

# Telecomunicaciones



## Elecciones sindicales en Telefónica: Toxo abrió la campaña electoral

Página 03

### Editorial

Globalización, crisis y resultados electorales

P. 02

### Sector

Convocadas las primeras elecciones sindicales en Vodafone

P. 04

### Mujer

Violencia de género en el ámbito laboral

P. 06

### Nuestra Organización

Entrevista a Alberto Salas, coordinador del Sector Telecomunicaciones de Andalucía

P. 07

## Editorial

# Globalización, crisis y resultados electorales

Imaginémonos un debate (económico, político, sindical...) en cualquier formato (tertulia, asamblea, charla de café...). Escucharemos referencias a la globalización y sus consecuencias, la deslocalización, la precarización laboral, los desequilibrios territoriales, los peligros del mundo de las finanzas, el poder de los "mercados", agencias de calificación, FMI, BCE etc. Se contextualizará todo eso en la crisis y derivará hacia la difícil situación de las empresas y las medidas para mejorar la economía. Se aportarán "soluciones" que, incluso, suenan como razonables: cambio de modelo productivo, aumento de la competitividad, mejora de la eficiencia, recorte del déficit, etc. Si el debate profundiza, se discutirán conceptos, algunos contradictorios, en función de los participantes: ¿Cómo se ha de reducir el déficit? ¿Validez de lo público (empresas y gasto)? ¿Cómo se afronta la salida de la crisis? ¿Cómo se conjuga el legítimo interés de las empresas a ganar dinero, las condiciones de las personas que en ellas trabajan y las aspiraciones de los accionistas? Las medidas necesarias suscitarán opiniones encontradas, pero los conceptos "sagrados", libre mercado, óptica global, eficiencia, competitividad, no se pondrán en cuestión y si alguno de los contertulios los cuestiona o intenta poner límites o potenciar lo "público" para evitar los excesos de lo privado, se le mirará con una sonrisa complaciente o se pensará que está preso de la ideología o de recetas antiguas.

Hay bastantes posibilidades de que, acabado el debate, gran parte de los participantes y espectadores al salir compren de paso alguna película o música por la calle, llamen desde su móvil de un operador virtual, planeen su próximo viaje en una línea de bajo coste y llamen a su hijo, que está en una universidad privada en el extranjero, a través de Skype. Lo hacen porque es más barato, aunque piensan que algunas de esas cosas deberían ser gratis. Y no lo relacionan con el debate en el que han participado. Ellos tienen dere-

cho a Internet gratis, a viajar o llamar por el móvil más barato, a escoger la mejor educación para su hijo, al acceso a la cultura también más barato y a una sanidad, enseñanza y servicios públicos de calidad. Y que no se le ocurra a nadie proponerle pagar más impuestos. Todo eso lo tienen que pagar las empresas, no de las que el sujeto en cuestión tenga acciones, sino las otras, y si falta dinero debería subvencionarse públicamente. Y en la empresa que trabajen debe haber empleo de calidad y bien remunerado.

Esta visión, un poco exagerada e irónica, tiene algún parecido con la realidad que nos rodea. Asistimos a grandes debates teóricos "ajenos", no relacionados con nuestros comportamientos ni siendo conscientes de los objetivos contradictorios que perseguimos, ni como se consiguen. Aunque todo argumento tiene matices, hay conceptos antagónicos, tanto en la economía global como en la de nuestro país o en la particular de cada empresa. Reducir el déficit público o mejorar las cuentas de resultados, con similares o menores ingresos, sólo es posible reduciendo el gasto. Esa obviedad parece que se olvida, lo que puede llevar a errores de análisis y falsas soluciones.

## Intentar controlar los movimientos de las multinacionales es una ingenuidad o una falacia

Esas contradicciones comunes a todos los ámbitos, están presentes también en las Telecomunicaciones, incluso con aspectos específicos añadidos:

- El proceso liberalización-privatización en un sector tecnológicamente sin fronteras y con grandes necesidades de inversión, lleva a la concentración de empre-

sas, dejando el mercado global en manos de unos cuantos operadores mundiales. La prioridad de su gestión será el valor para el accionista. En un mercado globalizado y donde el poder financiero trasciende de la capacidad de los Gobiernos nacionales, intentar controlar los movimientos de las multinacionales es una ingenuidad o una falacia.

- Paralelamente se inculca en la sociedad una aspiración contradictoria: por un lado, el acceso a la cultura, a la información, a la educación a través de las nuevas tecnologías y como derecho, (que no discutimos, y, por tanto, gratuito o a muy bajo coste y, por otro, se deja su aplicación en manos de empresas privadas cuya lógica gestión es la búsqueda de beneficios. Creer posible satisfacer gratis esa aspiración con esos instrumentos también es una ingenuidad o una falacia.
- Intentar acotar los márgenes de las empresas priorizando la bajada de precios por distintas vías (operadores virtuales, regulación) es, en la práctica, un arma de doble filo. Por un lado supondrá una disminución de la inversión, o que esta sea asimétrica, social y/o geográficamente, y, por otro, las empresas se defenderán acudiendo a los instrumentos que les permite el mercado globalizado: deslocalización, externalización, diversificación en distintos países. Además, esa política penaliza a las empresas que crean empleo e invierten en infraestructuras y premia a las que ganan dinero, sin empleo ni infraestructuras, a costa de las otras y tirando de precios a la baja. El debate sobre la utilización y pago de la red no es ajeno a todo esto y uno de los aspectos de mayor repercusión en función de su resultado.

En ese escenario, los Gobiernos tienen poco que hacer y pueden ser "víctimas" del mundo de las finanzas, que son las que mandan. La Unión Europea sigue en su política virtual que, además de ser ineficaz,

comparte muchos de los criterios liberalizadores. Por encima de esto, nada. Bueno, sí, los "mercados", eufemismo utilizado para eludir responsabilidades y no ponerle cara a los que mandan. Conclusión: no hay nada ni nadie que ponga orden a nivel global y los Gobiernos nacionales están limitados en un mercado global (aunque parezca una broma, algunos piensan que Zapatero no puede y votarán a Rajoy, que si va a poder).

¿Nadie puede hacer nada para evitar las consecuencias presentadas como inevitables en una economía global? Sí. Por lo visto, deben ser los Sindicatos. Y no todos. En España, solo hay dos Sindicatos a los que se les exige atajar tantos desmanes. CCOO es uno. Los demás pueden seguir con la verborrea, las posiciones testimoniales o prometiendo soluciones locales, corporativas o parciales, que nunca se cumplen por "culpa de los mayoritarios que firman recortes y nos hacen perder derechos". Al parecer, estos dos Sindicatos deben evitar la precarización, atajar los ahorros de costes mejorando a la vez las condiciones, prejubilar, en buenas condiciones, a los que quieran garantizando el empleo y el futuro a los que no quieran o no puedan.

## En el sector, analizamos qué parte es exageración y qué parte es fundada en las dificultades de las empresas

Atajar la externalización y darnos cuenta de que la deslocalización precariza y abarata, por si no lo sabíamos. Por ejemplo, debemos impedir que no se monte un call center en Guatemala o en Ma-

ruecos, porque se llevan la actividad y allí pagan menos. Y debemos conseguir que se invierta en infraestructuras, para que Skype tenga mejor calidad.

Sigue siendo un análisis irónico pero muy cercano a la realidad. Al parecer, nada tiene que ver con todo esto las reformas laborales, ni el poder de los "mercados", ni las políticas de liberalización, ni las multinacionales, ni la ineficacia de los Gobiernos nacionales o la inexistencia de regulación supranacional. Los Sindicatos han de poder con todo y si no lo consiguen serán los culpables. Además, sabemos donde viven y quiénes son.

A pesar de todo, no eludimos responsabilidades escudándonos en la resignación ante esos factores que no controlamos. En el Sector, analizamos qué parte es exageración y qué parte es fundada en las dificultades de las empresas e intentamos mantener y mejorar las condiciones de las personas que en ellas trabajan. Es complicado pero conseguimos resultados y, al parecer, se valoran. Porque, además, en ese complejo escenario debemos legitimarnos periódicamente y celebrar elecciones sindicales y someternos al juicio de las personas afectadas por nuestra labor (sería curioso someter a procesos electorales a los gestores de empresas o a los que debían controlar "los mercados"). A pesar de las dificultades y a la vista de esos resultados electorales, parece que no lo hacemos tan mal. La parte buena es que la mayoría de esas personas siguen confiando en nosotros y siguen esperando que podamos solucionar sus problemas o gran parte de ellos. Para eso estamos y seguiremos intentándolo. La parte mala es que, si fuéramos conscientes de lo aquí dicho y asumiéramos las conclusiones de esos "sesudos debates" que escuchamos o participamos, esa mayoría que confía debería ser aplastante. Para esa tormenta existente el mejor paraguas son los Sindicatos. Y, visto lo visto, casi el único. ■

## tribuna: de los servicios a la ciudadanía | Telecomunicaciones

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

**Director:**  
Pepe Gálvez

**Responsable sindical:**  
Marcelino Fernández

**Responsable de Redacción:**  
M<sup>a</sup> Teresa Monterrubio

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

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

**Impresión:**  
Rotimpres

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



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



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

**Balance**

# Elecciones sindicales en Telefónica de España



Asistentes al Consejo Estatal de Telefónica. Fotografía Julián Rebollo

**El pasado 22 de marzo CCOO abrió, con un Consejo Estatal de la Sección Sindical de Telefónica de España, la campaña electoral de las elecciones sindicales que se celebraron el pasado 31 de marzo. A dicho Consejo asistió Ignacio Fernández Toxo que quiso, con su presencia, apoyar la candidatura de CCOO, alabó el buen trabajo que ha realizado CCOO en Telefónica de España y animó a los asistentes a seguir demostrando ese entusiasmo y conseguir que CCOO gane las elecciones.**

Por: **Marcelino Fernández del Pozo**

AL CONSEJO ESTATAL de la Sección Sindical de Telefónica de España asistieron un total de 280 personas entre miembros del Consejo, cabeceras de las candidaturas que CCOO presentó en todas las provincias e invitados.

En las elecciones sindicales, CCOO ha obtenido 180 delegados, ocho menos que UGT, que ha sido el sindicato más votado. Aunque objetivamente CCOO no ha ganado las elecciones, consideramos que no ha sido un mal resultado a la vista de la composición del nuevo Comité Intercentros, que es la misma que la de las elecciones celebradas en 2007, y al haber quedado a tan solo 41 votos del sindicato más votado.

Además, la valoración no es negativa si tenemos en cuenta el desarrollo de la precampaña y campaña electoral, en la que todos, sindicatos y empresa, han considerado que el enemigo era CCOO. Por parte de las otras fuer-

zas sindicales, culpabilizándonos de la no prórroga del convenio, cuando todos rechazamos la propuesta de la empresa, o acusándonos de haber impedido la firma de un ERE, que la empresa nunca planteó formalmente, y sobre el que CCOO planteó dos cuestiones: evitar cargar costes de desempleo y, fundamentalmente, exigir garantías de futuro ante una previsible modificación de las condiciones de jubilación. Esas garantías fueron planteadas por CCOO, no aceptadas por la empresa y criticadas por otros como una exageración.

CCOO seguimos siendo determinantes a la hora de configurar una mayoría que pueda abordar la negociación colectiva

A fecha de hoy, pasadas las elecciones sindicales, y una vez que Telefónica ha planteado una reducción de plantilla en la Convención de Inversores celebrada en Londres, nadie cuestiona estas dos garantías (ministerio, miembros del gobierno, partidos políticos, otros sindicatos con representación en Telefónica, etc.) considerándolas hoy como imprescindibles y absolutamente necesarias.

Por parte de la empresa, no se ha mantenido en la neutralidad exigible y ha intervenido con medidas absolutamente innecesarias e inoportunas en el momento en que se tomaron, como los despidos por absentismos, expedientes disciplinarios, sanciones, propuestas de traslados provinciales, bajas incentivadas a personal fuera de Convenio, comunicados a toda la plantilla en plena campaña electoral, etc..

La empresa no se ha mantenido en la neutralidad exigible y ha intervenido con medidas absolutamente innecesarias e inoportunas

La primera conclusión del resultado de las elecciones sindicales y de la composición del Comité Intercentros, es que CCOO seguimos siendo determinantes a la hora de configurar una mayoría que pueda abordar la negociación colectiva.

AST-Cobas no ha alcanzado el 10%, y no llega a ser sindicato representativo a efectos normativos y legales, y CGT ha perdido esta condición al no alcanzar el 10% que tenía hasta ahora.



Intervención de Ignacio Fernández Toxo. Fotografía Maite Monterrubio

Los trabajadores y trabajadoras de Telefónica han querido que la composición del Comité Intercentros siga siendo igual que hasta ahora, dándonos la confianza con sus votos a los "sindicatos mayoritarios", apostando claramente por continuar con el modelo sindical que se ha venido desarrollando en los últimos años en nuestra empresa, un sindicalismo que con responsabilidad acuerda cuando es necesario acordar, y han dicho NO a otro modelo de sindicalis-

mo instalado en el enfrentamiento y ataque a los mayoritarios, en el no a cualquier acuerdo, aunque el tiempo demuestre que son o han sido positivos, y en la confrontación.

CCOO desde el respeto a la voluntad del conjunto de la plantilla y al resultado de cada uno de los sindicatos, queremos mostrar nuestro especial agradecimiento y reconocimiento público al trabajo del conjunto del sindicato y a las 5.915 personas que han votado nuestras candidaturas. ■

**Distribución MIEMBROS del comité INTERCENTROS****ELECCIONES del día 31/03/2011**

Candidatura	Total DELEGADOS	Porcentaje	Votos	MIEMBROS del Comité
UGT	188	31,76%	5.956	4
CCOO	180	30,41%	5.915	4
STC	81	13,68%	2.762	2
AST-COBAS	58	9,80%	4.255	2
CGT	56	9,46%	2.147	1
ESK	10	1,69%	307	0
CIG	6	1,01%	200	0
LAB	6	1,01%	163	0
TST	3	0,51%	388	0
EC	2	0,34%	192	0
ELA	1	0,17%	47	0
GTIT	1	0,17%	15	0
<b>TOTALES ...</b>	<b>592</b>	<b>--</b>	<b>22.337</b>	<b>13</b>

# CCOO hace entrega del donativo a Médicos Sin Fronteras

Por: **Maite Monterrubio**

EN EL MISMO CONSEJO ESTATAL, Jesús Vesperinas, secretario general de la Sección Sindical Estatal de CCOO de Telefónica de España, hizo entrega del donativo que, con motivo del Día Internacional de la Mujer, se realizó a la organización Médicos Sin Fronteras (MSF). Acudió para recogerlo Elena Martínez,

responsable de Empresas y Grandes Donantes de la Delegación de Madrid en dicha ONG.

La representante de MSF agradeció la donación, explicó brevemente el destino de la cantidad donada y recordó la importancia de estos actos solidarios para personas que viven en un estado de pobreza que se ve aligerada gracias a contribuciones como la realizada por CCOO.

Recordamos que CCOO de Telefónica ha realizado un donativo de 6.000 € para un proyecto que Médicos Sin Fronteras tiene en Haití y concretamente para el hospital materno infantil Bicentenaire, para que puedan seguir realizando una labor tan importante como es la atención hospitalaria materno infantil, servicio de urgencias, actividad psicológica y atención mediante clínicas móviles. ■



Jesús Vesperinas y Elena Martínez. Fotografía Maite Monterrubio

## Sector

# Convocadas las primeras elecciones sindicales en Vodafone

El próximo mes de junio se van a celebrar por primera vez elecciones sindicales en Vodafone desde que en 1997 se firmara el primer acuerdo entre la representación sindical y la compañía. Desde entonces el modelo de relaciones laborales ha venido sustentándose en un sistema extraestatutario de protocolos que ha contribuido a generar y consolidar un clima de confianza y estabilidad.

Por: José Ángel García

SIN EMBARGO, EN ESTE MOMENTO, ambas centrales sindicales (CCOO y UGT) consideran que el marco actual se ha modificado y entienden que es necesario proceder a convocar elecciones sindicales y formalizar el modelo de representación unitaria del Estatuto de los Trabajadores.

CCOO, como fuerza sindical más representativa en el sector de las Telecomunicaciones y como sindicato que preside el Comité de Empresa Europeo de Vodafone desde hace seis años, enfrenta estas elecciones con ilusión y con el convencimiento de poder seguir desarrollando el trabajo realizado hasta ahora.

**Ahora es el momento de implicarte y participar**

## BALANCE

CCOO es la organización social más importante de España, tanto por el volumen de personas afiliadas (1.200.000) como por representar la mayor fuerza sindical en número de delegadas y delegados, elegidos en las elecciones de empresa (125.000). CCOO es un sindicato plural, abierto a todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su ideología, filosofía, afiliación política o religiosa, actúa de manera autónoma e independiente de los poderes económicos y no tiene vinculación alguna con ningún partido político.

En el ámbito de las telecomunicaciones, donde nos encontramos, también es la fuerza sindical más representativa de las operadoras de telefonía fija, móvil y empresas auxiliares, al contar con más de 14.000 afiliados y afiliadas en activo y 656 delegados sindicales, entre delegados de personal y de comités de empresa, sobre un total de 1.737, esto es 98 más que UGT, segunda fuerza sindical, y 504 respecto de CGT, tercera. Son cifras del último informe emitido en abril por la secretaría de Organización de este sector.

## Las garantías de empleo y su estabilidad siguen siendo uno de los pilares fundamentales de la acción sindical

En Vodafone, CCOO preside el Comité de Empresa Europeo desde hace 6 años, con tres reelecciones consecutivas y por la práctica unanimidad de todos los representantes de los trabajadores de Vodafone en la Unión Europea. Esto nos posiciona como la fuerza sindical más influyente del grupo, con capacidad de interlocución a todos los niveles.

CCOO Vodafone empezó su andadura en Airtel con la firma, en 1997, del primer protocolo de interlocución firmado entre la empresa y el sector de Telecomunicaciones de CCOO, posibilitando que un pequeño grupo de compañeros que creían en la importancia de la participación de los trabajadores y trabajadoras en los asuntos que les afectaban y en el diálogo permanente y fluido con la empresa como la fórmula más óptima de resolver los conflictos y mejorar las condiciones sociolaborales. Hoy somos la mayor fuerza sindical, por número de afiliados, en Vodafone.

Desde CCOO Vodafone hemos velado por los intereses de la plantilla desde hace años, en circunstancias no siempre fáciles. En 1999 realizamos la recopilación de derechos laborales y hemos conseguido firmar 4 convenios colectivos, con condiciones y beneficios sociales que destacan entre las empresas de nuestro sector y de otros sectores, incluso de entre muchas operadoras del grupo.

Cuando las circunstancias han sido favorables, hemos obtenido mejoras sustanciales para toda la plantilla, entre los que se encuentran los tickets de comida, el plan de pensiones, la flexibilidad horaria, la jornada intensiva de verano, los días compensatorios... Una de nuestras prioridades ha sido la conciliación de la vida familiar y laboral de todos los que trabajamos en esta compañía.



Hemos mejorado las condiciones de los empleados y empleadas que son padres y madres, con la ampliación del permiso de lactancia, las reducciones de jornada por cuidado de hijos, ayudas por nacimiento, discapacidad, etc.; y hemos incidido en la igualdad de género, siendo pioneros en el sector con la implantación del primer plan de Igualdad, dotando asimismo a la empresa de un protocolo de acoso, que no se reduce al acoso sexual o por razón de sexo, sino que abarca cualquier acoso moral dentro de la empresa, y que beneficia tanto a hombres como a mujeres.

Hemos afrontado los malos momentos, que también ha habido, consiguiendo condiciones muy ventajosas en el ERE que padecemos tras la adquisición de Airtel por parte de Vodafone, la externalización de AD&M, y en RAN SHARING. Hemos mejorado las condiciones de los traslados forzados y hemos colaborado con la integración de nuestros compañeros de Tele2.

Y hemos logrado, con el esfuerzo de todos, que la actual crisis económica no afecte a los beneficios sociales en Vodafone, además de un compromiso de garantía de empleo que en estos momentos en los que el paro es la principal consecuencia de la crisis, ha sido primordial para mantener el volumen de empleo en la compañía.

Algunos nos habéis preguntado a lo largo de este tiempo por qué no había elecciones sindicales en Vodafone. La respuesta es sencilla: hemos querido garantizar la representación de todos los empleados, en todos los centros de trabajo y en todos los territorios. Ahora, que creemos se dan las condiciones, es el momento de implicarte y de participar más activamente en la vida de la empresa, es el momento de solicitar tu confianza, que es nuestra fuerza, para los próximos cuatro años como representantes en tu provincia.

En el actual contexto de crisis económica y de aplicación de reformas como la laboral, que empiezan a hacerse sentir en otras empresas del sector, ahora tenemos la oportunidad de decidir quién nos va a ayudar ante posibles situaciones complicadas que pueden afectar a nuestras condiciones salariales y laborales, y quién queremos que nos represente en nuestra provincia y nos negocie el V Convenio Colectivo. Después de estas elecciones, será el momento de sentarse a negociarlo.

Por esto es tan importante tu participación y apoyo a los hombres y mujeres que conformamos las candidaturas de CCOO en las diversas provincias y que trabajamos por la defensa y mejora de los beneficios sociolaborales actualmente en vigor.

## Sector

### PROGRAMA ELECTORAL

CCOO lleva años defendiendo los intereses de los trabajadores y trabajadoras de Vodafone.

El próximo 8 de junio los trabajadores y trabajadoras de Vodafone podrán elegir a las personas que quieren que les representen en los comités de empresa y que negocie con la empresa los convenios colectivos y las condiciones laborales de la plantilla en temas tan importantes como:

#### EMPLEO

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

- Mantener y potenciar la garantía de empleo estable, de calidad y con derechos como valores fundamentales.
- Mejorar la distribución de la carga de trabajo, apostando por nuevas contrataciones y por la cobertura de bajas, para no saturar a los compañeros y compañeras de determinadas áreas.

#### REVISIÓN SALARIAL

Para CCOO el mantenimiento y mejora del poder adquisitivo sigue siendo un compromiso de primer orden y queremos:

- Mejorar el poder adquisitivo, garantizando una subida salarial media acorde con la subida de precios.
- Mejorar los salarios e incrementar pluses, disponibilidad, intervención, horas programadas y cuantía del ticket restaurante.
- Una adecuada regulación y compensación del exceso de jornada (horas extraordinarias).

#### BENEFICIOS SOCIALES

CCOO quiere seguir avanzando en el desarrollo y mejora de los beneficios sociales y nos comprometemos a:

- Mantener y mejorar los actuales beneficios recogidos en convenio.
- Ayudas familiares: aumentar edad de hijos o añadir ayuda escolar y universitaria, y aumentar cuantías.
- Cobertura social y económica para enfermos de larga duración.

### CCOO sigue comprometida en mejorar la calidad de la formación

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los objetivos de CCOO son:

- Establecer una clasificación profesional.
- Mayor control y transparencia en las vacantes y promociones.

#### CONVENIO COLECTIVO

Este año hay que negociar el V Convenio Colectivo y CCOO quiere mejorarlo en lo posible y desarrollando adecuadamente en el mismo la clasificación profesional.

#### COMERCIAL

CCOO se propone avanzar en la objetividad y claridad de los criterios para la asignación de carteras, sin retrasos ni cambios a mitad de trimestre, así como una gestión clara y fija de los objetivos.

#### FORMACIÓN

CCOO sigue comprometida en mejorar la calidad de la formación que se imparte y propone:

- Seguir ofreciendo cursos relativos al sector así como de prevención de riesgos, tanto laborales como para el hogar, y sobre primeros auxilios.
- Implantar un proyecto de intercambio cultural entre hijos de empleados del Grupo para la mejora del idioma extranjero.

#### MUJER

CCOO está comprometida con las políticas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y para ello propone:

- Velar por la correcta aplicación del Plan de Igualdad.
- Adecuar el uso de políticas de igualdad de trato y oportunidades que no exijan ni requieran la activación de protocolos de acoso moral o por razón de sexo.

#### PERFORMANCE DIALOGUE (PD)

CCOO se compromete a continuar incidiendo en los problemas del PD denunciando en los ámbitos de decisión, a través incluso del Comité Europeo, para que sea sólo una herramienta de gestión de equipos y desarrollo profesional.

## CCOO apuesta por el teletrabajo

#### TELETRABAJO

CCOO apuesta por el teletrabajo y propone:

- Negociar y acordar un plan sobre teletrabajo, regulándolo en convenio y extendiéndolo a los colectivos que pueden desempeñarlo como medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

#### TIEMPO DE TRABAJO

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

- Disminuir la jornada anual de 1.760 horas (reducir a 35 horas semanales).
- Vacaciones para personal de tiendas: eliminar obligatoriedad de establecer turnos rotativos, consecutivos y concatenados.
- 24 y 31 de diciembre festivos: para quienes no pueden disfrutarlo, posibilidad de traslado a otro día o compensación económica como festivo.
- Incremento de la flexibilidad horaria o posibilidad de jornada continua como en otras empresas del sector.
- Reducción de jornada por cuidado de hijos: aumentar edad del hijo hasta 12 años.
- Acumulación y ampliación de lactancia: aumentar el número de días de 13 a 20. ■

# Constituida la Sección Sindical Estatal de CCOO en Vodafone

Por: **José Ángel García**

TRAS MESES DE TRABAJO, celebrando asambleas de primer nivel por todos los territorios, la sección sindical de CCOO en Vodafone celebró su Congreso constituyente el 5 de abril con el que formalizó la constitución de la Sección Sindical Estatal, eligiéndose a su Comisión Ejecutiva y al secretario general, Luis Serrano.

Al Congreso, que se realizó en la sede central de la empresa en Madrid, acudieron representantes de Andalucía, Cataluña, País Vasco, Galicia, Castilla-León y Madrid.

El reglamento o documento constituyente de la sección, que establece la organización, objetivos y acción sindical a realizar por la misma, así

como las únicas candidaturas presentadas para la Secretaría General y Comisión Ejecutiva fueron sometidas a votación, siendo aprobadas por unanimidad de los delegados y delegadas representantes de zona.

La Comisión Ejecutiva elegida estará compuesta por: Luis Serrano (secretario general), Manuela Fernández, Beatriz Molino, Beatriz de la Herrán, Pedro López, José Ángel García, Javier Jiménez y Raúl García.

Tras el discurso del secretario general electo, intervinieron Jesús Vesperinas y Juan Antonio Olmos, secretarios generales del Sector de Telecomunicaciones Estatal y de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Madrid respectivamente y Marcelino Fernández, secretario de Organización y Comunicación del citado sector.



Congreso de Vodafone. Fotografía José A. García

#### REUNIÓN NACIONAL DE DELEGADOS

Tras la celebración del Congreso, los delegados sindicales presentes mantuvieron una reunión durante esa tarde y el día siguiente en la que trataron el trabajo sindical realizado hasta el momento y abordaron el proceso electoral, que concluirá en la primera semana del

mes de junio, tratando cuestiones como candidaturas y propaganda electoral, entre otros temas.

Sobre esto último, el sector de Telecomunicaciones se comprometió a brindar todo su apoyo a la sección sindical estatal de CCOO en Vodafone en todo lo relativo a

merchandising y propaganda electoral en general con objeto de llegar a la totalidad de la plantilla de Vodafone España, cumpliendo así con uno de sus objetivos y contribuyendo asimismo a obtener un buen resultado en sus elecciones sindicales. ■

## Mujer

# Violencia de género en el ámbito laboral

La violencia de género supone una lacra social que se cobra en nuestro país todos los años la vida de muchas mujeres y que pone de manifiesto, de una forma brutal, la desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad. Este problema social se da en todos los ámbitos, incluido el laboral.

Por: **Maite Monterrubio**

Responsable sectorial de la Mujer

EN ESTA OCASIÓN, voy a centrar la reflexión en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La Comisión de Derechos Humanos, así como la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país, definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una discriminación directa que vulnera los derechos fundamentales. Además del derecho a la intimidad de las personas, este tipo de conducta vulnera el derecho a la dignidad, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la seguridad, la salud y la integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y finalmente, de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

Creo que el punto de partida para luchar contra estos tipos de violencia es definir claramente los conceptos para que trabajadores y trabajadoras nos demos cuenta de la gravedad del tema, lo visibilicemos y nos sensibilicemos. El artículo 7 de la Ley de Igualdad de marzo de 2007 recoge las siguientes definiciones:

- **ACOSO SEXUAL:** constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La misma ley, en su Art. 48 establece la responsabilidad de la empresa en la promoción de condiciones de trabajo que eviten estos tipos de acoso y fija la necesaria negociación con la RLT (Representación legal de los trabajadores) de medidas sobre este tema y señala también la responsabilidad de los trabajadores y trabajadoras en rela-

ción con la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La solución más completa es la elaboración de un Protocolo de Actuación. Sin embargo, esto es com-



Estado. Esto no quiere decir que no se pueda extrapolar al resto de empresas, pero la ley lo explicita así.

En el protocolo entrarían todas las medidas necesarias para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo y el procedimiento para denunciar y sancionar los casos que se produzcan. El procedimiento debe ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y se ha de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y debe garantizar la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud.

La solución más completa es la elaboración de un Protocolo de Actuación

Para elaborar dicho protocolo es fundamental centrar la consideración de estos tipos de acosos. El acoso sexual es una forma de discriminación por razón del sexo que excede el ámbito de la violencia

psicológica en el trabajo, tanto por su naturaleza, como por su origen, por las causas, por las características y por las personas que lo padecen. Además, desde el punto de vista legal, se entiende que requiere un tratamiento específico. No es, por lo tanto, un tema exclusivo de salud laboral, aunque las consecuencias para la salud de la víctima sean evidentes. Como hemos apuntado antes, se trata de un tema de desigualdad, de discriminación.

Tampoco hay que confundirlo con el acoso laboral porque no tiene nada que ver. Es importante tener claro que los protocolos para ambos acosos tienen que ser diferentes e independientes.

El acoso sexual es una forma de discriminación por razón del sexo que excede el ámbito de la violencia psicológica en el trabajo

Es necesario que tanto empresas, sindicatos, trabajadoras y trabajadores nos sensibilicemos sobre este problema y colaboremos para erradicar la violencia de género del ámbito laboral. La negociación colectiva es un instrumento poderoso para luchar contra ello, pero tiene que existir voluntad por todas las partes para lograrlo. Frente a la violencia de género, tolerancia cero. ■

## Salud Laboral

# Cuida tus ojos

Por: **Pedro Rodríguez Arias**

Area Salud Laboral

LA SOCIEDAD DIGITAL en la que vivimos se caracteriza por el gran uso de las nuevas tecnologías, cada vez más implantadas en nuestra vida cotidiana. Así, es normal la presencia de ordenadores en todos los ámbitos, ya que se han convertido en herramientas imprescindibles para muchas personas. Sin embargo, en su utilización no todo es positivo. Las imágenes del ordenador están compuestas de muchos puntos que no dan una representación clara y estamos obligados a enfocar una y otra vez y esto supone un esfuerzo para los ojos.

El sector de las telecomunicaciones está a la cabeza de esta evolución tecnológica y el ordenador es la herramienta fundamental para un alto porcentaje de trabajadores y trabajadoras que lo utiliza durante toda o gran parte de la jornada laboral. Este cambio hace aflorar con más fuerza una enfermedad cuyos síntomas ya se describieron en la antigüedad grecorromana.

Se trata del denominado síndrome sicca, síndrome de falta de lágrimas o queratoconjuntivitis sicca, o lo que es lo mismo "el ojo seco".

Los interlocutores de una conversación parpadean una media de 22 veces por minuto; cuando alguien lee, la frecuencia de este parpadeo es de 12 a 15 veces por minuto; pero cuando se está delante de un ordenador, los ojos parpadean menos de 5 veces por minuto. Esto significa que nuestra concentración en la pantalla hace disminuir la frecuencia del parpadeo e incrementa la sintomatología del "ojo seco". Esto aumenta la fatiga ocular y mental.

Los síntomas más comunes de esta patología son: sensación de tensión en los ojos, cansancio visual y molestias ante la luz, dolor ocular con sensación de arenilla, ojo seco, irritación ocular y sensación de quemazón, ojos rojos, párpados pesados y lagrimeo. Otros síntomas comunes son: el dolor de cabeza, el vértigo y el cansancio físico general, pero también puede aparecer una visión borrosa o incluso visión doble.

Algunos consejos para prevenir problemas de visión en quienes trabajan con pantalla son:

- Parpadea: Piensa en tu parpadeo: Si parpadas conscientemente, la frecuencia de parpadeo irá aumentando
- La posición respecto de la pantalla. La mirada no debe estar dirigida hacia arriba, sino en un ángulo de 10-20° hacia abajo.
- La actividad y la atención. Es perjudicial mantener abierta la mirada de manera continua, con escaso parpadeo.
- La distancia entre la pantalla y el ojo no debe superar los 70 cm. Lo óptimo es una distancia de 45-55 cm
- Mantener el nivel de humedad óptimo entre 40-70 %. Para esto, se puede reducir

al mínimo necesario el uso de la calefacción, airear de modo natural el ambiente, o incluso poner un humidificador.

- Cada hora, mantener los ojos cerrados unos minutos.
- Utilizar colirios o lágrimas artificiales, para que el ojo no se dañe.
- Cambiar de ambiente con cierta frecuencia, dando un paseo que descansa la vista y proporcione alguna dosis natural de humectación.
- Si se emplean lentes de contacto, hay que extremar la prevención del problema de sequedad.
- Evitar reflejos de las ventanas. ■



## Nuestra Organización

# Alberto Salas, coordinador del Sector Telecomunicaciones de Andalucía

“El Sector de las Telecomunicaciones es, junto a las secciones sindicales, la estructura de CCOO que extiende la acción sindical en las empresas”

**Alberto Salas nació en Córdoba en 1964. Forma parte de la plantilla de Telefónica desde 1989 y actualmente ostenta la categoría de Encargado de Planta Interna en el área de Operaciones. Afiliado a CCOO desde hace más de 23 años, ha sido secretario de la Sección Sindical Telefónica de Sevilla y en la actualidad ejerce como coordinador del Sector de las Telecomunicaciones en Andalucía, actividad que comparte con la de responsable de Comunicación Interna en la FSC de Andalucía. Además, es miembro de las ejecutivas de la Sección Sindical Estatal de Telefónica y de la del Sector de las Telecomunicaciones.**

Por: **Maite Monterrubio**

### ¿En que consiste tu trabajo en el Sector de las Telecomunicaciones de Andalucía?

Nuestro principal trabajo -ya que es un trabajo del todo el equipo de coordinación- se basa en atender las secciones sindicales y a las delegadas y delegados de CCOO para dar una mayor cohesión a estas secciones sindicales con la política sindical del conjunto de la organización.

Por otro lado, nos marcamos también como objetivo implantar una mejor organización de CCOO y una sistemática de trabajo al conjunto de las empresas del sector ya en funcionamiento. La necesidad de mejorar los resultados electorales y de afiliación se encuentra entre nuestras prioridades.

Por último, pero en el mismo orden de importancia, se encuentra la necesidad de extender la presencia de CCOO allí donde aún no estábamos como organización sindical. En los últimos tres años hemos conseguido tener presencia en Telefónica Móviles de Sevilla, Telefónica Soluciones, Ono, Atento Impulsa, Cableven, etc. y evidentemente pretendemos consolidar y aumentar esta presencia.

### ¿Quiénes formáis el Sector de Telecomunicaciones en Andalucía?

El Sector de Telecomunicaciones lo formamos un equipo de coordinación compuesto por cinco personas, pero no de forma exclusiva, sino que compartimos esta responsabilidad con otras en el seno de nuestra organización. Uno de nuestros retos es ampliar la dedicación del equipo de coordinación y dotarlo de mayores medios sindicales.

En mi opinión, en el equipo de trabajo debemos incluir al conjunto de las secciones sindicales, ya que su colaboración es imprescindible y son los pilares de nuestro sector; sin ellas nuestro trabajo sería como predicar en el desierto.

### Andalucía es la comunidad autónoma más grande. ¿Esto le confiere algunas características diferentes, a nivel sindical, con respecto a otras comunidades? ¿El trabajo como coordinador de Andalucía es el mismo que el de cualquier otro coordinador provincial?

El trabajo como coordinador debe ser similar sea cual sea la comunidad autónoma en la que nos situemos. Evidentemente, Andalucía es diferente en dos aspectos, el primero en la extensión del territorio que hace que la mayoría de las acciones conlleve un desplazamiento de varios cientos de kilómetros. Este aspecto lo hemos reducido en parte con una distribución territorial de quienes conformamos el equipo de coordinación del Sector Telecomunicaciones. El otro aspecto, es tener una gran diversidad de centros de trabajo tanto en el área de Telemarketing, donde creo que somos el territorio con mayor afiliación (Atento, Digitex, Eurocen, Impulsa, Catsa, etc.), como en el de Operadoras de Telecomunicaciones (Ono, Vodafone, Telefónica Móviles, TSoluciones, Telefónica España, Orange, Retevisión, etc.) distribuidos por todas las provincias de Andalucía, lo que provoca una alta actividad, especialmente en los tiempos de conflictividad en la negociación colectiva y en período de elecciones sindicales.

Ambas cuestiones hacen imprescindible contar con mayores medios sindicales que permitan una adecuada atención.

La necesidad de extender la presencia de CCOO allí donde aún no estábamos como organización sindical

### ¿Qué relación tenéis con el resto de la estructura de CCOO?

La mejor experiencia que CCOO puede extraer de la actual configuración de los sectores es que somos, en coordinación con las secciones sindicales, la estructura que extiende la acción sindical a las empresas, con la tremenda importancia que ello tiene para el aumento de nuestra capacidad sindical. Pero además, somos puente de comunicación tanto con las federaciones territoriales, en nuestro caso, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Andalucía, como con los sectores estatales.

En mi caso, además, comparto esta responsabilidad con la de Comunicación Interna en la mencionada Federación de Servicios a la Ciudadanía de Andalucía.

### ¿Cuáles son los objetivos que os habéis marcado a corto plazo?

Nuestro objetivo, como he comentado anteriormente, es consolidar una sistemática de trabajo y de atención en las distintas secciones sindicales. La planificación y la organización en el trabajo sindical es fundamental para mejorar los resultados. Además, tenemos objetivos en todas las líneas de trabajo: elecciones sindicales, afiliación, formación, negociación colectiva, campañas federales y confederales, etc. Siempre en la línea de contribuir a la consecución de los objetivos del conjunto de nuestra organización.

Hemos pasado de tener el 29'2% de los delegados y delegadas al 30'4% de los mismos



### El pasado mes de marzo se celebraron elecciones sindicales en Telefónica, la sección sindical más importante en el sector. ¿Qué valoración haces de los resultados?

Aunque partíamos de muchas dificultades y la campaña electoral ha sido tremenda en contra de CCOO, los resultados obtenidos han sido buenos a nivel nacional. Seguimos siendo imprescindibles para la concertación social en Telefónica y la composición del Comité Intercenros, donde CCOO tiene 4 delegados, sigue siendo la misma que en las pasadas elecciones.

En el caso concreto de Andalucía, estoy especialmente satisfecho del esfuerzo y trabajo realizado por las distintas provincias de nuestro ámbito, consiguiendo mejorar los resultados de las elecciones sindicales de 2007. Hemos pasado de tener el 29'2% de los delegados y delegadas al 30'4% de los mismos, al mismo tiempo que el otro sindicato mayoritario reduce su representatividad en casi 3 puntos. Especial relevancia tiene los resultados de Córdoba que pasamos de tener un solo delegado a tres delegados, siendo ahora imprescindibles para el desarrollo del nuevo Comité de Empresa.

Telefónica ha sido protagonista en todos los medios de comunicación como consecuencia de las declaraciones que realizó César Alierta sobre la intención de reducir la plantilla.

### ¿Cuál es tu opinión al respecto?

Es un tema que no nos ha cogido por sorpresa. Sencillamente se confirma las pretensiones que durante todo el año 2010 ha ido manifestando la empresa sin llegar nunca a asumir su responsabilidad de plantearlo oficialmente.

En mi opinión, que las empresas con beneficios puedan recurrir a despidos objetivos merece una reflexión general y una modificación legislativa para evitarlo. Mientras esto no suceda, los sindicatos estamos obligados a la negociación y en la misma tratar de conseguir las máximas garantías para la totalidad de la plantilla. La organización e implantación sindical es determinante para conseguir esas garantías.

### Este año se negocia un nuevo convenio colectivo en Telefónica ¿cuáles son las perspectivas para dicha negociación?

Yo prefiero hablar de objetivos, en especial de los objetivos de CCOO, que no son otros que mantener los cuatro pilares básicos de la negociación colectiva en Telefónica en la última década: garantía de empleo, garantía de no movilidad geográfica forzosa, garantía contra las segregaciones y mejora del poder adquisitivo. Estos objetivos adquieren un valor añadido en la época de crisis que estamos padeciendo y donde es más necesaria que nunca la lucha sindical por el mantenimiento de los derechos laborales. ■

# Promover las relaciones industriales en el sector de las telecomunicaciones

Los pasados días 10 y 11 de abril se ha celebrado en Estoril (Portugal) la conferencia "Promover las relaciones industriales en el Sector de las Telecomunicaciones-Mejores ejemplos para la anticipación, preparación y dirección del cambio", organizada por SINTTAV (Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual) de Portugal, a la que han asistido 18 delegaciones de 15 países.

Por: **Fernando Hernández**  
Área de Interaccional

DEL SECTOR de las Telecomunicaciones de la FSC de CCOO, han asistido delegados y delegadas de Telefónica, Movistar, Colt y Orange de las áreas de Internacional, Seguridad y Salud y Gabinete Técnico.

En las jornadas se puso de manifiesto la brecha de percepción que hay ante la gestión del cambio en el actual sistema de competitividad, entre las relaciones laborales y la representación de los trabajadores, manteniendo puntos de vista antagonistas en cuanto a la forma de afrontar "el cambio", para hacer a la empresa más competitiva.

Mientras que desde la parte empresarial se pretende ser más competitivo actuando sobre el volumen del empleo y los trabajadores reduciendo sus derechos y salarios, desde la parte sindical se plantea mejorar los procesos respetando las condiciones y los puestos de trabajo.

Es necesario realizar este debate en la medida en que el empleo es un elemento esencial en nuestra acción sindical

También quedó patente que las empresas, una vez fuera de los ámbitos regulatorios europeos, evitan el diálogo social y la participación sindical dentro de las mismas, citando como ejemplo Deutsche Telekom, que en muchos países reduce personal en aras de mejorar la productividad sin dar oportunidad de negociación, o se acoge a vacíos legales para evitar a los sindicatos en EEUU.

Frente a esto, los representantes sindicales incidieron en la necesidad de contar con una legislación que proteja el estado del bienestar y el papel de los sindicatos como interlocutores legales de las trabajadoras y los trabajadores. En este sentido adquieren especial relevancia la consecución de acuerdos globales como los promovidos por sindicatos como CCOO, integrados en UNI, para intervenir en las condiciones de trabajo a nivel mundial en las empresas que se expanden y adquieren niveles transnacionales como son el caso de Telefónica o France Telecom.

Destacar la intervención de Anna Hudakova, responsable de Recursos Humanos de la operadora eslovaca Slovak Telecom, quien gestionó el proceso de cambio de la empresa y que, en lo que ella tildó de un éxito de gestión, pasó de 13.000 empleados a casi 4.000 en cinco años. Articuló su exposición en la necesidad de la compañía de ser competitiva.

Los sindicatos eslovacos presentes explicaron que el proceso se llevó a cabo de la manera menos lesiva posible y denunciaron que esta compañía sigue a día de hoy despidiendo en aras de una mayor productividad.

Ante la pregunta de cuales son los desafíos a los que se van a enfrentar el sector en el futuro inmediato, es clarificadora la visión que se da desde la Comisión Europea con el fin de desarrollar nuevas habilidades para los nuevos desafíos:

- Flexibilidad a la hora de gestionar el cambio-movilidad. El ejemplo más contundente es el de China, donde los trabajadores se desplazan por diferentes provincias siguiendo las empresas que ofertan. La Comisión defiende este tipo de moviidades, aunque reconoce que Europa no es China.
- Los salarios se deben ligar a los ciclos económicos para evitar que impacten de manera negativa en el empleo.
- Ajuste en el empleo para salir de la crisis. Ensalza el papel de la UE en la gestión de la crisis, indicando que con una caída del 40% de la producción se han salvado puestos de trabajo gracias a la intervención con Fondos Públicos Europeos. Aunque advierte que hay una fragmentación del mercado de trabajo y reconoce que hay un alto porcentaje de tempo-



Asistentes del sector de las Telecomunicaciones de la FSC. Fotografía Pedro Rodríguez

ralidad en Europa, que ha pasado del 20 al 40% en pocos años y que son quienes están pagando en mayor medida las consecuencias de la crisis.

- Plantea la dicotomía entre negociación colectiva dentro del sector o dentro de la empresa, apostando por esta última, para favorecer la sostenibilidad de algunas Pymes.
- Refuerza el papel de la formación en los tiempos actuales como herramienta vital para el cambio.
- Advierte de que las pensiones sufrirán recortes.
- Es necesaria una gestión eficiente de los fondos estructurales sobre todo para reindustrialización ya que se corre el riesgo de encontrar amplias zonas de desertización industrial, como ha ocurrido en zonas de Alemania, Reino Unido y Portugal.

En resumen, los trabajadores y las

trabajadoras del sector y de Europa estamos sometidos a la medicina realizada con la misma receta y que en el caso español vivimos en vivo y en directo: reducción y precariedad en el empleo, reducción de salarios, atomización de la negociación colectiva y recortes en el estado de bienestar, dejando intactos o aumentando los beneficios y asegurando las rentas del capital.

En este escenario, los sindicatos adquieren una importancia capital para defender los intereses inmediatos y naturales de algunos y enfrentarse a dichas recetas. CCOO lo ha dicho en todos los foros y en todos los momentos: ante los retos planteados, es necesario realizar este debate en la medida en que el empleo es un elemento esencial en nuestra acción sindical y además para enfrentarse a dichos retos, los acuerdos son necesarios y los sindicatos imprescindibles. ■

## CCOO participa en la Primera Evaluación Internacional sobre el estrés laboral en Orange

El Comité Europeo, con CCOO, y la dirección del grupo FT en París han acordado realizar una evaluación europea sobre el estrés laboral, lo que supone un hito histórico, pues será la primera vez que en una multinacional se realiza una encuesta internacional para prevenir el estrés. Participarán trabajadores y trabajadoras de Orange de 19 países distintos.

Por: **Sección Sindical Estatal de Orange**

TOMANDO COMO REFERENCIA el "Acuerdo Europeo sobre el Estrés Laboral", CCOO Orange ha estado trabajando en el seno del Comité Europeo de France Telecom, en la elaboración de una evaluación internacional que sirva para medir, y posteriormente prevenir, el estrés en la empresa.

Será la primera vez que en una multinacional se realiza una encuesta internacional para prevenir el estrés

Tras dos años de reuniones, propuestas, y muchos escollos a salvar por el grupo de trabajo, en el que CCOO estaba presente, se ha diseñado una evaluación europea sobre el estrés laboral en Orange que podemos sintetizar de la siguiente manera:

- Participarán trabajadores y trabajadoras de Orange de 19 países distintos. Con traducción a 10 idiomas diferentes.
- La evaluación será en torno a abril mediante un sistema telemático, específicamente diseñado para garantizar la confidencialidad y el anonimato, realizándose de manera simultánea en toda Europa.
- Una consultora independiente, elegida por los representantes de los trabajadores y trabajadoras eu-

ropeos, se encargará del proceso.

- El informe final con las conclusiones, será presentado ante el Comité Europeo en torno al mes de junio.

Uno de los aspectos fundamentales 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.

El Comité Europeo de France Telecom se creó en el año 2004 al amparo de la directiva 94/45 de la Unión Europea. Está compuesto por representantes sindicales de los distintos países en los que opera France Telecom: Francia, Alemania, Inglaterra, Italia, Polonia, Bélgica, Portugal, Suecia, Suiza, Noruega, Dinamarca, Rumania, Eslovaquia, Irlanda y así hasta veintidós naciones, incluida España. CCOO Orange cuenta con la ventaja de que sus representantes forman parte de la ejecutiva del Comité Europeo.

La realización de esta evaluación a nivel europeo, marca un hito histórico, pues será la primera vez que en una multinacional a instancias de un Comité Europeo, realiza una encuesta internacional para prevenir el estrés. ■