacerlo convirtiendo su jornada laboral en jornada continua, evitando así la jornada partida.

Por último, CCOO en TME quiere dejar patente su extremo interés en trabajar sobre la Ley y las mejoras de un Plan de Igualdad que pueden aportar empresas como Telefónica Móviles. Como objetivo próximo está conseguir un acuerdo con la empresa para la ampliación de la flexibilidad horaria en la entrada y, como filosofía general, seguir reivindicando un espacio más humano dentro y fuera de nuestros centros de trabajo. ■



Sector Telecomunicaciones |

Elecciones Sindicales:

CCOO obtiene el mayor número de delegados en las elecciones celebradas en el Sector

Durante las elecciones celebradas durante 2007, y según datos facilitados con fecha 31 de agosto, CCOO continúa siendo el primer sindicato en el Sector de Telecomunicaciones tanto por número de delegados/as como por tramos; manteniendo su posición con una diferencia superior a los cinco puntos respecto del segundo sindicato e incrementando mes a mes la diferencia con el resto.

En las elecciones celebradas han resultado elegidos 839 delegados/as, de los que el 33,85% son representantes de CCOO. En lo que respecta a los tramos de menos de 50 trabajadores, de entre 50 y 250 y de más de 250, CCOO consigue una diferencia a su favor de 15, 18 y 11 delegados/as respectivamente sobre UGT.

RESULTADO ELECCIONES SECTOR TELECOMUNICACIONES hasta 31 de agosto por:

NÚMERO DE DELEGADOS/AS

| Nº DELEGADOS/AS | SINDICATOS | PORCENTAJE |
|-----------------|------------|------------|
| 284 | CCOO | 33,85 |
| 240 | UGT | 28,61 |
| 84 | CGT | 10,01 |
| 110 | STC | 13,11 |
| 121 | Resto | 14,42 |

TRAMOS

| Nº TRABAJADORES/AS | CCOO | UGT |
|--------------------|------|-----|
| Menos de 50 | 22 | 7 |
| Entre 50 y 250 | 111 | 93 |
| Más de 250 | 151 | 140 |

CCOO gana las elecciones parciales en Ya.com

Celebradas el pasado 30 de agosto en la provincia de Madrid como consecuencia del incremento de plantilla habido en los centros de trabajo de la comunidad, CCOO incrementó su representación sindical de tres a 13 delegados; siendo la única fuerza sindical que pudo presentar candidatura por lo que obtuvo los 10 puestos del Comité de Empresa que se elegían, con los que los 13 miembros del Comité de Empresa son afiliados a CC.OO. La participación del censo electoral total alcanzó el 34%.

CCOO gana en la unidad operativa de Retevisión en Vizcaya y Asturias

En las elecciones celebradas el 18 de junio en Vizcaya, con una participación total del censo electoral, CCOO consiguió el 75% de los votos mientras la otra candidatura presentada (STC) solo obtenía el 12,5%.

En Asturias, la participación también fue total. CCOO obtuvo el 55,8% de los votos emitidos, consiguiendo con ello tres delegados, mientras el resto de candidaturas (APLI y CSI-CSIF) recibieron el 26,4 y 14,7% respectivamente, porcentaje que se tornó insuficiente para conseguir delegado alguno. ■

José Luis Vargas / Sector Telecomunicaciones / Retevisión |

CCOO avanza en las elecciones sindicales en Retevisión

Comisiones Obreras supera sus resultados electorales de 2003 en cuanto a número de delegados, representación y número de votos en las elecciones sindicales celebradas en los centros de trabajo de Retevisión hasta el pasado 1 de julio.

En estas últimas elecciones, y a expensas de desarrollarse la votación en Alicante, Baleares, Pontevedra y Sevilla, CCOO ha sido el único sindicato que ha mejorado sus resultados respecto de cuatro años antes incrementando su representación sindical en tres delegados/as más (pasando de 19 a 22) mientras el resto de candidaturas perdían uno y cinco representantes.

Estos datos reflejan un ascenso global de CCOO de casi siete puntos en porcentaje de número de delegados, un importante incremento en el número de votos y una impresionante reducción de la diferencia respecto del sindicato más votado, pasando de los 10 de-

legados de 2003 o una diferencia de 12,5 puntos porcentuales a menos de dos puntos lo cual supone una diferencia de tan sólo dos delegados. Con estos resultados, CCOO obtiene cuatro representantes en el Co-

mité Intercentros, los mismos que STC, mientras APLI y CSI-CSIF se quedan con la mitad.

La sección sindical manifiesta su reconocimiento a toda la plantilla por su grado de participación en estas elecciones, a todos los trabajadores y trabajadoras que han votado sus candidaturas y a todos sus afiliados y afiliadas por su traba-

jo, que ha hecho posible que Comisiones Obreras avance en Retevisión en los términos indicados.

Además, también quieren transmitir a la plantilla su compromiso para ofrecer soluciones eficaces a los problemas reales que se puedan plantear en el convenio colectivo tanto a corto como medio plazo y para avanzar en

|"CCOO ha sido el único sindicato que ha mejorado sus resultados respecto de las elecciones sindicales de 2003, incrementando su representación en tres delegados/as más (pasando de 19 a 22) mientras el resto de candidaturas perdían uno y cinco representantes"|

legados de 2003 o una diferencia de 12,5 puntos porcentuales a menos de dos puntos lo cual supone una diferencia de tan sólo dos delegados. Con estos resultados, CCOO obtiene cuatro representantes en el Co-

derechos tan fundamentales como la conciliación familiar y la ley de igualdad entre otros, aportando alternativas, trabajo, seriedad y compromiso, con la convicción y el ánimo de que no se les va a defraudar. ■

Sector Telecomunicaciones / Vodafone |

Rechazo sindical a medidas contrarias a la estabilidad del empleo



Durante los meses estivales, la sección sindical de CCOO mostró su rechazo en los comunicados emitidos a una serie de medidas que menoscababan la estabilidad y condiciones laborales de los trabajadores afectados.

En primer lugar, la sección criticó el denominado Proyecto Ran Sharing que supone una pérdida de empleo al concertarse, fruto de un acuerdo entre Vodafone y Orange, un único mantenimiento para las redes de ambos operadores presentes en las zonas implicadas; lo que puede conllevar una más que probable reducción en la calidad de la actividad desempeñada. Por todo esto, los sindicatos en Vodafone mostraron su rechazo a este proyecto y propusieron una serie de medidas paliativas.

Posteriormente, durante el mes de julio, la sección sindical se encontró con otras medidas ante las que manifestó su total desacuerdo al suponer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, en concreto una bajada de categorías, en el caso de la reorganización de SI (Sistemas de Información) y una modificación de las condiciones de disfrute de los días compensatorios por

exceso de jornada. En este último caso, la empresa anunció, sin negociación ni acuerdo previo, que esos días no serían concedidos en caso de ausencia, justificada o no, incapacidad temporal o permiso retribuido. Tales modificaciones suponen a todas luces un perjuicio para los tra-

|"CCOO - Vodafone sigue manifestando su posición, contraria a todo este tipo de acciones y emplazando a la empresa a tratar todos estos temas a través de la comisión prevista según convenio"|

bajadores y trabajadoras, ya que significan la pérdida de los mismos para muchos de ellos.

CCOO - Vodafone sigue manifestando su posición contraria a todo este tipo de acciones y emplazando a la empresa a tratar todos estos temas a través de la comisión prevista según convenio: la Comisión de Interpretación y Vigilancia. ■



| Sector Telecomunicaciones |



Luis Serrano: “La firma de un Acuerdo Global con la dirección del Grupo sería la mejor herencia que podríamos dejar para el futuro a nuestros trabajadores”

Comité completo con la dirección global del Grupo Vodafone.

El pasado mes de julio, tras dos años en el cargo, Luis Serrano fue reelegido presidente del Consejo Consultivo Europeo de Empleados de Vodafone (EECC) para la próxima legislatura (2007-2009); siendo ello un hecho en CCOO más relevante incluso que la primera vez. El también secretario general de la sección sindical de CCOO en Vodafone España, salió elegido presidente de este órgano de información y consulta, con carácter de Comité, a mediados de julio de 2005, aunque ya era miembro del mismo desde 2003.

¿Qué repercusión consideras tiene para tu organización?

Para CCOO supone su consolidación en el liderazgo internacional sindical dentro del Sector de las Telecomunicaciones. En este momento, CCOO lidera la representación de los trabajadores en los mayores grupos multinacionales del sector del mundo: Telefónica pionera en la firma de acuerdos mundiales, Vodafone Group con la presidencia europea, Orange con una representante en el comité restringido del comité europeo de France Télécom y otra compañera de CCOO como vicepresidenta en Deutsche Telecom. Esto nos permite reforzar nuestra presencia en todos los organismos sindicales internacionales en los que CCOO participa (UNI y CES) llevando nuestra acción sindical más allá de nuestras fronteras, con un peso específico aún más importante frente a otras instituciones internacionales (Comisión Europea, Comité Económico y Social Europeo y OIT). En un mundo cada vez más globalizado, somos uno de los actores sindicales más relevantes.

Respecto al primer mandato ¿cómo ha sido éste y cuáles eran tus expectativas?

Mi primer mandato fue el de la creación de un espacio común entre todos los representantes del EECC que posibilite el trabajo en equipo mediante la identificación y establecimiento de objetivos comunes transnacionales. Era necesario, por un lado, unificar criterios básicos en la forma de entender la representación de los trabajadores; teniendo en cuenta la diversidad en procedencia, formación y experiencia de los delegados. Por otro lado era imprescindible tomar conciencia de nuestro papel como representantes europeos de los trabajadores para dejar de lado las cuestiones puramente nacionales, en la medida en que existen los Comités de Empresa Locales para abordar esos asuntos.

Hecho esto, el objetivo fue el de la consolidación del EECC en su concepción original para iniciar su transformación en un verdadero Comité de Empresa Europeo. Esta transformación nos ha permitido enfrentarnos con éxito a los procesos de reorganización globales emprendidos por la empresa y a tener voz propia en los foros sindicales internacionales.

El reto era modificar el acuerdo fundacional del EECC para ampliar la carta de derechos de los Representantes de los Trabajadores, miembros del Consejo Consultivo Europeo de Empleados y las funciones propias de dicho Consejo. El objetivo se cumplió el 3 de julio de 2007 con la firma del nuevo Acuerdo de Empresa, tras 2 años de intenso trabajo por parte de todos.

Llegado el momento de la elección, ¿cómo se desarrolló ésta?

A diferencia de otras veces, las elecciones al cargo se incluyeron como una parte principal del orden del día, para facilitar la preparación de los distintos candidatos y el debate interno. Reservamos un espacio para la presentación de candidaturas y la exposición de sus programas. Sólo se presentó una candidatura alternativa.

Para terminar organicé un debate, cara a cara, en inglés para contrastar nuestras propuestas. El resultado fue el apoyo de 2/3 de los delegados a la candidatura de CCOO que represento.

¿Qué acciones empresariales se han dado en los operadores europeos que haya habido que abordar desde el comité para su solución?

Con carácter general, el EECC se ocupa de todas aquellas cuestiones que afecten a más de dos países europeos. En lo concreto hemos tenido que abordar los proyectos de AD&M (externalización global de las funciones de mantenimiento y desarrollo de aplicaciones), RAN Sharing (compartición de redes con otros operadores), EVO (reorganización de las áreas de administración y finanzas) y One Vodafone (reestructuración general).

| “Desde la primera elección, Serrano hizo público su interés en lograr lo que consideraba más importante para los cerca de 70.000 empleados a los que representa el EECC: el acuerdo de empresa europeo.” |

¿En qué consiste éste y en qué aspectos va a beneficiar a los trabajadores y trabajadoras de Vodafone en Europa?

El Acuerdo de Empresa recoge, por primera vez, el reconocimiento de los delegados del EECC como representantes de los trabajadores, incluso a nivel local; siempre y cuando no exista representación legal de los trabajadores en sus respectivos países. Esto abre la puerta a la interlocución directa con la compañía en aquellos países en los que no existía dicha representación. Luego, miles de trabajadores que no estaban representados, ahora lo estarán.

Hemos ampliado los medios del EECC: en número de delegados, número de países representados, reuniones anuales, tiempo disponible, sistemas de traducción simultánea. Es decir, los representantes de los trabajadores tendrán más y mejores herramientas para el desempeño de su labor.

Por último le hemos dotado de una estructura directiva que sirva de soporte permanente a la presidencia, lo que dotará de mayor agilidad a todas nuestras acciones en pro de nuestros empleados.

Y por último, ¿qué consideras prioritario mejorar y esperar ver cumplido en estos próximos años en la compañía tanto en España como en Europa?

A nivel Europeo, tenemos que continuar trabajando por la ampliación de las competencias del EECC para lograr constituir un verdadero Comité de Empresa Europeo. Garantizar



Luis Serrano (izquierda) y Ulrich Federlin en el momento de la firma.

una representación legal de los trabajadores en todos aquellos países que aún no disponen de ella y fortalecer los lazos de comunicación y coordinación con los Comités de Empresa Locales será básico para la defensa de los derechos de los trabajadores.

La creación de un espacio propio dentro de la intranet de la empresa para posibilitar un contacto directo con los trabajadores y la potenciación de las relaciones con los organismos sindicales internacionales son otros objetivos importantes.

Para terminar, la firma de un Acuerdo Global con la dirección del Grupo que garantice y recoja la Carta de Derechos de los Trabajadores de Vodafone a nivel mundial sería la mejor herencia que podríamos dejar para el futuro a nuestros trabajadores. En España esperamos firmar un nuevo protocolo entre empresa y sindicatos que mejore el marco actual de Relaciones Laborales, que recoja y garantice los derechos de los representantes de los trabajadores de Vodafone España y nos sirva como herramienta útil para abordar los problemas de los trabajadores. ■



| Sector Telecomunicaciones / Sección Sindical Estatal Telefónica de España |

Cumplimiento positivo en términos globales del ERE de Telefónica de España SAU

Cuando se está en la fase final de Expediente de Regulación de Empleo (ERE) en TESAU, los datos provisionales de su evolución demuestran una aceptación positiva por la plantilla y un cumplimiento satisfactorio de los objetivos.

El ERE acordado en 2003, con vigencia hasta 2005 y posteriormente ampliado a 2007, se había fijado un objetivo de cumplimiento de 15.000 bajas en los cinco años de su vigencia. Con los datos provisionales, la previsión de bajas totales se sitúa en más de 13.000; es decir un cumplimiento de objetivo en torno al 90%.

Pero el ERE no era solo bajas de la empresa sino que también implicaba movilidad voluntaria de las personas, formación para la adaptación de la plantilla a las necesidades funcionales de la empresa y creación de nuevo empleo, fijado en el 10% del total de las bajas que se produjeran.

Con respecto a la movilidad, durante estos cinco años se han desbloqueado numerosos procesos de traslados que de otra manera no hubiera sido posible; posibilitando por tanto las aspiraciones de parte de la plantilla de conseguir un mejor destino en la empresa. En concreto, y hasta 2006 se habían producido más de 3.000 traslados voluntarios y/o promociones/ascensos.

Así mismo durante este periodo cerca de 5.000 trabajadores han recibido formación para adaptarse a las nuevas funciones o nuevos métodos de trabajo en su categoría habitual o a la que han promocionado. Esto ha implicado la impartición de 305.438 horas de formación, consecuencia directa del ERE, lo que significa una media de 63,85 horas por trabajador.

Por último, y con relación al empleo, se han creado hasta 2006 más de 700 nuevos puestos de trabajo, fundamentalmente en aquellas categorías del área de Comercial con mayor expansión en la empresa.

Evidentemente el grado de cumplimiento no alcanza el 100% de los objetivos previstos, por eso en la reunión

de la Comisión de Seguimiento del ERE del 13 de septiembre, la dirección de la empresa planteó la necesidad de abrir un nuevo plazo de adscripciones fundamentado en la existencia de trabajadores que han manifestado el deseo de acogerse al ERE (que no hicieron en su momento) y que la empresa no tiene ningún planteamiento para el futuro sobre este tema.

Ante este planteamiento tanto CCOO como UGT y STC-UTS plantearon que la aceptación de un nuevo plazo de adscripciones estaba condicionado a la aceptación por parte de la empresa de:

- Que dicho plazo de solicitudes, en ningún caso pueda superar la vigencia del ERE (31-12-07).
- Debe quedar claro que dichas solicitudes se registrarán por las condiciones económicas y penalizaciones que establece el Plan Social.

Respeto a la voluntariedad del ERE, por lo que con independencia de la información que sobre este acuerdo pueda hacerse, la empresa no citará a las oficinas de Recursos Humanos para informar y/o tratar sobre las prejubilaciones a ningún trabajador que no haya manifestado previamente su voluntad de adherirse al ERE.

Tras la aceptación de estas condiciones se acordó abrir un nuevo plazo hasta el 31 de diciembre de 2007.

Evidentemente esto va a posibilitar en primer lugar satisfacer las aspiraciones de una parte de la plantilla y en segundo lugar conseguir un mayor cumplimiento de los objetivos del ERE. Como objetivos respecto del empleo, la empresa se ha comprometido a ir concretando en la próxima reunión las ofertas de empleo de nueva creación que con arreglo a las bajas producidas van a salir a concurso. ■



Formación E.R.E.

| | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | Total |
|-----------|-------|---------|--------|--------|--------|---------|
| Horas | 6.280 | 128.982 | 91.723 | 51.569 | 26.884 | 305.438 |
| Empleados | 145 | 1.727 | 1.989 | 675 | 248 | 4.784 |

Creación de empleo E.R.E.

| | |
|--|------------|
| Comercial vendedores para los siguientes segmentos: | |
| Empresas: | 48 |
| Pymes | 347 |
| Negocios Profesionales | 181 |
| Residencial | 8 |
| TOTAL | 584 |
| Otras áreas (Marketing, Publicidad, Red, etc.): | |
| Titulados Medios y Superiores | 135 |
| TOTAL CREACIÓN EMPLEO | 719 |

Cuadro de movilidad

| | Traslados voluntarios | Promociones, Ascensos, etc (*) | Total |
|------|-----------------------|--------------------------------|-------|
| 2003 | 472 | 451 | 923 |
| 2004 | 440 | 486 | 926 |
| 2005 | 400 | 245 | 645 |
| 2006 | 311 | 351 | 662 |
| 2007 | 1.623 | 1.533 | 3.156 |

(*) Convocatorias + promoción carrera comercial + escuelas de ventas



| Sector Telecomunicaciones / Ono |

Los sindicatos en Ono exigen que se dé por finalizado el ERE con el último listado presentado

El pasado 14 de julio se produjo una nueva reunión de la Comisión de Seguimiento del Expediente de Regulación de Empleo (ERE) en la que la empresa presentó a la parte social, tras haber entendido el rechazo de esta a la propuesta anterior y atendido sus aportaciones, un listado definitivo y cerrado en el que aparecen 75 nuevas posiciones afectadas, seis aplazamientos de listas anteriores y 10 aceptaciones de voluntariedad.

La parte social trasladó que la rebaja parecía notable (originariamente habían presentado 143 posiciones afectadas forzosas) aunque todavía alta, si bien y exigiéndolo como compromiso, sería efectivamente el último listado y que por lo tanto debía darse por finalizado el ERE.

Desde el primer momento, la representación social está trabajando en la posible reubicación de los trabajadores y trabajadoras afectadas para minimizar esa cifra y procurar al máximo el mantenimiento de los empleos. Las salidas se irán produciendo de manera gradual y en función de la posibilidad de recolocación interna, comenzando el 27 de julio y finalizando el 30 de septiembre.

Condiciones aceptadas por la empresa

Asimismo, los representantes sindicales, conscientes de la dificultad de gestionar un proceso de estas características, establecieron una serie de pautas ineludibles, que la empresa aceptó, para además apuntalar el cierre del ERE: habrá preferencia de recolocación y máxima flexibilidad empresarial para que los trabajadores afectados accedan a las vacantes internas publicadas o en vías de publicación; si algún trabajador

“La parte social trasladó que la rebaja parecía notable (originariamente habían presentado 143 posiciones afectadas forzosas) aunque todavía alta, si bien y exigiéndolo como compromiso, sería efectivamente el último listado y que por lo tanto debía darse por finalizado el ERE”

desea acogerse a salida voluntaria, se lo comunicará a la parte social y, siempre y cuando sea permutable por un trabajador afectado, se procederá a dar trámite a esa solicitud; no habrá ningún traslado forzoso más (salvo los que estuviesen planificados y comunicados hasta el 13 de julio) hasta el próximo 3 de octubre de 2007, fecha de expiración del acuerdo del ERE (todo traslado forzoso posterior deberá ser justificado ante la Representación Legal de los Trabajadores y tanto sea aceptado o no, conllevará las indemnizaciones o ayudas, según el caso, pactadas en el ERE) y, por último, no se utilizará ninguna vía de despido, fuera del ERE, que no sea la estrictamente amparada por la legislación vigente y justificada ante los Representantes Legales de los Trabajadores. ■