

Telecomunicaciones



Salud Laboral

CCOO Orange participa en la primera evaluación internacional sobre el estrés laboral en una multinacional

Sector

CCOO rechaza la congelación salarial propuesta por Vodafone

Jurídico

р. 04

CCOO acoge favorablemente la nueva Ley reguladora de la jurisdicción social

Nuestra Organización

Entrevista a Almer VIIIajos, coordinador del Sector de Telecomunicaciones de Telefónica-País Valenciano

Editorial

2012 en el Sector de las Telecomunicaciones



l comienzo de un nuevo año es un momento oportuno para repasar la situación y las previsiones sobre el mismo, no sólo como ejercicio teórico sino para revisar los objetivos y replantear lo necesario para desarrollar el trabajo que queda por realizar. En esta ocasión, a las incertidumbres y análisis que se realizan simbólicamente cuando empieza un nuevo año, se añaden las derivadas del cambio político reciente en nuestro país, lo que nos sitúa, aún más, en un escenario incierto.

No creemos que sea necesario abundar mucho sobre la crisis económica global que no sólo no parece terminar, sino que todo apunta a que se prolongará aún más, incluso con un empeoramiento. Seguro que existirán factores achacables o derivados de la situación general, pero no es menos cierto que ni la gestión del

cuada, ni las soluciones y medidas adoptadas han dado los frutos positivos que manifestaban las y los responsables de adoptarlas. A la vista de esta realidad parece que las críticas que realizábamos desde CCOO tenían fundamento y poco consuelo es que las personas responsables lo hayan pagado electoralmente, dado que las víctimas seguimos siendo la ciudadanía. Lo cierto es que la situación hoy, a pesar de los sacrificios realizados fundamentalmente por la parte de la sociedad más vulnerable, es peor: el desempleo aumenta y la economía nacional está al borde de la recesión.

Lo más preocupante es que los y las nuevas responsables, surgidos a partir de la crítica feroz a todo y a todos y sin aportar ninguna alternativa, como era previsible apuntan a solucionarlo de la misma forma y con recortes de mayor calado. Las primeras medidas adoptadas por el nuevo Gobierno, adee internacional ha sido la ade- democrático porque son aún peo- tranquilizadoras.

A la vista de esta realidad parece que las críticas que realizábamos desde CCOO tenían fundamento

res que las criticadas cuando estaban en la oposición, empeorarán las cosas, sobre todo porque, contra toda lógica, se pretende generar riqueza, disminuir el desempleo y atajar la crisis a través de reducir inversión, subir impuestos, recortar prestaciones y rebajar la protección social. Parece una broma, pero no lo es. Añádase que si las reformas sobre leyes laborales, negociación colectiva o el frontal ataque a la capacidad sindical nos parecieron negativos en el último período, las proceso realizada a nivel nacional más de suponer un absoluto fraude intenciones para el futuro no son amparo, y protección.

Obviamente, el trabajo sindical prioritario en ese contexto es combatir esas políticas e intentar que la salida de la crisis, que esperemos que llegue, no sea a costa de los sectores más débiles de la sociedad y de un retroceso de años del llamado Estado de bienestar. Además, la situación nos obliga a defender el papel y capacidad de los sindicatos, último reducto que nos queda por proteger y únicos instrumentos útiles para combatir la destrucción de derechos, motivo por el cual se les ataca.

Con este escenario cobra especial importancia la negociación colectiva crisis a través de y los factores de protección derivados de la misma

Por supuesto, en este marco, el Sector de las Telecomunicaciones no es una isla. A los factores conocidos derivados de una regulación basada en la idea del "todo gratis" y la bajada de precio como objetivo prioritario (líneas que, aunque habrá que esperar a la concreción de criterios del nuevo Gobierno, lo previsible es que se mantengan en lo fundamental) se añadirá una inevitable caída del consumo y, por tanto, de los beneficios de las empresas. No hay que ser un experto para deducir las consecuencias del recorte de gasto consiguiente y el intento de trasladarlo a la parte "fácil", el coste laboral.

Con este escenario cobra especial importancia la negociación colectiva y los factores de protección derivados de la misma. Ese es otro objetivo fundamental para este año. En un entorno de paralización de miles de convenios, de recortes y reformas que apuntan hacía la disminución de esa protección e incluso al propio concepto de negociación colectiva, es evidente la importancia de mantener y extender en el sector esas capacidades de seguridad,

En ese sentido, comparativa- en tiempos de crisis. ■

mente con el contexto general, la situación en el sector es relativamente buena. Si exceptuamos el convenio de Contact Center, que continúa estancado y sin síntomas de acuerdo, el resto del sector, a fecha de hoy, o tiene cerrados sus convenios o están funcionando en plazo y vigencias, aunque estos últimos obligarán a negociar este año algunos convenios o acuerdos que vencen o han vencido, a los que habrá que prestar atención y trabajo.

En cuanto al ámbito interno, no menos importante en la medida

Se pretende generar riqueza, disminuir el desempleo y atajar la reducir inversión, subir impuestos, recortar prestaciones y rebajar la protección social

que supone un balance de gestión y la fijación de objetivos, políticas y equipos de dirección, hay que señalar el trabajo añadido que supondrá entrar en un proceso congresual. En 2012 tendrán que celebrarse los Congresos de Secciones Sindicales Estatales (Telefónica de España entre ellas), del sector y de la Federación Estatal, previos al Congreso Confederal que tendrá lugar a principios de 2013. Aunque dicho trabajo es necesario no debe suponer merma alguna a la atención debida a los objetivos sindicales apuntados, lo que significa un esfuerzo extra para cubrir todos los frentes de trabajo.

Además, ese proceso congresual, que inevitablemente supone una cierta tensión lógica en el interno, debe centrarnos en la discusión democrática sobre los objetivos, medios y formas más adecuados para afrontar todo lo apuntado anteriormente.

En todo ello trabajaremos, esperando que los mayas no tengan razón y no se acabe el mundo en este año. Aunque incluso esto no nos evita el trabajo que hay que realizar. Feliz 2012 a todos y a todas. El término tradicional de próspero año también es especialmente adecuado

Edita:

Sector de Telecomunicaciones de CCOO Ronda de la Comunicación, s/n Distrito C, Edificio Este 2, Planta Baja 28040 Madrid

Tlfno: 914829909 - Fax: 914829966 teleco.comunicacion@fsc.ccoo.es www.fsc.ccoo.es/webfsctelecomunicaciones

tribuna: de los servicios I Telecomunicaciones

Director: Pepe Gálvez

Responsable sindical: Marcelino Fernández

Responsable de Redacción M^g Teresa Monterrubio

Conseio Editorial:

Jesús Vesperinas Marcelino Fernández Felipe Aguado

Carmen Juárez Javi Navarro

Diseño v maguetación:

Buenos días, www.buenosdias.info

Rotimpres

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







España Esta licencia no se aplica a los contenidos publicados por libuna de los servicios a la ciudadania procedentes de los terceros siguientes: textos, gráficos, ilustraciones, dibujos, caricaturas, informaciones, fotográfias e imágenes que vayan firmados. Para obtener permisos más allá del ámbito de esta licencia contacte con fsc@fsc.ccoo.es

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

Salud laboral

La correcta clasificación de los accidentes como medida de prevención

Por: José Rafael Alavés Such

Salud Laboral

LA CORRECTA CLASIFICACIÓN de los accidentes es un elemento de estadística y control necesario, que nos proporciona una información valiosísima a la hora de identificar acciones y estrategias que permitan corregir situaciones que generan riesgos. Toda esa labor ha de tener como fin principal evitar que un accidente se produzca. El objetivo no es otro que conseguir una "accidentabilidad 0".

A la hora de clasificar los accidentes según el tipo de lesión que se produce, encontramos criterios dispares y un vacío normativo que impide una clasificación previa, única e inequívoca. En la mayoría de las ocasiones, la correcta clasificación se determina con posterioridad, fruto de cómo evoluciona

una lesión. En otras ocasiones, la clasificación se determina después de una interpretación o pronunciamiento jurídico posterior.

En el marco actual, surgen tantas interpretaciones como intereses creados a la hora de reflejar estadísticamente esa realidad, lo que en ocasiones se traduce en llevar a la confusión aquellas cuestiones que sí están debidamente normativizadas, llegando incluso a cuestionar si "este daño sufrido con motivo u ocasión de mi trabajo" es un accidente laboral.

Toda esta falta de concreción y unificación de doctrinas se traduce en una realidad peligrosa, en la que poco a poco se abandona el criterio preventivo a favor de un criterio economicista. Se trata de eliminar o minimizar la posible sanción, maquillar la estadística para optar a determinada subvención o, sencillamente, aparentar una imagen de



falso compromiso social, dejando a un lado el importantísimo valor que tienen estos datos para desarrollar acciones de prevención.

Desde el Sector de Telecomunicaciones de CCOO, demandamos unos criterios universales y claros, que permitan una interpretación El objetivo no es otro que conseguir una "accidentabilidad 0"

única que posibilite la homogenización en la clasificación de los accidentes laborales. Esto hará posible el desarrollo de estrategias que permitan reducir la siniestralidad laboral. Solo desde un tratamiento de la información veraz podremos desarrollar acciones eficientes.

CCOO Orange participa en la primera evaluación internacional sobre el estrés laboral en una multinacional

Tras un largo proceso en el Comité Europeo de France Telecom, donde CCOO representa a toda la plantilla española de Orange, se ha diseñado una evaluación internacional para medir el estrés laboral, en la que han participado filiales del Grupo FT de 18 países distintos.

Por: Daniel Rodríguez
Ernesto Serrano

UNO DE LOS ASPECTOS FUNDA-MENTALES en las relaciones laborales es la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras, a través de la prevención de los riesgos laborales. En una empresa como Orange, frente a los tradicionales riesgos relacionados con el entorno físico, condiciones ambientales, etc., cobran cada vez más importancia los riesgos derivados de anomalías en la organización del trabajo y de las relaciones humanas, esto es, los riesgos psicosociales y, entre ellos, el estrés laboral. La evaluación en Orange España advierte que más de 400 trabajadores y trabajadoras de la empresa tienen un riesgo alto para su salud a causa del estrés laboral La evaluación en Orange España advierte de que más de 400 trabajadores y trabajadoras de la empresa tienen un riesgo alto para su salud a causa del estrés laboral. Además, la evaluación internacional destaca en España los siguientes problemas:

- Una relación tensa entre las personas empleadas y la dirección; de hecho, la dirección española es la peor valorada de toda Europa.
- No existe carrera profesional en Orange, ni promociones, ni ascensos.
- La presencia significativa de exceso de trabajo provoca una organización fatigada, desmotivada y estancada.



Como consecuencia de los despidos indiscriminados e injustos de los últimos años, el temor a perder el puesto de trabajo es un rasgo distintivo de Orange España.

La Sección Sindical de CCOO-Orange ya se está negociando con la empresa la puesta en marcha de varias acciones preventivas para corregir los riesgos destacados en la evaluación, tales como protocolos frente al acoso laboral y frente a jefaturas tóxicas, evaluación para que los y las trabajadoras revisen la gestión de los jefaturas, políticas de promociones y ascensos basada en criterios objetivos y medibles, erradicación de los despidos injustificados, fomento del teletrabajo, etc.

Sector

CCOO rechaza la congelación salarial propuesta por Vodafone

La negociación del V Convenio Colectivo de Vodafone España se ha paralizado en la primera reunión desde la constitución de la mesa negociadora por la postura inmovilista de la empresa, que rechazó la plataforma conjunta presentada por CCOO y UGT y planteó, como mejor escenario posible, una subida salarial cero.

Por: Sección Sindical Estatal Vodafone

EN LA PRIMERA REUNIÓN mantenida el 13 de diciembre, después de la constitución de la mesa negociadora, la empresa ha rechazado la plataforma conjunta presentada por los sindicatos y ha planteado, como mejor escenario posible, la congelación salarial para toda la plantilla con posibilidad de mantenimiento del paquete de beneficios contenido en el actual convenio y sin un explícito compromiso de mantenimiento del empleo. Ante la diferencia de posturas y el distanciamiento en los planteamientos, se ha paralizado el calendario de reuniones previsto inicialmente y se ha pospuesto la siguiente reunión para enero de 2012, pero sin concretarse fecha alguna.

CGOO ha manifestado su absoluto y total desacuerdo con la postura de la empresa, ya que, evidentemente, supone una clara pérdida de poder adquisitivo, que perjudica especialmente a los sueldos más bajos, en una compañía que, a pesar del actual contexto de crisis y de los malos resultados previstos para el último trimestre, prevé finalizar su año con una facturación de más de 5.000 millones de euros de beneficio.

Asimismo, CCOO considera que, de acuerdo con lo expresado por Vodafone en su informe de Responsabilidad Social Corporativa de 2011, la compañía debe escuchar las propuestas presentadas por la parte social para optar por la más justa y responsable para con la totalidad de la plantilla y adoptar otras vías que sean más eficaces que el inmovilismo en el que se ha instalado. Así, CCOO plantea el aumento del sueldo mínimo y la actualización de ciertos conceptos salariales, sin que ello tenga que suponer un incremento de la masa salarial, sino una mejor redistribución de la misma, además de posibles mejoras en la conciliación que no supongan coste necesariamente y que pueden ayudar a mejorar la productividad.



Fachada de tienda Vodafone. Fotografía archivo

CCOO plantea el aumento del sueldo mínimo y la actualización de ciertos conceptos salariales

El pasado 16 de noviembre, cumpliendo con el plazo legal previsto para la conformación de la mesa de negociación de este V Convenio, se celebró la reunión de constitución de la mesa negociadora en la que están representadas GCOO y UGT como sindicatos mayoritarios.

El 29 de septiembre, la empresa denunció el último convenio colectivo, actualmente vigente. Los cuatro convenios acordados

hasta la fecha con la empresa han pretendido como principal objetivo mejorar, en la medida de lo posible, los derechos de los trabajadores y trabajadoras de Vodafone en todo el territorio estatal; habiéndose negociado en ellos todos los aspectos sociolaborales de ámbito nacional e interés general para la plantilla y centrándose en incrementar los de aquellos colectivos con peores condiciones.

Dichos convenios son los que garantizan, entre otras condiciones, el disfrute de beneficios sociales tales como tickets de comida, ayuda guardería, ayudas a familia numerosa e hijos discapacitados, plan de pensiones, seguros de salud, vida y accidentes, y un Fondo Social o Asistencial entre otros que se encuentran recogidos en el anterior pero actual convenio.

Firmado un acuerdo económico en Telefónica Telecomunicaciones Públicas

CCOO ha firmado un acuerdo económico en Telefónica Telecomunicaciones Públicas (TTP) que garantiza el poder adquisitivo de toda la plantilla, que lleva desde el 2009 sin subida salarial.

Por: Manuel López Ros

Telefónica Telecomunicaciones Públicas

ESTE ACUERDO SIGNIFICA un aumento salarial que no se producía desde 2009 y la aceptación de no cerrar el VIII Convenio, que sigue estando en ultraactividad, es decir, su parte normativa sigue vigente, pero la parte obligacional no. El acuerdo supone un cambio en el modelo de la distribución salarial, que pasa de incrementos porcentuales fijos en tablas salariales a negociar sobre subidas en masa salarial. De esta manera se negocia una solución intermedia para desbloquear una situación que se arrastra desde finales de 2008.

Este acuerdo significa un aumento salarial que no se producía desde 2009

El conflicto se remonta a octubre de 2008, cuando se denuncia el VIII Convenio Colectivo. Las negociaciones se retoman en el segundo semestre de 2009 y primer trimestre de 2010, pero las posturas entre las partes negociadoras son muy distantes, tanto en aspectos económicos como en las medidas de carácter sociolaboral. En 2010, ante el incumplimiento por parte de la empresa de la consolidación de la paga de productividad a salario base, la representación sindical presenta una denuncia que se gana ante los tribunales, lo que origina un postura más intransigente por parte de la empresa.

Con esta firma se ha acordado iniciar las negociaciones en el segundo trimestre de 2012, momento en el cual, según la empresa, estarán más definidos tanto el proyecto de empresa como su situación económica. Se retomará entonces la negociación del convenio colectivo, en la que CGOO intentará, como hasta ahora, alcanzar acuerdos y cerrar, por fin, un convenio que plasme el marco de relación entre la empresa y la plantilla de TTP.

La negociación de la prórroga del V Convenio Colectivo de Telefónica Móviles

CCOO muestra su decepción ante la mala gestión realizada por UGT y STC en la negociación de la prórroga del V Convenio Colectivo de Telefónica Móviles. Por primera vez en la historia de la empresa, la plantilla va a perder poder adquisitivo.

Por: Sección Sindical TME

LA EMPRESA, tras analizar el contexto de crisis dentro y fuera de la empresa, se limitó a ofrecer una revisión salarial adicional del 0,5%, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2011, comprometiéndose al pago del mismo para la nómina de noviembre. Esto supone una subida final para 2011 de un 1% con respecto al salario del 2010.

CGOO, más allá de congratularse por conseguir que la empresa se haya sentado a negociar tras las múltiples expresiones de protesta, muestra su decepción ante la mínima mejora obtenida, ya que la subida salarial supondrá por primera vez en la historia de TME que la plantilla va a perder poder adquisitivo, en concreto para el año 2011 cerca de un 1,5%.

En cuanto a la integración societaria entre Telefónica Móviles y Telefónica de Es-

paña, CCOO ha instado a la empresa a tratar nuevas vías de acercamiento entre los colectivos de TME y TdE, desarrollando temas pendientes de tratar en distintas comisiones y grupos de trabajo o en cualquier otro foro, que nos permitan ir homogeneizando las condiciones laborales, y que se tenga en cuenta el 1% de revisión salarial alcanzado en 2011 como porcentaje de inicio en la revisión salarial de 2012.

En resumen, CCOO tiene fijados para el año 2012 cuatro objetivos:

- la subida salarial para dicho año partiendo del 1% pactado para 2011.
- el pago de los objetivos como algo irrenunciable e innegociable
- avanzar en temas de conciliación extendiendo el teletrabajo, flexibilizando los horarios de entrada y salida, ampliando la edad del menor a cargo para poder reducir la jornada, etc.
- la integración plena con TdE. ■

Internacional

¿Qué pasa en las Telecomunicaciones?

Una vez finalizado el 2011 los diferentes agentes involucrados en el sector de las telecomunicaciones están desarrollando una actividad frenética. La Comisión Europea, la Comisión del Mercado de las Telecomunicaciones(CMT), el Ministerio de Industria, etc. aceleran y solicitan información para la toma de decisiones que se va a realizar durante el próximo año 2012, que se presenta cargado de modificaciones legales y reguladoras.

Por: Fernando Hernández

Área de Internacional

LA CE HA SOMETIDO a consulta pública las modificaciones en el reglamento de roaming, los criterios de aplicación del principio de no discriminación entre los operadores y el debate sobre la neutralidad de la red. En España, una vez adjudicadas las frecuencias del espectro para la telefonía móvil, se encuentra pendiente la Ley General de Telecomunicaciones, que debe transponer las modificaciones de las directivas europeas del año 2009, directrices que debían haberse realizado antes de mayo de este año. Por su parte, la CMT planteó una consulta pública sobre el programa de actividades que tiene previsto para el 2012, especialmente la revisión de los mercados de las telecomunicaciones regulados actualmente.

El sector de las telecomunicaciones en España se encuentra con tasas de crecimiento mensuales negativas en telefonía fija, móvil y banda ancha. La caída de actividad de las empresas se ha notado sobre todo en la telefonía fija, donde se han perdido más de un millón de líneas, de la cuales casi 950.000 lo han sido

en el segmento residencial. En el 2008 las tasas de crecimiento interanuales eran del 1,7% en fijo, el 7% en móvil y el 20% en banda ancha. En septiembre de 2011 se encontraban en el -1,7%, el 4,7% y en el 8%, respectivamente.

El sector de las telecomunicaciones en España se encuentra con tasas de crecimiento mensuales negativas en telefonía fija, móvil y banda ancha

Pero no todo es negativo. En banda ancha, el aumento de velocidad que ofrecen los operadores es cada vez mayor dado el esfuerzo inversor que han realizado las operadoras con redes propias, tanto en las mejoras tecnológicas sobre par de cobre y cable-modem, como en el despliegue de nuevas redes de fibra óptica (FTTH) y redes de móviles de 3G y 4G. Además se ha incluido la banda ancha a 1 Mbps en el servicio

universal, lo que va a obligar a invertir en infraestructuras.

Sin embargo, el sector de las telecomunicaciones, además de la regulación, o por eso, se encuentra sometido a una múltiple carga fiscal. Junto con los impuestos de cualquier empresa (impuestos de sociedades, IAE, IVA, bienes inmuebles, etc.) tiene que afrontar una serie de tasas como la general de operadores, de uso de dominio público radioeléctrico, de numeración telefónica o las tasas de las administraciones locales. A éstas se le sumó, a partir del 2009, la de financiación de la Corporación RTVE.

La racionalización de esa carga fiscal y la reinversión de una parte de los ingresos que recibe el Estado en la trasformación de las "viejas infraestructuras" en las nuevas "autopistas de bits" pueden contribuir a mejorar las prestaciones de los servicios a la sociedad, aumentar la cohesión territorial, mejorar la educación, extender y facilitar la atención sanitaria, reducir el consumo energético, etc.

En recientes estudios se concluye que el aumento de la velocidad en banda ancha tiene un efecto positivo en el PIB. Doblar la velocidad en banda ancha supone un incremento del 0,3% en el PIB y

En recientes estudios se concluye que el aumento de la

ancha tiene un efecto positivo en el PIB

velocidad en banda

que por cada diez puntos de porcentaje de incremento en la penetración de la banda ancha, el PIB se incrementa un 1%.

La Agenda Digital Europea marcó como objetivo la extensión de la banda ancha básica en toda la Unión Europea en 2013. Para el 2020, velocidad de 30 Mbps para toda la ciudadanía y el 50% de hogares conectados a velocidades de 100 Mbps. Estos retos, aunque pueda

ponerse en cuestión su consecución, manifiestan la firme apuesta por parte de la UE por las redes como motor económico del futuro. Las recientes declaraciones de la comisaria de la Agenda Digital Europea, Neelie Kroes, amenazando con bajar los precios de las líneas mayoristas con el objetivo de forzar las inversiones en redes de nueva generación, no favorecen estos objetivos.

CCOO entiende que en el momento en el que estamos, la UE, la CMT y el Gobierno deben potenciar el despliegue de Redes de Nueva Generación y para ello la regulación debe orientarse a favorecer su desarrollo, promoviendo, entre otras medidas, la seguridad jurídica y regulatoria que lo haga posible, primando el esfuerzo inversor de los operadores de telecomunicaciones para que creen empleo y riqueza, especialmente en este momento de contracción económica.



CCOO, en el Congreso Mundial UNI ICTS

Por: Sección Internacional

El pasado mes de octubre se celebró en México DF el Congreso Inaugural Mundial del Sector ICTS de UNI, que engloba a los anteriores sectores de Telecomunicaciones y Servicios de Tecnología de Información, y que representa a más de 3 millones de trabajadores y trabajadoras en todo el mundo.

En representación del Sector de las Telecomunicaciones de CCOO, ha asistido una delegación encabezada por el secretario general, Jesús Vesperinas, que ha participado en las discusiones y debates del congreso.

En el congreso, además de realizar la fusión de estos dos sectores de UNI, nombró primer presidente de UNI ICTS a Francisco Juárez, del sindicato mexicano STRM. Se ha aprobado un Plan Estratégico de actuación a nivel mundial y regional, que pone el foco de las actuaciones en:

 La consecución de más acuerdos globales y regionales con las empresas internacionales como Deutsche Telekon, Digi Cell, Telenor, Teliasonera, Telekon Malasia y MTN. Se ha aprobado un Plan Estratégico de actuación a nivel mundial y regional

- La mejora y el seguimiento de los Acuerdos globales actuales en Telefonica, Portugal Telecom y France Telecom.
- Potenciar y apoyar los trabajos de los comités de empresa europeos para potenciar la presencia sindical en ellos.



Asistentes al Congreso Inaugural Mundial del Sector ICTS de UNI. Fotografía archivo

- Incrementar la fuerza de los sindicatos y obtener un mayor reconocimiento de la actividad sindical.
- Realizar campañas para elevar los estándares de empleo y mejorar las relaciones laborales gracias al diálogo social.

Finalmente, se debatieron y aprobaron dos documentos, uno sobre la implantación de la banda ancha y otro sobre el paro juvenil, y se aprobó el reglamento que regirá el sector.

Jurídico

CCOO acoge favorablemente la nueva Ley reguladora de la jurisdicción social

CCOO ha acogido favorablemente la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social, que entró en vigor el pasado 11 de diciembre de 2011, ya que introduce numerosas mejoras e innovaciones importantes que afectan de forma directa a la defensa, individual y colectiva de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Por: Gabinete Jurídico

La propia norma deglara como objetivo final, en su preámbulo, "ofrecer una mayor y mejor protección a los trabajadores y a los beneficiarios de la Seguridad Social, fortaleciendo la tutela judicial en un espacio vertebrador de la vida social y económica. Al mismo tiempo se refuerza la seguridad jurídica del marco de encuentro entre los operadores sociales y económicos, así como en la actuación de las entidades u organismos gestores o colaboradores de las referidas prestaciones sociales. La presente Ley persigue dotar a los órganos judiciales de instrumentos que agilicen los procesos de resolución de controversias, eviten abusos equilibrando la protección y tutela de los distintos intereses en conflicto, protejan mejor a los trabajadores frente a los accidentes laborales y proporcionen mayor seguridad jurídica al mercado laboral".

Se reformula de forma completa la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas

Esta nueva ley mejora el procedimiento ordinario para el ejercicio de acciones individuales a través de la modificación de todo lo relativo a los actos procesales como refuerzo de conciliación y reclamación previa, medidas cautelares, medios de prueba, modalidades procesales y acumulación de acciones.

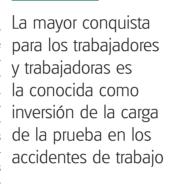
miento de reclamación individual, con objeto de agilizar el cobro de deudas derivadas de la relación laboral, aparece una nueva modalidad procesal que es el proceso monitorio para requerimientos de pago de cantidades vencidas y exigibles siempre que sean inferiores a 6.000 euros.

También se reformula de forma completa la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, acogiendo las tesis defendida

por la doctrina constitucional y jurisprudencial.

En el tema de acoso laboral y discriminación, el juez social se erige para los trabajadores como el garante ordinario de los derechos fundamentales de las personas afectadas en estas situaciones. la conocida como

La ley, en esta defensa de los derechos fundamentales, detalla posibles colisiones con otros derechos de la prueba en los como es la intimidad personal, regulando aspectos como dictámenes médicos o psicológicos, reconocimientos clínicos, muestras, etc.





Jornada sobre la Ley de Jurisdicción Social. Fotografía archivo

(delitos y faltas) y social. Esto implica que, los accidente de trabajo o enfermedades profesionales, serán juzgados únicamente por el orden social y, cuando sea constitutivo de delito o falta, por el orden penal.

Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones en prevención de riesgos laborales se responsabiliza del accidente de trabajo o enfermedad profesional tanto a la parte empresarial como a terceros, siempre que se encuentren obligados legal o convencionalmente;

La nueva Ley de Jurisdicción Laboral introduce la necesaria seguridad jurídica para la defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras



NOVEDADES SIGNIFICATIVAS

ocasiones en amparo el Tribunal Constitucional, que toda vulneración de un derecho fundamental lleva asociado un daño moral.

Amplia el perímetro de los conflictos colectivos, de modo que comprende toda clase de cuestiones colectivas y abre la posibilidad de ejecución de sentencias dictadas en estos conflictos. Asimismo, las sentencias de condena en estos procedimientos son susceptibles de ejecución individual, serán ejecuti-

Asimismo, dentro del procedi- como ha recogido en numerosas juzgada sobre los procesos indivi- mandar a la compañía aseguradora. duales pendientes de resolución.

La finalidad última de la nueva Ley es la unificación de la materia laboral. Esto va a reflejarse en que por primera vez se concentra en el orden jurisdiccional social todo lo relativo a prevención de riesgos laborales, acabando con el anterior sistema que suponía, ante accidentes de trabajo, el conocimiento de todos los órdenes jurisdiccionales: civil (indemnizaciones), administrativo (impugnación de sanciones), penal

Por primera vez se reconoce, vas y producirán efectos de cosa esto supone la posibilidad de de-

Sin embargo, la mayor conquista para los trabajadores y trabajadoras es la conocida como inversión de la carga de la prueba en los accidentes de trabajo, ya que, a partir de ahora, corresponde a los deudores de seguridad (empresariado) y a los concurrentes en la producción del accidente (terceros) probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo. No es elemento que exonere de responsabilidad la culpa no temeraria del

trabajador ni la que obedece al ejercicio habitual del trabajo o la confianza que este inspira (artículo 96.2)

En materia de prevención de riesgos laborales aparecen nuevas acciones, especialmente en la reclamación de daños derivados de accidentes de trabajo, emplazándose al Gobierno para que apruebe un sistema de valoración de daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, mediante un sistema específico de baremo de indemnizaciones, actualizables anualmente, para la compensación objetiva de dichos daños en tanto las víctimas o sus beneficiarios no acrediten daños superiores.

Por último, la ley regula de forma completa la impugnación de todas las resoluciones administrativas laborales como expedientes de regulación de empleo, sanciones y actuaciones de la Inspección de Trabajo. Sin embargo, CCOO entiende que debería de haberse abordado este tema de manera integral incluyendo la regulación del derecho de huelga e impugnación de servicios mínimos que sigue recayendo en el contencioso administrativo.

En definitiva, la nueva Ley de Jurisdicción Laboral introduce la necesaria seguridad jurídica para la defensa de los derechos de los y las trabajadoras.

El Sector de las Telecomunicaciones de CCOO valora el esfuerzo legislativo realizado porque supone resolver en futuras demandas los problemas surgidos de la anterior regulación procesal. Además, se fortalece el papel de CCOO en todos los procedimientos judiciales del orden social para la defensa de las trabajadoras y trabajadores.

Nuestra Organización

Almer Villajos,

Coordinador del Sector de Telecomunicaciones de Telefónica-País Valenciano

"Otro objetivo, que para mí es un reto, es conseguir más implicación de los delegados y delegadas del sector en el trabajo sectorial, dar el paso de la atención sindical de la empresa a la atención sindical en el sector"

Almer Villajos Tendero nació en Montizón, Jaén, en 1968 y a los 14 días de nacer lo trasladaron a Mallorca, donde ha pasado su infancia y juventud. En 1989 entró a trabajar en el aeropuerto de Palma como camarero en la cantina de personal. Esa primera experiencia laboral le llevo a afiliarse a CCOO. Al año siguiente ingresó como eventual para cubrir las vacaciones en el departamento de Tráfico de Telefónica. En 1992 aprobó la convocatoria para fijo, y siguió trabajando en Tráfico, hasta 1999, cuando se convirtió en Asesor Comercial y se fue trasladado a Valencia. Además de los cambios personales que supuso su marcha a la península, fue en Valencia donde dio el paso para comprometerse más con CCOO. Desde 2000 ha formado parte de la Ejecutiva Federal del País Valenciano, ostentando varias responsabilidades. Lleva dos legislaturas siendo el coordinador territorial del Sector de las Telecomunicaciones en el País Valenciano, como también el responsable de la zona del Levante en el ámbito sindical. Es licenciado en psicología, le gusta la novela histórica y policiaca, y hace años que escribe una novela que algún día finalizará.

Por: Maite Monterrubio

¿Cuál es tu actividad principal como coordinador territorial?

En mi caso depende del ámbito al que nos refiramos, ya que ostento dos coordinaciones la sectorial y la

A nivel sectorial, en junio de 2009 los delegados y delegadas del sector de CCOO del País Valenciano votaron por unanimidad un plan de trabajo para el sector y mi principal actividad es llevar a cabo dicho plan. Se trata de reforzar la estructura que ya llevábamos construyendo desde 2001, organizar un equipo de trabajo para atender las empresas blancas y aquellas donde tenemos afiliación pero no representación, haciendo elecciones sindicales, en definitiva, extendiendo el sindicato al sector productivo que me ha tocado representar. Esta tarea no es fácil, ya que estamos hablando de un sector muy heterogéneo, con convenios muy diferentes y recursos sindicales desiguales; con una afiliación muy alta en Telefónica y baja en el resto de empresas, al igual que en muchos territorios. Pero el trabajo se centra en Valencia, ya que ahí reside el 80% de los trabajadores y trabajadoras del sector en la Comunidad Valenciana.

Con respecto a la zona, es otro tipo de trabajo. Estamos hablando de secciones sindicales constituidas desde hace décadas, con la larga trayectoria. Es una zona compleja, ya que hablamos de tres territorios,

dos peninsulares y uno insular, con sus respectivas federaciones territoriales diferentes. Ha sido un trabajo ilusionante, ya que hemos conseguido mantener "el sentirse zona", siempre respetando la autonomía de cada sección sindical. Eso se ha conseguido gracias a las visitas periódicas que realizamos a las zonas y que son dos como mínimo al año. Hay que decir que el hecho de pertenecer a una misma dirección de Recursos Humanos, ha facilitando mucho el trabajo de interlocución con la empresa, además de llevar, y eso hay que agradecérselo a los responsables zonales anteriores, unas relaciones bastante cordiales.

Ha sido un trabajo ilusionante, ya que hemos conseguido mantener "el sentirse zona", siempre respetando la autonomía de cada sección sindical

¿Qué objetivos os habéis marcado en los dos ámbitos, el sector y la zona? El primero es empezar a trabajar

de cara al próximo congreso y los objetivos los deberemos plasmar en el próximo plan de trabajo. Si evaluamos cómo ha ido esta última legislatura, mi propuesta para los objetivos sería, aunque parezca una obviedad, seguir creciendo representativamente y afiliativamente. Seguimos teniendo una cantidad considerable de empresas de cierta envergadura donde no tenemos representación sindical; afortunadamente este año, por ejemplo, hemos podido presentar y obtener representación sindical en Vodafone, lo que ha sido un hito histórico, hemos revalidado nuestra representación en Retevisión, somos mayoría en Teletech y, aunque hemos bajado, hemos obtenido representación en Atento.

Sin embargo, todavía no hemos podido conseguir entrar en las pymes del sector, un trabajo muy complicado en la que la actual situación económica no ayuda. Tenemos un crecimiento progresivo en la afiliación que, aunque es lento, vamos haciendo camino.

Otro objetivo, que para mí es un reto, es conseguir más implicación de los delegados y delegadas del sector en el trabajo sectorial, dar el paso de la atención sindical de la empresa a la atención sindical en el sector. Esto cuesta y no es una cuestión de recursos, sino de voluntad de todos y todas. Este será mi principal objetivo para los próximos cuatro años, si dicha responsabilidad vuelve a recaer en mí.

Como miembro de la Ejecutiva Estatal de Telefónica de España ¿Qué valoración haces de la negociación del convenio colectivo firmado el pasado mes

Evitando cualquier triunfalismo, recojo las palabras pronunciadas



sector: "Probablemente, y yo diría seguro, hayamos firmado el mejor convenio de este año, en nuestro país". Además de la tranquilidad que nos da a los trabajadores y trabajadoras de Telefónica en los años de su vigencia; cumple con los cuatro objetivos que nos habíamos marcado: garantía de empleo, no movilidad geográfica forzosa (interprovincial e interinsular), no a las segregaciones y mejora del poder adquisitivo. No podemos olvidar el contexto en el que se firma el convenio: un país con casi cinco millones de parados, donde casi el 100% de la negociación de los convenios está paralizada, y donde la patronal ha estado pidiendo congelación salarial e incluso en algunos ámbitos, como es el caso de la plantilla de la Administración se les ha bajado.

La idea de pasar toda la vida trabajando para la misma empresa cada vez está más en desuso, ya que la precariedad laboral y la temporalidad se han convertido en moneda de uso corriente

En definitiva, teniendo en cuenta los objetivos y el contexto, no se podía firmar otro convenio. ¿Se podía mejorar?, en esta vida todo es mejorable, pero con la que está cayendo, es, sin ninguna duda, el mejor con-

¿Cómo ves el futuro?

Pues el futuro sindical y de las relaciones laborales lo veo, sinceramente, bastante negro, aunque concretamente los trabajadores y trabajadoras de Telefónica no nos podemos quejar.

Como sindicalistas, no podemos ni debemos quedarnos en nuestro ámbito más cercano, aunque tampoco tenemos que mirar muy lejos para comprobar, por ejemplo, que en las empresas de nuestro sector se han producido muchos cambios en los últimos años en lo que a las relaciones laborales se refiere. La idea de pasar toda la vida trabajando para la misma empresa cada vez está más en desuso, ya que la precariedad laboral y la temporalidad se han convertido en moneda de uso corriente. Si a esto le añadimos el discurso, que por desgracia está calando, de que los sindicatos no somos necesarios en este nuevo "mundo laboral", lo tenemos complicado.

Pero no hay que desesperar, lo que nos legitima es la afiliación y las elecciones sindicales y ambas, cada vez son más válidas y así tenemos que transmitirlo al conjunto de los trabajadores y trabajadoras. Un mundo laboral sin sindicatos o con sindicatos poco respaldados sería mucho peor.

La importancia de la formación sindical

Por: **Miguel A. Ojeda** Acción Sindical

LA FORMACIÓN SINDICAL representa una herramienta fundamental e importantísima para el desempeño del trabajo sindical. Desde esta premisa, el Sector de las Telecomunicaciones ha puesto en marcha unas jornadas de formación sindical dirigidas a delegadas y delegados del sector, con las que se pretende dotar a los participantes de los instrumentos necesarios para desarrollar sus responsabilidades sindicales con la mayor eficacia posible, sobre todo, en la época de crisis que vivimos.

La legislación laboral está en continuo cambio y dichos cambios, en la situación de crisis actual, se es-

tán llevando a cabo de una forma vertiginosa. Por un lado, nos encontramos con la reforma laboral impuesta por el Gobierno, que puso en manos del empresariado mayores elementos para precarizar las condiciones de trabajo. Por otro, el cambio del contexto de la negociación colectiva introduce elementos que rompen el equilibrio de la negociación entre la parte trabajadora y la empresarial, inclinándose claramente por la segunda. Y por último, las modificaciones que se han llevado a cabo con las pensiones, que gracias a que fueron negociadas con los agentes sociales se consiguió aliviar las pretensiones iniciales del Gobierno.

En este contexto, la necesidad e importancia de la formación sindical de los delegados y delegadas es un hecho reconocido. Es habitual encontrarse con dificultades para la defensa de los derechos e intereses profesionales debido a la falta de los conocimientos necesarios en temas sindicales y las carencias en legislación laboral básica.

Se pretende dotar a los participantes de los instrumentos necesarios para desarrollar sus responsabilidades sindicales con la mayor eficacia posible



Desde el Sector de las Telecomunicaciones somos concientes de que los delegados y delegadas sindicales son la cara visible del sindicato ante los y las trabajadoras, ya que están en contacto directo con los problemas de éstos, por lo que representan un valor esencial e imprescindible para poder desempeñar la acción sindical.

Estas jornadas se dividen en seis bloques. Un primer bloque trata del conocimiento interno del sindicato, su organización en federaciones y territorios, como se organiza la FSC y el Sector de las Telecomunicaciones. Un segundo bloque aborda, de una forma pormenorizada, la incidencia que ha tenido la reforma laboral, así como la importancia que tienen para el sindicato las elecciones sindicales y el tener representación en los comités de empresa.

La reforma de las pensiones, la negociación colectiva y la importancia de la seguridad y salud como forma de hacer acción sindical, conforman otros de los temas tratados en dichas jornadas.

El último bloque va dirigido a tratar el Marco Regulador de las Telecomunicaciones, un tema que afecta de forma directa al sector, tanto en las condiciones de trabajo como en la calidad en el empleo.

Los temas han sido seleccionados atendiendo a la actualidad de los mismos y al interés que suscitan tanto a nivel laboral como sindical, como en la sociedad en general, pero la intención del sector es continuar este camino iniciado y tratar en futuras jornadas otros temas de importancia y utilidad para realizar la acción sindical.

La necesidad
e importancia de
la formación sindical
de los delegados
y delegadas es un
hecho reconocido

Las jornadas se han organizado a nivel territorial con el objetivo de implicar al mayor número de delegados y delegadas. En el mes de octubre se han impartido en Castilla León, en noviembre en Aragón, aunque también han asistido delegados/as de otros territorios, y durante los meses de enero, febrero y marzo se impartirán en el resto de territorios.



CCOO –Telefónica elabora "La guía del prejubilado"



Por: Javier Navarro

LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL de Telefónica de CCOO ha elaborado "La guía del prejubilado" como un elemento de consulta y ayuda para todas aquellas personas que vayan a adherirse al Expediente Regulación de Empleo 2011-2013 que se firmó el pasado mes de julio.

Se trata de una guía dinámica que se irá actualizando con los cambios legislativos o de cualquier otro tipo que vayan surgiendo Esta guía, mediante un sistema de preguntas y respuestas, tiene como objetivo aclarar las dudas que le puedan surgir a la persona que vaya a prejubilarse e informarla de los trámites que tiene que realizar, desde el momento en que causa baja en la empresa hasta la jubilación.

La guía se estructura en cinco bloques en los que se informa detalladamente de todos los aspectos relacionados con: prestación por desempleo, convenio especial de la Seguridad Social, jubilación, información y otros temas de interés

Se trata de una guía dinámica que se irá actualizando con los cambios legislativos o de cualquier otro tipo que vayan surgiendo y que afecten al ERE durante su periodo de vigencia.

Dicha guía se ha colgado en la página web del sector, donde se actualizará, y ha sido distribuida a toda la afiliación de CCOO en Telefónica.