

# Telecomunicaciones

## CCOO asiste al III Congreso Mundial de UNI Global Union

Más información en página 5



### Editorial

Uso y abuso de los  
¿derechos? sindicales

P. 02

### Salud Laboral

Se presentan en Bruselas  
las conclusiones del  
proyecto "Buen trabajo,  
buena salud"

P. 03

### Análisis

La financiación de la  
Corporación Radio  
Televisión Española

P. 04

### Mujer

Orange  
ya tiene Plan de Igualdad

P. 06

### Nuestra Organización

Entrevista a Felipe Agudo,  
secretario de Acción Sindical  
del Sector de las  
Telecomunicaciones

P. 07

## Editorial



# Uso y abuso de los derechos sindicales

**D**urante el proceso de preparación de la pasada Huelga General hemos asistido, una vez más, al cíclico ataque sobre los sindicatos, no sólo sobre su existencia o utilidad, sino más en lo concreto, sobre su trabajo, medios y "privilegios". El ataque, nada sorprendente por su oportunidad (cuando más "molestan") viene siempre del mismo lado, aunque se suma algún "espontáneo" para hacer aportaciones de "modernidad", y se sustenta en un objetivo interesado, a veces en la ignorancia y, en ocasiones, en la simple falacia.

Desde los sindicatos se suele contestar a estos ataques un poco a la defensiva, a veces con justificaciones innecesarias y creemos que con pocos argumentos objetivos, cuando la realidad es que hay bastantes. En esa "reflexión" que se pretende, queremos aportar algunos elementos.

**Los sindicatos son parte fundamental de un Estado de Derecho y de una sociedad democrática y existen directamente proporcionales a estos dos parámetros**

Los sindicatos son parte fundamental de un Estado de Derecho y de una sociedad democrática y existen directamente proporcionales a estos dos parámetros. Cuantas menos libertades, menos vertebración social y más desigualdades existan, habrá menos sindicatos y más débiles. Lógicamente, quién no comparta estos principios, no compartirá estos criterios y considerará que no deberían existir y, mucho menos, que cuenten con medios para su funcionamiento, ya que pensará que son privilegios y rémoras del Estado.

Hay un argumento recurrente que cuestiona cualquier ayuda legal o económica. Si los sindicatos quieren existir, dicen, que se lo costeen todo con sus cuotas. Es necesario conocer algún dato antes de argumentar esto: CCOO, por ejemplo, cuenta con un millón doscientos mil personas afiliadas y decenas de miles de representantes elegidos. Es la primera organización social, política o económica en España. Si la financiación y los medios vienen solo de las cuotas, parece razonable pensar que no seríamos los más perjudicados. Por ejemplo, las personas afiliadas al PSOE y al PP, juntos, son menos de la mitad que a CCOO.

Pero lo curioso es que los que defienden la argumentación de los medios propios, sólo lo hacen para los sindicatos y parecen ajenos o desconocedores de la realidad. Esto es: todos los partidos, instituciones, asociaciones, etc. parecen contar con el beneplácito de reclamar subvención o ayuda, al parecer por considerarse elementos de vertebración o necesarios para la sociedad. Y es verdad que lo son, pero no más que los sindicatos.

Cuando estos argumentos vienen de la derecha más recalcitrante o de los empresarios (aunque, en honor a la verdad, y, paradójicamente, en las empresas este tema no suele dar problemas), parecería fácil contrarrestar esos ataques por pura lógica. Una persona medianamente inteligente debería pensar que si Díaz Ferrán o Esperanza Aguirre consideran que los sindicatos tienen demasiados privilegios, lo inteligente sería darles el doble de los que tienen.

Pero, curiosamente, esos ataques vienen de otros ámbitos, a veces sorprendentes, por decirlo suavemente. Por ejemplo, asistimos con estupor a sesudas tertulias en las televisiones, Telemadrid podría ser un ejemplo, pero no el único, donde una persona que cobra un sueldo de dinero público, modera un debate de personas que reciben dinero público, en una televisión que no se autofinancia y genera un gran déficit público y llegan a la conclusión que los sindi-

catos son una rémora que gasta dinero público y tienen privilegios y derechos sindicales que habría que ahorrar.

**Los derechos sindicales no son un cajón oculto e inagotable de donde salen privilegios inconfesables**

Otro ejemplo. Hace unos días, varios miles de representantes sindicales, unos elegidos democráticamente, otros con derechos sindicales conseguidos por Ley o por convenios acordados con las empresas y otros miembros de estructuras sindicales, asalariados de los propios sindicatos, se reunieron en Vista Alegre para celebrar un acto en el proceso de preparación de la huelga general. En algunos medios de comunicación y en algún otro ámbito, se hacía referencia a la utilización de esos medios en un acto propio y en día laborable, por tanto, eso era criticable. Nadie parece caer en que, por ejemplo, unos días antes se reunía la cúpula del PP en el Parador de Toledo, noticia que salía en todas partes con fotos, artículos de análisis y declaraciones de lo tratado en esa "importantísima" reunión. El problema es que esa reunión se celebraba en un día laborable, a la que asistían gran cantidad de cargos públicos, que cobran dinero público y que, de hacer caso a las críticas sobre los sindicatos, se deberían reunir en su tiempo libre, con los propios medios del partido y pagarse los gastos de su bolsillo, para no despilfarrar dinero público. El ejemplo vale para muchos casos y otras reuniones, donde inteligentísimos analistas y comentaristas desgranaban sabiamente todo lo tratado sin incidir en lo que inciden cuando se reúnen los sindicatos.

Y tras los ejemplos, varias conclusiones. La primera es que los derechos sindicales no son un cajón oculto e inagotable de donde

salen privilegios inconfesables. Por si no se sabe, todos los derechos sindicales provienen o de las leyes, o de acuerdos suscritos y conocidos, o de Negociación Colectiva y todos son acordados por las partes, aunque algunas de ellas luego, sorprendentemente, lo critiquen. Desconocer este dato puede llevar a error. Saberlo y criticarlo, es una simple falacia.

La segunda conclusión es que en el debate político sobre los sindicatos cabe la crítica legítima a su actuación, su enfoque o sus posiciones. Atacarlos para cuestionar su existencia, su utilidad o sus medios, aprovechando para pedir su disminución con el propósito de debilitarlos es otra cosa, no debate. Se trata de cuestionar un instrumento necesario, no sólo para los trabajadores y trabajadoras, sino para toda la sociedad. Una sociedad sin sindicatos es más débil y menos democrática.

La tercera y última conclusión es para los propios sindicatos. Lejos quedan ya, afortunadamente, los tiempos en los que la actividad sindical costaba, no ya la propia integridad física o profesional, sino incluso dinero de los sindicalistas. Hoy, las conquistas democráticas han posibilitado que la actividad sindical no les cueste a los sindicalistas su propio dinero. La actividad sindical es ya posible como otra actividad intrínseca al sistema democrático y hoy el sindicato puede costearla con los medios propios o los que legítimamente pueda conseguir. Pero para que ese logro sea saludable para la sociedad, reconocido por ella y defenderlo de los ataques interesados, la utilización y captación de esos medios debe ser absolutamente transparente, su uso adecuado y su eficacia demostrable. Y en eso, los sindicatos tenemos la responsabilidad de su control, de su uso y de la transparencia en sus orígenes. Esta será la mejor manera de defender a los sindicatos de las críticas interesadas y demostrar que son injustas y no será necesario argumentar a la defensiva ni aportar falsas justificaciones. En eso estamos. ■

## Salud Laboral

# Presentadas en Bruselas las conclusiones de "Buen trabajo, buena salud"

Área de Salud Laboral

Los pasados días 14 y 15 de octubre se presentaron en Bruselas las conclusiones del proyecto "Buen trabajo, buena salud" realizado por UNI Europa y ETNO en el marco del Diálogo Social Europeo y que tiene como objetivo fundamental mejorar el bienestar mental de los trabajadores y trabajadoras del sector de las telecomunicaciones.

En dichas jornadas estuvieron presentes representantes de los sindicatos europeos de las empresas de telecomunicaciones que han intervenido en el proyecto, de UNI Telecom y de las empresas agrupadas en ETNO. Por parte de CCOO asistieron los responsables del área de salud laboral, Emilio Chaparro, y del gabinete técnico, Fernando Hernández.

El proyecto tiene como objetivos mejorar el bienestar mental de las personas que trabajan en el sector de las telecomunicaciones mediante el desarrollo de buenas prácticas en el lugar de trabajo, centrándose en los aspectos positivos y en sus beneficios para plantillas y empresas y difundiendo directrices sobre buenas prácticas en la industria de las telecomunicaciones.

En su intervención, el responsable de salud laboral del sector de las telecomunicaciones de CCOO ha

resaltado cuatro aspectos importantes para mejorar el bienestar mental de trabajadores y trabajadoras:

- La incidencia en la organización del trabajo, por parte de la representación social.
- La necesidad de que las empresas presentes y participantes en el proyecto, agrupadas en la misma organización ETNO, lleguen a un acuerdo de aplicación de lo concretado en dicho proyecto, en cada una de las empresas, con el fin de evitar en los trabajadores el estrés producido por la desmesurada competencia, criterios en cuanto a objetivos, lanzamiento de nuevos productos, cambios tecnológicos, etc.
- La implicación de los mandos en el asesoramiento y vigilancia para evitar los riesgos a los que están sometidos las plantillas, así como los suyos propios.



Asistentes a las jornadas

- La propuesta de una herramienta común de medición, evaluación y control a nivel europeo que permita unificar criterios y comparar la situación de la prevención en las empresas en relación con los riesgos psicosociales.

**El proyecto tiene como objetivos mejorar el bienestar mental de las personas que trabajan en el sector de las telecomunicaciones**

Con las conclusiones que se han recogido de cada una de las empresas que han participado en el proyecto, se ha elaborado un documento (en inglés, que será traducido al castellano), titulado *Good Work, Good Health* (buen trabajo, buena salud) que carece de competencias obligatorias. Sin embargo, ETNO y UNI Europa, principales socios del Comité de diálogo del sector europeo de las telecomunicaciones, se han comprometido a desarrollar este proyecto con el mismo criterio que se han desarrollado conjuntamente otros códigos de conducta o directrices anteriores (teletrabajo en centros de llamadas, la prevención de los trastornos musculoesqueléticos y más reciente-

mente en la promoción de la diversidad en el trabajo) cuyo objetivo es la orientación voluntaria y el testimonio para mejorar el bienestar mental de las personas que trabajan en el sector de las telecomunicaciones.

Con este documento se pretende establecer unos principios basados en la experiencia de otras empresas donde ya se esté aplicando y que puedan utilizarse, adaptándolas, a las necesidades locales de cada una de las empresas del sector. Se espera también que las direcciones, las plantillas y sus representantes encuentren utilidad a dicho documento y que pueda tener una aplicación más amplia dentro de otros sectores de empleo. ■

## Formación

# Acuerdo Marco del Profesor Interno en Telefónica

José V. Guerrero

CCOO ha firmado con Telefónica de España un Acuerdo Marco del Profesor Interno, figura fundamental en el modelo formativo de la empresa. En dicho acuerdo se han recogido todas las aportaciones presentadas por CCOO en una apuesta fuerte por seguir regularizando y mejorando todos los aspectos que intervienen en la formación de la plantilla.

El modelo formativo de Telefónica de España está articulado en gran medida en torno a la figura del Profesor Interno (anteriormente llamado Profesor Colaborador). Esta actividad posibilita la participación de cualquier empleado y empleada que, con independencia de su actividad o categoría laboral, quiera, de forma voluntaria, participar en el desarrollo, diseño o impartición de las acciones de formación que se llevan a cabo en la empresa.

A lo largo de los diferentes convenios colectivos, se ha tratado esta figura con el objetivo de potenciarla, regularizando su actividad y fomentando la participación de todos los trabajadores y trabajadoras en la misma.

El Profesor Interno constituye uno de los pilares fundamentales del

modelo formativo de Telefónica de España. En el Convenio Colectivo 2001/2002, cláusula 9.4, anexo 3º, se acuerda la regulación de un marco sobre el Profesor Colaborador llamado Plan de Acción del Profesor Colaborador y en la Comisión Central de Formación, en mayo de 2002, se sientan las bases y se elabora la propuesta de Acuerdo de Profesor, que se aprobó posteriormente en la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

El actual modelo formativo de Telefónica de España, S.A.U. gira en gran medida en torno a la figura del Profesor Interno. Por esta razón es necesario, y así es reconocido tanto por parte de CCOO como de la empresa, actualizar el plan de acción del profesorado, que sirva de marco para planificar las actividades orientadas

hacia este colectivo, que posibilite disponer de profesionales con conocimientos, habilidades y actitudes adecuadas para colaborar, con garantías de calidad, en el desarrollo y adaptación de las acciones formativas necesarias.

El Plan de Acción se estructura entorno a tres ejes: gestión, colaboración, compensación y formación y otras acciones.

**CCOO valora este Acuerdo como muy positivo, ya que se recogen todas las aportaciones que ha realizado el sindicato**

En lo que respecta a la gestión, es importante, para garantizar la calidad de la formación de sus profesionales, contar con un número suficiente de profesorado de las distintas materias, así como asegurar la disponibilidad de los mismos. Este modelo requiere, por tanto, el compromiso con la formación de todas las áreas. Así, junto a las estrategias de captación y capacitación lanzadas desde el área de RR.HH., es necesario que todas las áreas de la empresa se conciencien de que deben facilitar la colaboración de las personas de su área en las actividades formativas planificadas por la empresa.

Además, y con el fin de responder de forma ágil y flexible a las necesidades formativas de la organización, se ha detectado la necesidad de regular las distintas situaciones de colaboración que se identifican actualmente en el colectivo. Con la finalidad de favorecer la rotación del profesorado, quienes gestionan la formación dispondrán de herramientas para conocer a todos los profesionales que están en condiciones de impartir cada materia y el número de horas que llevan impartidas en el año en curso.

El programa de formación espe-

**Este modelo requiere el compromiso con la formación de todas las áreas**

cializada tiene como finalidad actualizar los conocimientos en nuevas técnicas y habilidades de comunicación y pedagogía, así como ampliar los conocimientos en las nuevas tecnologías. Cada año, Formación pondrá a disposición del profesorado interno un calendario de talleres pedagógicos especializados, en función de los resultados de la encuesta anual de detección de necesidades pedagógicas.

CCOO valora este Acuerdo como muy positivo, ya que se recogen todas las aportaciones que ha realizado el sindicato. Además de recoger figuras que en la actualidad no tenían regulada las compensaciones, se apuesta por la formación dentro de la jornada y se compensan los trabajos de los materiales didácticos.

El Acuerdo Marco de Profesor Interno aprobado para Telefónica de España, también ha sido aprobado y adecuado para el ámbito de Telefónica Móviles. ■

# Análisis

## La financiación de la Corporación Radio Televisión Española

Fernando Hernández/ Secretario Sección Sindical Almería

El pasado año se aprobó la modificación del modelo de financiación de la Corporación de Radio Televisión Española (CRTVE). El modelo híbrido entre partida específica de los Presupuestos Generales del Estado e ingresos publicitarios, es sustituido por otro modelo en el que los ingresos publicitarios se suprimen. De esta manera, a los ingresos del Estado se añaden los derivados del 80% de la tasa de espectro radioeléctrico (en el proyecto de ley de presupuestos generales del estado para el 2011, se prevé el 100%), el 3% de los ingresos de los operadores audiovisuales, el 1,5% de los ingresos de los canales de pago y el 0,9% de los ingresos de las operadoras de telecomunicaciones que tengan ámbito estatal o superior al de una comunidad autónoma.

Durante la tramitación parlamentaria, CCOO advirtió de los riesgos de una reforma "precipitada" y "unilateral" de la financiación de RTVE puesto que:

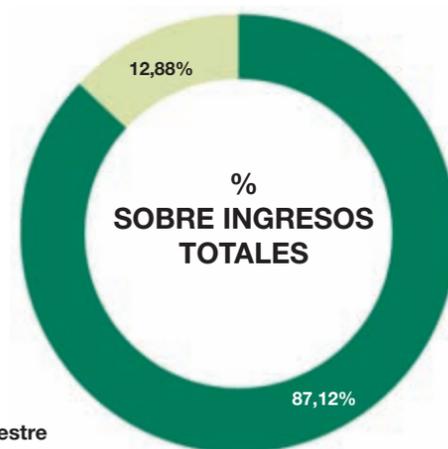
- La ley se negoció con una evidente falta de transparencia y sin la participación de los sectores concernidos.
- El Consejo de Ministros no asumió las objeciones y alternativas parciales que figuran en el informe elaborado por la Comisión del Mercado de las Telecomunicaciones (CMT). Por su parte, el Consejo de Estado realizó un informe muy mesurado en el que se señalaban importantes recomendaciones que no se recogieron.
- La aportación del 0,9% por parte de las operadoras de telecomunicaciones venía a incidir sobre un sector que precisa de una regulación (también fiscal, pero no solo) clara y estable en el tiempo que permita afrontar con garantías la inversión en redes e infraestructuras, y que potencie a aquellas empresas que invierten en las mismas y que mantienen empleos estables de calidad, frente a aquellas que se limitan a revender servicios.

tos, especialmente en el empleo de calidad. Idénticos problemas puede generar el hecho de que las citadas medidas incidan solo sobre los operadores, sean audiovisuales o de telecomunicaciones, de cobertura estatal, cuando a priori los beneficios compensatorios los podrían disfrutar también los de ámbito exclusivo de una comunidad autónoma.

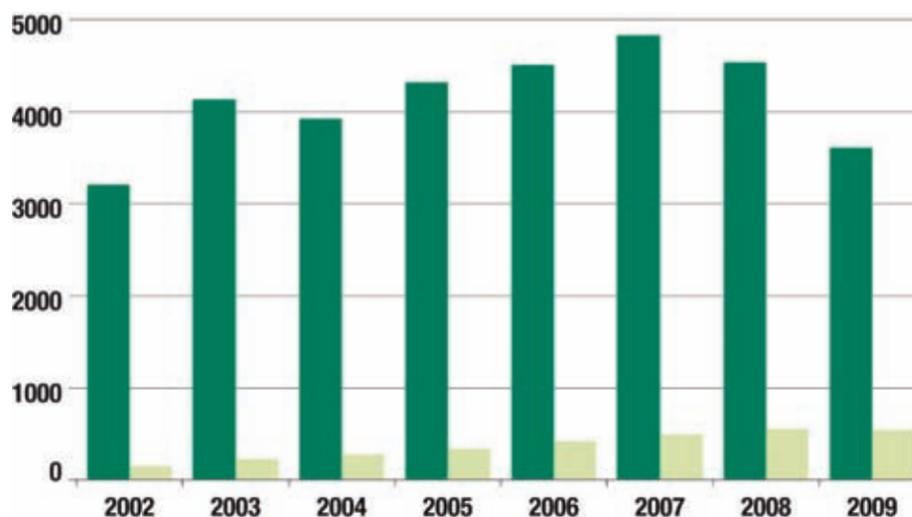
El pasado mes de octubre se realizó el primer pago de las operadoras de telecomunicaciones correspondiente al 0,9% de los ingresos brutos de aquellas empresas obligadas a realizarlo. Según la Ley de Financiación de la CRTVE todos los operadores de ámbito estatal, o superior al de una comunidad autónoma, están obligados a realizar la aportación. Además, la CMT resuelve que los operadores que acrediten que el 75% de sus ingresos brutos de explotación proceden de clientes domiciliados en una única autonomía tienen como único ámbito geográfico esa comunidad, y por lo tanto no tienen la obligación de contribuir a la financiación de la CRTVE.

¿Cuáles son los ingresos del sector audiovisual y cuál es la participación en ellos del sector de las telecomunicaciones? Si separamos los ingresos según el medio de transmisión, es decir, televisión terrestre y televisión vía satélite, de los correspondientes a los suministrados mediante cable, IP o móvil, nos encontramos que estos últimos sólo supusieron en el 2009 el 13% de los mismos. El montante de la tasa prevista para el 2010 es de 230 millones de euros, lo que supone casi el 50% de lo ingresado por servicios audiovisuales en el sector de las telecomunicaciones en el 2009.

Pero ¿qué ha sucedido antes, durante y después de la tramitación de la ley? Si atendemos al efecto sobre las tasas inter trimestrales de los ingresos podemos observar que durante el año 2008 y especialmente en el 2009 se ha producido una caída acelerada de los ingresos publicitarios motivada, entre otros factores, por la crisis. En el gráfico n° 2 se ve el efecto beneficioso de la desaparición de la publicidad en la CRTVE sobre la tasa de crecimiento de los ingresos de los ope-



INGRESOS POR MEDIO DE TRANSMISIÓN



Fuente: CMT. Elaboración Gabinete Técnico Telecomunicaciones CCOO.

radores audiovisuales financiados mediante publicidad.

Por otro lado y para añadir más incertidumbre sobre los ingresos de la CRTVE, en el expediente abierto por la Comisión Europea el pasado septiembre sus servicios jurídicos han considerado que la financiación, la metodología y el procedimiento de adopción de la nueva financiación de la Corporación son contrarios a los Art. 12 y 13 de la Directiva de Autorización, por lo que se está a la espera del dictamen final.

**La reciente enmienda del Partido Popular a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para recortar el presupuesto de la Corporación en 200 millones de euros no hace más que aumentar los nubarrones sobre el futuro de la misma**

La reciente enmienda del Partido Popular a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para recortar el presupuesto de la Corporación en 200 millones de euros no hace más que aumentar los nubarrones sobre el futuro de la misma.

CCOO ya advirtió de los riesgos que conllevaba iniciar una reforma "precipitada" y "unilateral" de la financiación de la CRTVE, por lo que resultaba imprescindible el máximo consenso social, político y sindical. ■

### CCOO advirtió de los riesgos de una reforma "precipitada" y "unilateral" de la financiación de CRTVE

CCOO considera que los mecanismos de financiación específica que recaigan sobre sectores determinados deberán contar con dos elementos sustanciales: su justificación en el marco de la política global que se diseñe en el entorno audiovisual y los beneficios que de dicha política se deriven, y el impacto que la misma puede tener sobre dichos sectores, especialmente en cuanto a viabilidad, el empleo y su calidad, el volumen de inversiones, etc. Sobre el primero de los aspectos, resulta discutible su aplicación a los ingresos de las operadoras de telecomunicaciones en lo referente a los ingresos por telefonía fija; sobre el segundo hacía necesario que se evaluaran los posibles impac-

### TASA INTERANUAL DE INGRESOS MEDIOS

NOTA (1): mayo 2010 Aprobación Consejo de Ministros  
NOTA (2): agosto 2010 Aprobación de la Ley de Financiación de RTVE



Fuente: CMT, Informes Trimestrales. Elaboración Gabinete Técnico Telecomunicaciones CCOO.

**Portada**

# CCOO asiste al III Congreso Mundial de UNI Global Union

Redacción



Alrededor de 2.000 sindicalistas procedentes de 105 países se reunieron en Nagasaki, Japón, del 9 al 12 de noviembre, con ocasión del III Congreso Mundial de UNI Global Union, para marcar el camino a seguir por esta organización sindical internacional en los cuatro próximos años. A dicho congreso asistió una delegación del Sector de las Telecomunicaciones.

Entre los retos fundamentales de UNI se incluyen desarrollar estrategias para salir de la crisis financiera global con planes de recuperación gubernamentales que devuelvan el trabajo a la gente, combatiendo la desigualdad salarial excesiva y asegurándose de que los trabajadores de todo el mundo gocen del derecho de sindicación y de negociar colectivamente. UNI también encara las amenazas emanantes del cambio climático y de la acumulación de las armas nucleares.

**A lo largo de la historia, los sindicatos han estado constantemente a la vanguardia de las luchas contra la opresión en todo el mundo**

Por CCOO han asistido a este congreso varias delegaciones, entre las que se encontraba la Federación de Servicios a la

Ciudadanía, y una delegación del Sector de las Telecomunicaciones, que ha participado a lo largo del congreso en distintos foros y mesas, realizando encuentros con delegaciones de Sindicatos del Sector Telecomunicaciones de distintos países (Iberoamérica, sur de Europa, Irlanda, etc.)

Los delegados del congreso aprobaron el nuevo plan de UNI para crecer más a través de sus sindicatos, centrándose en la organización de los trabajadores y en garantizar los derechos de negociación colectiva. El Congreso también aprobó una serie de resoluciones, incluyendo un nuevo plan para asegurar que las mujeres posean al menos el 40 por ciento de todas las estructuras de liderazgo en la organización. El Congreso también aprobó un fondo de organización nueva, para que los afiliados puedan contribuir a financiar el trabajo de organización sindical en todo el mundo.

Además, los delegados del congreso eligieron un nuevo presidente, Joe de Bruyn, del sindicato de comercio de Australia (SDA). Y reeligieron a Philip Jennings, como secretario general.

## PREMIO POR LA PAZ

Se entregaron los "Premios por la Paz", en reconocimiento de las contribuciones que hacen los sindicatos cada día con miras a un mundo de paz. A lo largo de la historia, los sindicatos han estado constantemente a la vanguardia de las luchas contra la opresión en todo el mundo. Con demasiada frecuencia los sindicatos son dejados de lado y olvidados, una vez superadas las crisis y lograda la paz. Este premio destacará la importancia duradera de los sindicatos en el desarrollo de la democracia, defendiendo los derechos humanos y manteniendo el diálogo social.

Los mismos fueron otorgados para afiliados de El Salvador, Guinea, Nepal y la TUC de Reino Unido por la investigación que realizó en Colombia.

El Congreso Mundial de UNI terminó con una explosión de tambores japoneses y africanos en una forma simbólica de transición a Ciudad del Cabo, Sudáfrica, que será la sede del Congreso Mundial de UNI en el año 2014. ■

## El secretario general de UNI, Philip Jennings, visita CCOO

Marcelino Fernández

El Sector Estatal de las Telecomunicaciones de CCOO recibió, el pasado mes de septiembre, la visita de Philip Jennings, secretario general de UNI, acompañado de Marcus Courtney, secretario de UNI Telecom y Adriana Rosenzvaig, responsable de Sindicalización y Afiliación.

En dicha visita, el secretario general de UNI ha realizado una valoración y balance positivos del desarrollo del protocolo firmado con Telefónica, reforzando

la importancia que tienen este tipo de acuerdos con multinacionales y ha informado que se encuentran trabajando para la posible firma de varios protocolos similares con varias multinacionales españolas entre las que se encuentran Banco Santander, Prosegur e Inditex.

Posteriormente se mantuvo una reunión con la dirección de Telefónica, en la que se analizó y realizó un balance del protocolo UNI Alianza GlobalL-Telefo-

nica. Amparados en dicho protocolo, se le planteó a la empresa la situación de falta de reconocimiento del sindicato STRM de México y se analizaron conjuntamente las posibles alternativas. ■

*Philip Jennings, secretario general de UNI, y Jesús Vesperinas, secretario general del Sector de las Telecomunicaciones de CCOO.*



## Mujer



### La ejecutiva de CCOO en Telefónica de España se suma a la campaña "Saca tarjeta roja al maltratador"

Área de la mujer

Ante la conmemoración del 25 de noviembre, día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres, la ejecutiva de CCOO en Telefónica de España se ha sumado a la campaña "Saca tarjeta roja al maltratador".

Con este gesto quieren manifestar su más contundente denuncia y repulsa contra todo tipo de violencia machista, manifestación brutal de la desigualdad entre mujeres y hombres y un grave atentado contra los derechos humanos.

La violencia de género sigue siendo un problema gravísimo en todo el mundo que tiene sus raíces en la estructura de los sistemas sociales donde las costumbres, pautas

y valores culturales asignan a las mujeres una posición inferior y subordinada con respecto al hombre. La violencia se ejerce sobre las mujeres independientemente de su estado civil, de su procedencia, de su clase social o de su nivel cultural.

Es por ello necesario avanzar en una mayor sensibilización y compromiso en todos los ámbitos de la sociedad. En este sentido, la acción sindical debe dirigirse a reforzar la difusión de las medidas y derechos en materia de igualdad de oportunidades, impulsar el desarrollo de políticas de igualdad, estrechar la colaboración con el conjunto de las administraciones públicas y promover la realización

de acuerdos y convenios de colaboración de las organizaciones sindicales con las administraciones para canalizar la información sobre medidas y derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.

La campaña cuenta con la colaboración de personas reconocidas de distintos ámbitos profesionales que se sumaron desinteresadamente a esta iniciativa a la que todo el mundo puede unirse, en cualquier momento y lugar. En [www.sacatarjetaraja.es](http://www.sacatarjetaraja.es), cualquier persona puede, en tres sencillos pasos, descargarse una tarjeta roja oficial, hacerse una foto con ella y colgarla en la web. ■

## Orange ya tiene Plan de Igualdad

Redacción

CCOO ha firmado el primer Plan de Igualdad de Orange. Este plan, tal y como establece la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, recoge un conjunto de medidas encaminadas a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.



El plan firmado en Orange, el segundo que se suscribe en el sector de las Telecomunicaciones, tiene como objetivos principales los siguientes:

- Identificar, en base al Diagnóstico de Situación realizado, las áreas necesarias de actuación para asegurar el cumplimiento de este principio y poner en marcha las medidas precisas, realizar su seguimiento y adoptar si fuera preciso las subsiguientes medidas correctoras.
- Garantizar un seguimiento adecuado de la situación de la Igualdad en la empresa y de la medición de la gestión/efectividad de las medidas adoptadas.
- Prevenir la discriminación laboral por acoso por cualquier causa y establecer el necesario procedimiento de actuación para estos casos.

- Promover la sensibilización de toda la plantilla en torno a la Igualdad y la Conciliación a través de las acciones de comunicación y formación necesarias.
- Garantizar, mediante el nombramiento de un responsable de Igualdad y la creación de una Comisión de Seguimiento, que los objetivos del Plan tengan el necesario impulso interno en la organización y un adecuado seguimiento con objeto de asegurar su cumplimiento.

Para conseguir dichos objetivos, el Plan de Igualdad recoge una serie de medidas que se adoptarán en cada una de las áreas de la empresa como el acceso al empleo, la formación, la promoción y desarrollo profesional y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. ■

## Sector

### CCOO gana las elecciones en Jazztel Madrid

Redacción



CCOO ha obtenido la mayoría absoluta en las elecciones sindicales celebradas en Jazztel Madrid el pasado 6 de octubre. Con una participación del 82% de la plantilla, CCOO ha recibido 213 votos, por lo que le corresponden 9 de los 13 delegados que componen el Comité de Empresa. Los 4 restantes han sido para la candidatura independiente que ha conseguido los otros 109 votos.

Este excelente resultado tiene más mérito debido al entorno y las dificultades que la empresa impone a los delegados y delegadas de CCOO. ■

### Prorrogado el Convenio Colectivo de Telyco

Celestino Anta Ramos

CCOO firmó, el pasado mes de octubre, el acuerdo de prórroga, por un año más, del X Convenio Colectivo de Telyco.

Del acuerdo, que tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011, hay que destacar los aspectos económicos que tenían una vigencia limitada:

- Actualización de los salarios con la incorporación en los mismos de las cantidades obtenidas por la consolidación del 20% de las pagas de productividad de 2009 y de lo que se consiga en la de 2010.
- Incremento del salario base y la antigüedad en un porcentaje igual al IPC real, con una subida a cuenta a principios de año.
- Paga de Productividad: se establecerán a principios del 2011 cuatro objetivos. Si se consigue uno de ellos dará derecho al cobro de 150 €, si se consiguen

dos 200 €, si se consiguen tres 250 € y 300 € si se consiguen los cuatro, que se percibirán en el primer trimestre del 2012. Dicha paga está condicionada a que se tenga una antigüedad mínima en la empresa de 6 meses a fecha 31 de diciembre de 2011 y no acreditar un absentismo superior al 6% en 2011.

El resto de las cláusulas del X Convenio mantienen su vigencia. Desde CCOO se valora positivamente dicho acuerdo porque recoge los objetivos planteados por el sindicato, entre los que hay que destacar el mantenimiento del poder adquisitivo, que era una de las prioridades. ■



Tienda de Movistar/ Foto de archivo

## Nuestra organización

Maite Monterrubio

Fotografía: M. Monterrubio

### Secretario de Acción Sindical del Sector de las Telecomunicaciones

# Felipe Aguado : “La utilización de medidas jurídicas o sindicales no pueden ser un fin, sino un instrumento a utilizar cuando la negociación no da resultado”

**Felipe Aguado (Guadalajara, 1946). Ingresó en Telefónica en 1969 con la categoría de mecánico. En 1976 se trasladó a Guadalajara, donde sigue formando parte de su plantilla. Allí fue elegido miembro del comité de empresa en las primeras elecciones sindicales en 1978 y miembro de la Comisión Ejecutiva de la Unión Provincial de CCOO de Guadalajara en el I Congreso en el mismo año. En 1982, accedió a la Secretaría General de la U.P. de CCOO de Guadalajara, simultaneando su trabajo en Telefónica con el sindical, como miembro del Comité de Empresa y como Secretario General de la Unión Provincial. En 1990 se incorpora al Comité Intercentros de Telefónica, pasando a formar parte de la Comisión Ejecutiva tras el Congreso de 1992, asumiendo la secretaría de Acción Sindical.**



EN UNA TRAYECTORIA SINDICAL de 30 años habrás vivido múltiples experiencias. ¿Qué aspectos destacarías? En primer lugar, quiero resaltar el compromiso sindical a lo largo del tiempo en el que ha habido momentos de todo tipo: agradables, tristes, complicados e incluso algunos muy difíciles, pero que en cualquier caso han merecido la pena y no me arrepiento. En segundo lugar, quiero destacar la evolución que se ha producido en la consecución de medios y facilidades para dedicarse al trabajo sindical y que se ha conquistado a través de la negociación colectiva.

Sin embargo, aún existen muchos ámbitos, especialmente en empresas pequeñas y medianas, en los que el trabajo sindical sigue siendo muy difícil por falta de medios sindicales y este aspecto debe ser un elemento de reflexión tanto para quienes se incorporan al trabajo sindical como para quienes, desde el desconocimiento, critican el trabajo de los liberados.

¿Cuál es la actividad principal o más destacada, dentro de la Acción Sindical? Hay que decir que la Acción Sindical es una especie de cajón de sastre en el que encajan varios temas (selección, salud laboral, empleo) aunque, dependiendo de los medios y de las personas, se van adjudicando responsabilidades concretas que funcionan con una autonomía coordinada. Pero lo más destacado es la negociación colectiva.

Desde tu experiencia ¿Cómo se aborda una negociación colectiva? A la hora de abordar una negociación, sea un convenio, un expediente de regulación de empleo etc, es imprescindible

huir de posiciones simplistas, analizar en todo momento con qué modelo de empresa estás negociando, cual es su situación económica, qué condiciones laborales y salariales rigen en la empresa respecto a otras empresas del sector, etc.; en términos coloquiales, se trata de conocer lo mejor posible el campo de juego y al equipo contrario para obtener un buen resultado. A partir de ahí, combinar de forma equilibrada el binomio presión-negociación.

**Es imprescindible que el conjunto del sindicato vaya a la plantilla con una información concreta sobre los objetivos alcanzados**

Hablando de ese binomio, hace tiempo que en la negociación de los convenios de las empresas del sector no hay movilizaciones. ¿Por alguna razón? Debe quedar claro que la utilización de medidas jurídicas o sindicales no pueden ser un fin, sino un instrumento a utilizar cuando la negociación no da los resultados que se persiguen.

Las movilizaciones convocadas como un fin en sí mismas o sin objetivos concretos, únicamente sirven para devaluarlas. Eso es lo que quiero decir cuando hablo de la utilización equilibrada del binomio presión-negociación. En este sentido, es preciso huir del tópico de que si se alcanza una buena negociación sin movilizaciones, de haberse llevado a cabo éstas, el resultado hubiera sido mejor. Se trata de una cuestión bastante más compleja que está relacionada con la

situación económica de la empresa, del sector y del propio país. Dejando clara esa reflexión, tampoco podemos caer en la aceptación resignada de cualquier planteamiento empresarial.

Por ejemplo: el vigente convenio colectivo de Telefónica de España ha supuesto para la plantilla un incremento del poder adquisitivo de los salarios por encima del IPC real, ha garantizado el empleo, ha logrado el mantenimiento de la residencia laboral, evitando la movilidad forzosa interprovincial e interinsular, contempla que cualquier segregación de actividad no puede afectar de manera forzosa a la plantilla y no contiene elementos lesivos para las condiciones laborales, por lo que del análisis de su contenido se desprende que es un buen convenio.

Esta conclusión es conceptualmente válida para otras empresas del sector en las que se han negociado y acordado los convenios sin que tampoco haya habido necesidad de movilizaciones.

Por tanto, es preciso insistir en que el debate no debe ser si el convenio es bueno o malo en función de si se han convocado, o no, movilizaciones, sino por el análisis de sus contenidos.

¿Cómo ha afectado la crisis a los trabajadores y trabajadoras del sector? Se trata de una pregunta compleja, cuya respuesta se puede prestar a una utilización demagógica. Es una crisis que ha llevado la tasa de desempleo a cifras en torno al 20%, 1 y que, aún cuando no ha tenido la misma incidencia en los distintos sectores de actividad, es evidente que todos se han visto afectados. El sector de las telecomunicaciones no ha sido una excep-

**A la hora de abordar una negociación, sea un convenio, un expediente de regulación de empleo, etc, es imprescindible huir de posiciones simplistas**

ción y se ha visto afectado por una menor demanda, una bajada generalizada del consumo y una guerra comercial de precios y servicios con el propósito de mantener el mayor número posible de clientes.

Sin embargo, mientras que en otros sectores se ha producido un fuerte incremento del desempleo, en el de las telecomunicaciones prácticamente se ha mantenido.

Ahora bien, con ser este el aspecto más importante, no es menos cierto que en otros aspectos, por ejemplo el económico, también ha afectado a numerosos colectivos, más allá de la polémica decisión del Gobierno de rebajar el salario a los empleados públicos.

A pesar de todo ello, en el marco del sector de las telecomunicaciones, salvo alguna excepción, se ha mantenido el poder adquisitivo y se ha mejorado en bastantes empresas

¿Por qué crees que no ha afectado a este sector como a otros? Se mezclan distintos factores. En primer lugar, en este sector la mayoría de las empresas, como TESA, ONO, TME, han pasado por procesos de reestructuración de plantilla, alguna de ellas al inicio de la crisis.

Por otra parte, cuando se consigue la introducción de cláusulas de garantía de empleo en la negociación de los convenios, como en el caso de TESA, éstas sirven como blindaje, especialmente en situaciones como la actual.

Siguiendo con este asunto ¿qué ha pasado con el tema del IPC? A principios de 2009 se crea un conflicto en relación a la interpretación sobre la existencia del IPC previsto en los convenios en los que había que revisar la subida salarial. Esto generó

una serie de conflictos colectivos con objeto de establecer jurisprudencia para resolver la situación. Ante la lentitud de los procesos jurídicos, se optó, en varios casos, por la renegociación de los incrementos a cuenta manteniendo las cláusulas de revisión del IPC real para garantizar el poder adquisitivo.

En cuanto a los nuevos convenios, se acordó una subida salarial partiendo de cifras concretas en vez de la utilización del IPC previsto, manteniendo la garantía del poder adquisitivo mediante la inclusión de las cláusulas de revisión salarial.

¿Cuáles son los retos más importantes en el futuro inmediato en el sector?

En primer lugar, estamos ante la negociación para prorrogar o no el convenio de Telefónica de España. Hasta el momento y tras dos reuniones, el resultado dependerá de qué tipo de condiciones plante la empresa y la decisión se adoptará en los órganos de dirección del sindicato.

En la misma situación se encuentra el convenio de TME y parece evidente que, aunque se trata de dos marcos jurídicos de negociación, tendrá el mismo desenlace.

En segundo lugar, afrontaremos las elecciones sindicales en Telefónica en las que, aún cuando se pueden dar distintos escenarios, se va desarrollar un grado de demagogia, e incluso agresividad, muy distinto al de otros procesos. Por ello, es imprescindible que el conjunto del sindicato vaya a la plantilla con una información concreta sobre los objetivos alcanzados.

En otro orden de cosas, estamos en negociación con Vodafone para alcanzar un compromiso que permita afrontar las elecciones sindicales en dicha empresa, en la que ya existe un comité de empresa en Vigo como consecuencia de la compra de Tele 2, aspecto que modifica el marco sindical existente hasta ahora y, además, hay que abordar el planteamiento del convenio, cuya vigencia finaliza este año. En este sentido, lo fundamental es dar al próximo convenio el status estatutario con el fin de blindarle ante los elementos perversos que contiene la reforma laboral.

Todo ello sin perder de vista la problemática instaurada en el país en relación a los planteamientos que desde el Gobierno, en el tema de la reforma de las pensiones, y desde la CEOE, en lo referente a la reforma de la negociación colectiva se están planteando y que, junto a la reforma laboral aprobada, pueden propiciar un escenario distinto en el modelo de interlocución sindical. ■

# Dibujos de hijas e hijos de la afiliación de CCOO en el calendario de 2011

Maite Monterrubio

Como todos los años, y con el tema "Cuentos infantiles", el sector de las Telecomunicaciones ha convocado el concurso de dibujos 2011 en el que han participado hijos e hijas de afiliados y afiliadas de CCOO en las empresas del sector.

Un año más el sector de las Telecomunicaciones ha convocado el concurso de dibujo para hijos e hijas de afiliados y afiliadas de las empresas que pertenecen al sector y nuevamente ha sido un éxito de participación.

El tema de este año han sido los

"Cuentos infantiles" y las y los participantes han desplegado todo su ingenio artístico para elaborar unos preciosos dibujos. De todos los dibujos recibidos, se han seleccionado 12 ganadores que, además de recibir su premio, verán sus dibujos publicados en los calendarios de pared y

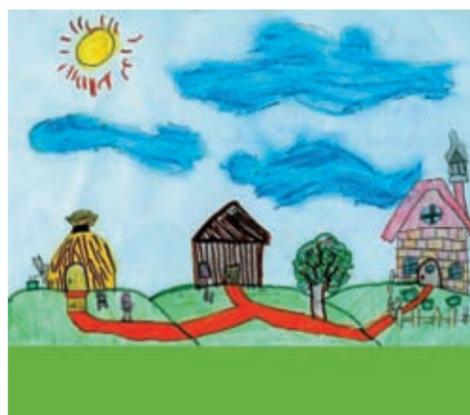
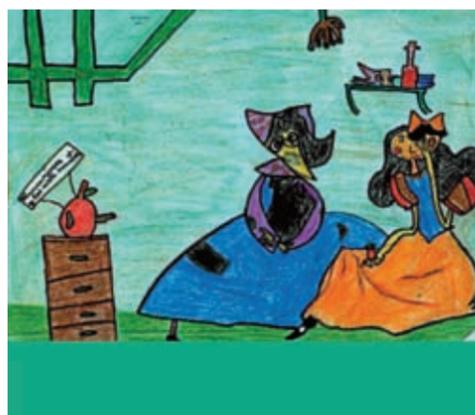
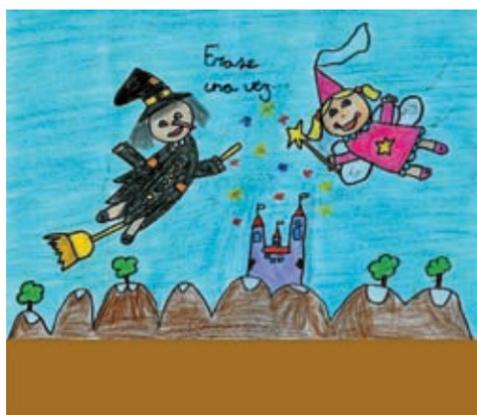
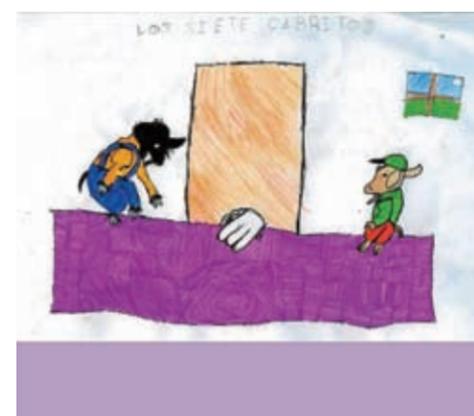
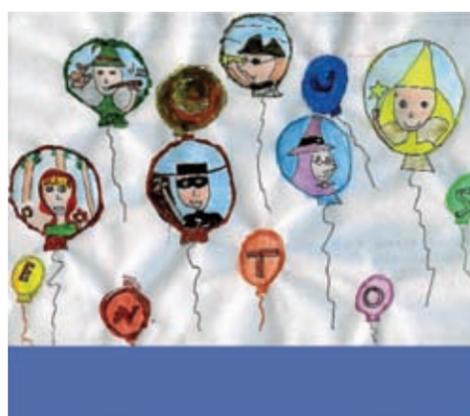
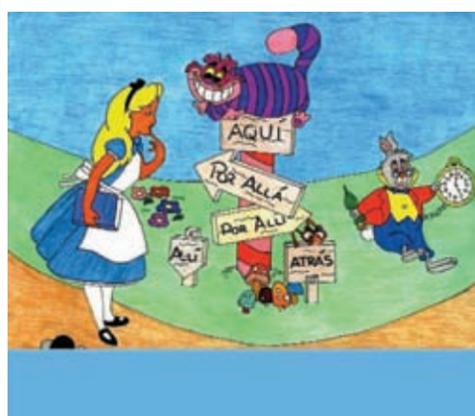
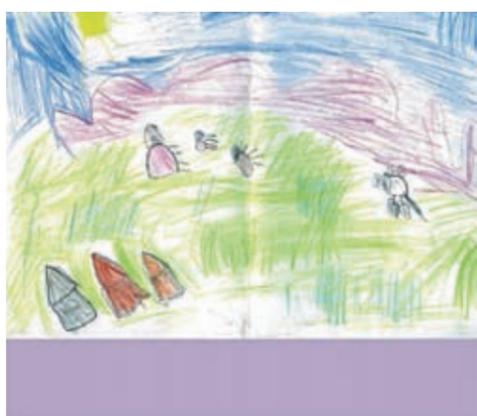
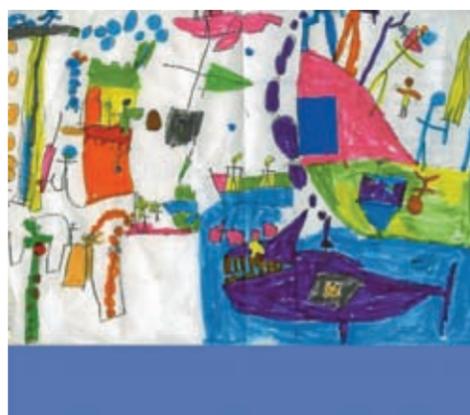
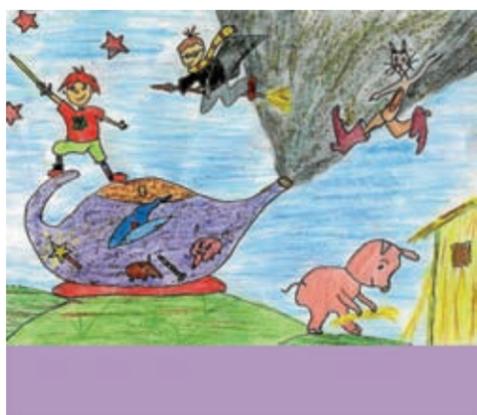
de sobremesa de 2011 que el sector va a imprimir y distribuir a todas las empresas de su ámbito. Junto a los 12 ganadores, este año se han seleccionado otros 24 dibujos que van a formar parte también del calendario de sobremesa 2011.

CCOO quiere aprovechar esta ocasión para felicitar a los ganadores y ganadoras del concurso y agradecerles a todos su participación y animarles a seguir concursando el próximo año. ■

## LOS NOMBRES DE LAS DOCE PERSONAS GANADORAS SON:

**Emma Guaita Vich**  
**Pedro Veiga Pereira**  
**Rocío Coza Santiago**  
**Paula Manzano Juárez**  
**Vera Álvarez Jardón**  
**David Sans Gallego**  
**Cristina Rentero Alonso**  
**de Linaje**

**Noelia Siquier Medina**  
**Fátima Díaz Payán**  
**Irene Estévez González**  
**Cristina Agulló Martínez**  
**Aníbal Bruzón Rodríguez**



## LOS OTROS 24 DIBUJOS SELECCIONADOS SON OBRA DE:

**Guillermo Alonso Gil**  
**Luna Palencias Ortega**  
**Celia Pazó Jiménez**  
**Carles Agulló Martínez**  
**Roi Sevillano Ruiz**  
**Marta Pérez Rodríguez**

**Mariel Díez Calleja**  
**Marta Álvarez Santiago**  
**Samuel Plaza Marco**  
**Marina Sevillano Ruiz**  
**Andrés García Sánchez**  
**Sergio de la Hera González**

**Rocío Barberan Motos**  
**Isabel Amodeo Lucenilla**  
**Noa Palencias Ortega**  
**Carolina Agulló Martínez**  
**Iber Pérez i Morales**  
**Eva Rúa Martínez**

**Elena García Calvo**  
**Clara Gabaldón Esteban**  
**M<sup>a</sup> Auxiliadora Obrero Carmon**  
**Milagros Barragán Mendoza**  
**Laura Gutiérrez Valcuende**  
**Jorge Pujalte Salmerón**