

# Telecomunicaciones



## Reunión del Consejo Estatal de Telefónica de España

Más información en página 5

**Editorial**  
¿Sindicatos?  
¿Para qué?

P. 02

**Internacional**  
Reunión Mundial  
UNI Telecom,

P. 04

**Sector**  
Las medidas de recorte  
de costes en Vodafone  
no afectarán al empleo

P. 06

**Nuestra Organización**  
Entrevista a Carmen Juárez  
Secretaria de Admón. y  
Finanzas del Sector de las  
Telecomunicaciones

P. 07

## Editorial

# ¿Sindicatos? ¿Para qué?

**R**eforma laboral, reforma de la negociación colectiva, papel de los sindicatos, ventajas de la negociación individual, etcétera. En el debate sobre la crisis y cómo salir de ella, los aspectos relevantes a discutir son la necesidad de una reforma laboral y la revisión de los sistemas de protección para asegurar su viabilidad futura. Debates que no queremos evitar porque somos los primeros interesados en su sostenibilidad y en reformar lo necesario para salir de esa crisis de la que somos víctimas. Sin embargo, de paso, se cuestiona el papel de los propios sindicatos, de la negociación colectiva y se piden unas reformas en ese campo que nada tienen que ver ni con el origen de la crisis ni con las medidas que ayuden a salir de ella.

### Esas reflexiones y conclusiones no les valen a los que piensen que las siglas FMI o BCE son más fiables que las de CCOO

La conclusión que se busca con esa argumentación es cuestionar y rebajar el papel de los sindicatos y de la negociación colectiva, incluso como un factor originario de los problemas y un lastre para solucionarlos. En el escenario que se pretende no habría crisis derivada del descontrol financiero, la especulación, la burbuja de un modelo productivo indebido, ni subordinación política a eso que se llama ahora "los mercados", como si estos fueran un ente abstracto. La crisis y los más de cuatro millones de parados serían consecuencia del marco legal laboral, del alto coste del despido, del excesivo papel de los sindicatos y la rigidez de la negociación colectiva. A partir de ahí, el camino es fácil: abaratemos el despido, reformemos el marco legal laboral, reformemos la negociación colectiva girando hacia la individualidad, disminuyamos el "poder sindical" y, al día siguiente, se empezará a crear empleo vertiginosamente, aumentará la productividad, la economía será estable, se cambiará el modelo productivo por otro más sólido y sostenible y, como consecuencia mágica, se asegurará el sistema de protección, el gasto social y su futuro. Fácil, ¿no?

Primera reflexión. Muy simple. Si esas argumentaciones vienen de ámbitos como

FMI, CEOE, "los mercados", expertos financieros, agencias de control y calificación o similares, cuyo conocimiento y responsabilidad principal debía haber sido controlar, avisar y evitar la crisis, pero que obviamente se han equivocado por complicidad o ignorancia, no parece razonable hacer mucho caso a las soluciones que proponen.

Segunda reflexión. Igual de simple y aparentemente simplista. Si desde esos ámbitos se apunta a un tipo de soluciones, el sentido común llevaría a hacer exactamente lo contrario de lo que aconsejan.

Ese sentido común y nuestro conocimiento, que alguno tendremos los sindicatos, que, por cierto, no nos hemos equivocado más que los teóricos expertos, nos llevarían a reformar la negociación colectiva potenciándola, a evitar la negociación individual, a disminuir la contratación temporal aumentando la formación, la contratación fija y, por tanto, la productividad y la competitividad. Reformas, por supuesto. Parece que el modelo productivo basado en el ladrillo y los servicios es muy vulnerable y, aunque sea la "bicha", que el mantenimiento o disminución de los ingresos aumentando el gasto no ayuda a reducir el déficit ni a garantizar la sostenibilidad del sistema de protección y el gasto social. Por tanto, también habrá que hablar de eso.

Y ese sentido común también nos lleva a la necesidad de potenciar el papel de los sindicatos como elemento de vertebración social, interlocución para esas reformas necesarias y mecanismo de defensa para los receptores de ellas. Lógicamente, esas reflexiones y conclusiones no les valen a los que se fien más de Díaz Ferrán que de Toxo. O los que piensen que las siglas FMI o BCE son más fiables que las de CCOO. Tampoco les valdrá a los que crean que los errores, que los hay, del Gobierno, los enmendará el PP.

Pero, ¿todo eso también afecta a los trabajadores y trabajadoras de telecomunicaciones?

### Pretender acometer la acción sindical solo desde "mi empresa", desde "mi región o nacionalidad" o "yo solo de manera individual" es, además de un error, un suicidio laboral



Los sindicatos se manifiestan contra la crisis/ J.C. Mozas

En nuestro sector, aunque la situación es asimétrica (no es igual el estado de la negociación colectiva, sindical y laboral en Telefónica de España que en empresas de telemarketing, por citar dos ejemplos), podemos hablar de un aceptable grado de cobertura general en cuanto a la presencia sindical, marcos de negociación, interlocución, etcétera. Por tanto, nos afectará todo lo relacionado o modificado sobre reformas laborales, grados de protección social, disminución de la capacidad sindical o cambios de la negociación colectiva, como en cualquier ámbito laboral o que afecte al conjunto de la sociedad.

Pero, además, en el Sector de Telecomunicaciones existen factores específicos que influyen y aumentan los efectos negativos que pueden derivarse de esas modificaciones que comentamos. Y, en particular, respecto a una posible rebaja del papel de los sindicatos, minusvalorar su capacidad de interlocución y negociación, o cambiar los ámbitos establecidos de negociación colectiva.

El mapa empresarial y el marco de negociación en este sector tiene tres elementos importantes a tener en cuenta que lo caracterizan: marcos de negociación estatales en la práctica totalidad de las empresas, existencia de grupos de empresa y presencia importante de empresas transnacionales.

No hay que ser un experto sindical para entender que ese escenario produce y obliga a una acción sindical que debe acometerse de manera centralizada en el ámbito nacional y debe contar con capacidades internacionales y presencia en las distintas empresas, especialmente cuando éstas se articulan como grupo de empresas. Porque es evidente que esa estructura empresarial ha modificado y complicado los marcos de interlocución, de negociación y de decisión, llevándolos, no sólo más allá de la propia empresa concreta, sino, en muchos casos, fuera del ámbito nacional.

Sólo desde la ignorancia o la ingenuidad se puede ser receptivo a los cantos de

sirena sobre la disminución del papel del sindicato, las ventajas de la negociación individual o la acción sindical limitada al ámbito propio o más cercano (necesario pero no suficiente).

En este escenario, pretender acometer la acción sindical sólo desde "mi empresa", desde "mi región o nacionalidad" o "yo solo de manera individual" es, además de un error, un suicidio laboral. A veces, el trabajador o la trabajadora no analiza correctamente todo eso que llamamos la globalización (que no es una discusión teórica de café sin efectos prácticos que nos afecten) y decide que no se afilia ni ve la necesidad de la existencia del sindicato y su eficacia como herramienta útil.

Sin embargo, el "adversario" (económico y/o político) lo analiza mejor, paradójicamente. Y es entonces cuando argumenta que mejor sin sindicatos, mejor con negociación individual y mejor flexibilizando "rigideces" laborales, legislativas o contractuales. Y algunos pican.

¿Reforma laboral para dinamizar el mercado laboral y crear empleo? Sí. ¿Discusión seria y argumentada sobre el futuro del sistema de protección para mantenerlo y garantizar su futuro? Sí. ¿Reducir el déficit, hablando de ingresos y gastos y su distribución equilibrada? Sí. ¿Reformas estructurales tanto del sistema de protección como del modelo productivo? Sí.

Pero no si ello se argumenta o se soporta sobre la disminución del papel de los sindicatos (los únicos con capacidad de interlocución, de elaborar alternativas y de defenderlos en caso necesario) o en la disminución de la protección o la negociación colectiva.

¿Son necesarios los Sindicatos? Absolutamente, incluso aunque en ocasiones nos equivoquemos. Porque, insistimos, son los únicos instrumentos útiles para el trabajador y la trabajadora. No hay otros. ¿En telecomunicaciones?, también. ■

## Salud Laboral

# Cambios legislativos en Salud Laboral

Emilio Chaparro/ Área de Salud Laboral

La constancia y perseverancia de CCOO en los temas de salud laboral empieza a dar sus frutos. Los resultados se aprecian en los cambios legislativos que en esta materia ha habido en lo que va de año y todos ellos enfocados a reducir la siniestralidad laboral.

Primero la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio. Esta Ley modifica, entre otras muchas, varios artículos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con la pretensión de integrar la prevención en el sistema de gestión de las empresas.

Otra novedad que implanta la nueva ley es que se amplía a las empresas de hasta 10 trabajadores (antes eran cinco trabajadores), la posibilidad de que el empresario asuma personalmente la organización de la actividad preventiva, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades (art. 30.5, LPRL).

En segundo lugar se publica en el BOE el RD 337/2010 de 19 de marzo por el que se modifican el RD 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Las modificaciones contenidas en este RD responden íntegramente a la adaptación del ordenamiento jurí-

dico a los objetivos fijados por la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2007-2012. Los objetivos son, de un lado, facilitar el cumplimiento de la normativa de prevención a las empresas, en particular para las pequeñas y medianas, y de otro, mejorar la calidad y eficacia de los sistemas de prevención de riesgos laborales, con especial atención a las entidades especializadas que actúan como servicios de prevención.

**Por primera vez se han incluido de manera específica en la lista de la OIT los trastornos mentales y del comportamiento**

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) aprobó una nueva lista de enfermedades profesionales en su reunión de 25 de marzo de 2010. La relación incluye una serie de enfermedades profesionales reconocidas internacionalmente, desde enfermedades causadas por agentes químicos, físicos y biológicos hasta enfermedades de origen respiratorio y de la piel, trastornos del sistema osteomuscular y cáncer profesional. Por primera vez se han incluido de manera específica los trastornos mentales y del comportamiento. Se incluyen además puntos abiertos en todas las secciones. Los puntos abiertos permiten el reconocimiento del origen profesional de enfermedades que no figuran en la lista siempre y cuando se haya establecido un vínculo entre la exposición a los factores de riesgo que resulte de la actividad laboral y las enfermedades contraídas por el trabajador.

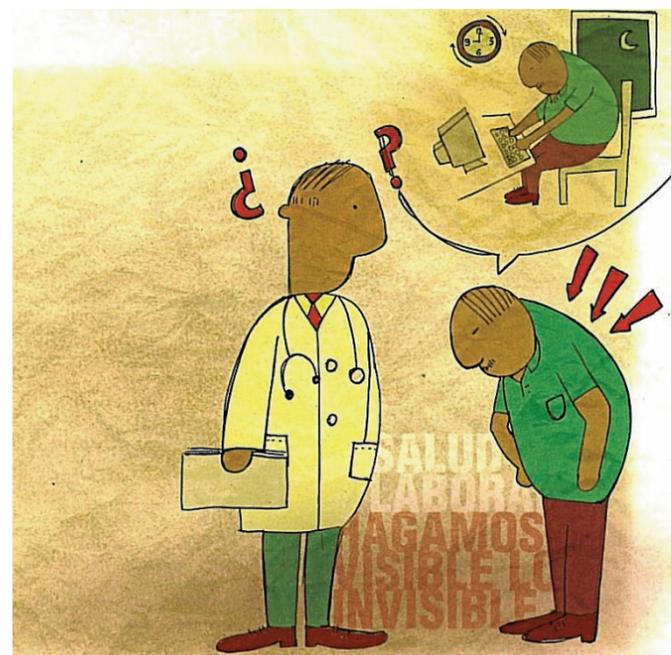
Se publica el RD 404/2010 de 31 de marzo por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a aquellas empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y

prevención de la siniestralidad laboral. El texto recoge que es imprescindible que en aquellas empresas donde haya representación de los trabajadores, sean los delegados de prevención los que den la conformidad o realicen alegaciones al cumplimiento del empresario de los requisitos básicos en materia de prevención de riesgos laborales.

Sobre este último RD, el área de salud laboral del sector quiere manifestar que las empresas, ávidas de obtener la conformidad, presentaban los documentos sin dar tiempo al análisis y a la verificación de los

datos e, incluso en ocasiones, presentaban el documento en blanco. Desde el sector se informó a todas las empresas sobre esta práctica, recomendando que se actuara con la máxima rigurosidad, exigiendo la documentación completa y debidamente cumplimentada. Sólo así se podría realizar un análisis correcto para dar la conformidad o realizar las alegaciones oportunas.

La participación del sindicato en estos temas es imprescindible para obligar a las empresas al cumplimiento y mejoras en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. ■



Visibilizar la importancia de la salud laboral.

## Mujer

# La Sección Sindical de Eurocén de Málaga ganadora del I Certamen de Igualdad

Sección Sindical Eurocén Málaga

Con su proyecto "Formación para la Igualdad", la sección sindical de EUROCEN de Málaga ha ganado el premio del I Certamen de Igualdad organizado por la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de Andalucía.

La Comisión Ejecutiva de la FSC-CCOO de Andalucía, convocó este certamen con el objetivo de servir de impulso a las iniciativas que habitualmente se desarrollan en las distintas estructuras de base de la Federación.

El certamen, que tiene como objetivo contribuir a la promoción de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, propuso participar a las secciones sindicales de la FSC para que presentaran proyectos que fomenten la participación de la mujer. Los temas propuestos fueron "El fomento de la participación de las

mujeres en el interno sindical, con especial atención en las mesas de negociación", y la "Clasificación profesional y valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género".

**El Certamen tiene como objetivo el contribuir a la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres**

A este I Certamen de Igualdad se presentaron once proyectos, de diferentes sectores. De los once, quedaron tres finalistas, dos de los cuales pertenecen al ámbito del Sector de las Telecomunicaciones en Andalucía.

El premio, que consiste en una placa conmemorativa y material informático, ofimático, bibliográfico o similar por valor de 1.500 euros, fue entregado el pasado 16 de Abril en un acto celebrado en las instalaciones de la empresa Eurocen, en el Parque Tecnológico de Málaga.



Las ganadoras recogiendo el premio/ Sección Sindical Eurocén

Dicho acto, contó con la presencia del secretario de la FSC de Andalucía, Felipe Falcó; la secretaria de la Mujer de esta federación, Teresa Ríos; la responsable de la Mujer en la FSC de Málaga, Remedios Gómez; la secretaria general de la FSC de Málaga, Rosa Rodríguez; el resto de miembros de la Comisión Ejecutiva Federal, y representantes de otras provincias

de Andalucía, del Sector de las Telecomunicaciones y de la empresa en Málaga.

Hay que destacar la calidad de los otros dos proyectos finalistas: "Particip- (participo/a)" presentado por la Sección Sindical del Ayuntamiento de Marbella e "Imagen: igualdad de mandos en la gestión empresarial", presentado por la Sección Sindical de Telefónica en Sevilla. ■

## Internacional

## Sector

UNI Telecom representa a 195 sindicatos y a 2 millones de trabajadores y trabajadoras de todo el mundo

## Reunión Mundial UNI Telecom

Carmen Iglesias/ Área de Internacional



Philip Jennings, Secretario General de UNI/ Foto Archivo

El pasado 10 de mayo tuvo lugar en la sede de UNI en Nyon (Suiza) la reunión mundial de UNI Telecom, preparatoria del III Congreso que tendrá lugar el próximo noviembre en Nagasaki.

Alrededor de 50 dirigentes y afiliados de todo el mundo asistieron a la reunión anual mundial de UNI Telecom (sindicato global para el sector de las telecomunicaciones) para establecer las prioridades y los objetivos de las personas trabajadoras del sector y organizar campañas para promover empleo de calidad.

La reunión estuvo marcada por la crisis económica mundial. Esta situación significará un esfuerzo extra por parte de los sindicatos para mitigar el efecto negativo sobre los trabajadores y las trabajadoras.

El principal objetivo para este año debería ser conseguir un pacto por el trabajo entre la OIT y el G20 que recogiera como puntos principales el mantenimiento de los puestos de trabajo, el mantenimiento de los paquetes de estímulo, nuevas reglas y autoridades de vigilancia y cambiar las reglas del juego que han provocado la situación de crisis mundial.

Tras esta primera introducción, se realizó un seguimiento de la aplicación de los distintos acuerdos globales, analizándose diferentes situaciones en distintas empresas como las sufridas en EEUU, donde Deutsche Telekom no reconoce los derechos de representación sindical. El problema generalizado de este tipo de acuerdos globales es la aplicación de los mismos en los países de destino.

Existen propuestas para intensificar la presión para acabar con las

políticas de doble estándar, publicitando las violaciones sindicales de estas empresas.

También se trató de la situación en otras compañías. Así, la representación del sindicato STRM (Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana) denunció la situación en Atento-Telefónica, aunque destacaron y agradecieron la ayuda recibida por la representación de CCOO de Telefónica de España.

La cuestión de la regulación continúa siendo un tema candente para los sindicatos de las telecomunicaciones y las TIC, dada la importancia de contar con una sólida infraestructura de éstas para apuntalar el desarrollo social y económico.

Sindicatos del Reino Unido, Estados Unidos, Australia y Japón informaron acerca de los esfuerzos que están llevando a cabo para promover el desarrollo de banda ancha de alta velocidad con el fin de cerrar la brecha digital y crear empleos de calidad.

Siguió una información específica sobre el congreso en Nagasaki, que tendrá lugar en noviembre de este año. El lema del mismo será "Breaking Through" (Rompiendo Barreras).

UNI Europa continúa ejerciendo presión en relación con el Paquete de las Telecomunicaciones en el ámbito de la UE. La próxima Reunión Mundial de UNI Telecom se llevará a cabo en la Ciudad de México en 2011. ■

## El diálogo social europeo

Fernando Hernández/ Secretario Sección Sindical Almería

Los pasados días 15 y 16 de mayo se celebró en Estoril (Portugal) la Conferencia "El diálogo social europeo. Esencia de la cohesión social, el progreso y el desarrollo social", organizada por SINTTAV (Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual) de Portugal.

A la Conferencia asistieron delegaciones de países como España, Italia, Malta, Chipre, Bulgaria, República Checa, Grecia o Turquía. En el caso de España, CCOO estuvo presente con una delegación en la que participaron delegados y delegadas de Telefónica de España S.A.U., EUROCCN y COLT, de las áreas de Acción Sindical, Empleo, Seguridad y Salud y Gabinete Técnico.

Los temas tratados se agruparon en tres bloques:

- Las recomendaciones de la CE sobre el futuro, creación de empleo, competitividad, formación, respeto medioambiental, y los retos Europa 2020.
- Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y el Gobierno Corporativo Moderno.
- La construcción de una economía verde: el papel de las TIC para luchar contra el cambio climático, empleos verdes de las TIC como motor de negocio y del cambio. El papel de los sindicatos.

La importancia y la magnitud de los temas tratados en el debate hicieron que en las dos jornadas de la conferencia sólo se pudieran esbozar los principios y las dificultades, que, desde la óptica sindical, tienen dichos temas.

Susan Bird, como representante de la Comisión Europea, presentó la comunicación publicada el pasado mes de marzo conocida como "EUROPA 2020". En dicha publicación se plasman los

ejes del crecimiento que se plantean. Un crecimiento inteligente con el desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación; un crecimiento sostenible, mediante la promoción de una economía que utilice más eficazmente los recursos, que sea verde y más competitiva y un crecimiento integrador en el que se fomente una economía con un alto nivel de empleo que redunde en la cohesión económica, social y territorial.

**La Europa que se está construyendo se orienta más a la "Europa de los mercados" que hacia la "Europa de lo social"**

CCOO, en su intervención, mostró su preocupación al entender que la Europa que se está construyendo, tanto desde la legislación como de la jurisprudencia, se orienta más a la "Europa de los mercados" que hacia la "Europa de lo social". Además, centró la atención sobre el hecho de que la Comisión Europea está utilizando una serie de conceptos que deben ser analizados con detenimiento. La contundencia de términos como flexibilidad, activación, capacida-

des y sostenibilidad, hace que éstos se tomen como valores únicos. Sin embargo, estas palabras no son neutras, son utilizadas de manera interesada y unidireccional.

La RSC y el Gobierno Corporativo se analizaron desde diversos ángulos. Así, Luis Moura (ZON Multimedia) lo hizo desde el punto de vista teórico, mientras Kristina Rueter (Oekom) lo hizo desde las ópticas de las empresas y consultorías que establecen los ranking. Es importante resaltar en este punto las diferencias entre los dos conceptos, ya que mientras la RSC contempla decisiones unilaterales por parte de las empresas y no son regulables, en el Gobierno Corporativo, al estar involucrados los inversores y los accionistas, se sigue una tendencia más regulatoria y de obligado cumplimiento.

Por último, Luis Neves, representante de GeSI, sociedad compuesta por empresas tecnológicas y operadores de telecomunicaciones, expuso la importancia de las TIC en la reducción de la huella de carbono en sectores como la industria, el transporte, la construcción y la distribución de energía, así como las mejoras para la reducción del consumo energético de los equipamientos de telecomunicaciones.

Cerró el acto Manuel Gonçalves, secretario de SINTTAV, agradeciendo la participación de las delegaciones y exponiendo las conclusiones. ■



Asistentes al Seminario/ J.V. Guerrero

# Portada



La mesa del Consejo Estatal/ M. Monterrubio

El pasado 19 de mayo, se reunió en Madrid el Consejo Estatal de la Sección Sindical de CCOO Telefónica de España. A esta reunión asistieron un total de 80 delegados y delegadas que forman parte del mismo, 63 hombres y 17 mujeres, además de las personas invitadas.

Tras dar la bienvenida a los asistentes, el secretario general de la Sección Sindical Estatal de CCOO de Telefónica de España, Jesús Vesperinas, informó del orden del día. El punto principal fue la situación actual en Telefónica de España.

Otro punto fue la modificación de la composición de la Comisión Ejecutiva Estatal. Dicha modificación consistía en su ampliación en dos miembros más, según acuerdo de la Comisión Ejecutiva de la FSC de 13 de abril de 2010. La ampliación se aprobó con solo un voto en contra.

## CCOO no firmará ningún acuerdo de nuevo sistema de clasificación profesional que lleve asociado la evaluación de desempeño o que suponga la ruptura de la estructura salarial

A continuación, se trasladó al Consejo la buena valoración que se ha hecho de la ronda de reuniones de zona realizada por toda España. Reuniones de zona en las que, con el objetivo de aproximar la acción sindical estatal a las provincias, se ha ido trasladando la información que en cada momento ha surgido sobre los distintos aspectos de interés en Telefónica, y a las que han asistido un importante número de delegados y delegadas de los comités de empresa provinciales, delegados y delegadas LOLS y de Prevención. La opinión ha sido

unánime y han manifestado una valoración positiva de dichas reuniones, así como del nivel de información que se ha trasladado en las mismas.

Después, Vesperinas procedió a informar de forma puntual y exhaustiva sobre los temas que en la actualidad tienen un protagonismo claro en la empresa como es la prórroga del Convenio, el posible ERE y sus dificultades, la integración de Telefónica Móviles y el tema de la clasificación profesional.

En cuanto al ERE, se volvió a explicar la misma posición que ya se manifestó en un comunicado de la sección sindical del pasado mes de febrero, donde se planteaba la necesidad de algunas clarificaciones y reflexiones, como las planteadas en relación al Marco Externo, que en las últimas fechas no solo no se aclaran y despejan, sino que parece que los recientes acontecimientos las complican y obligan a una mayor reflexión y, sobre todo, aclaración de aspectos tan fundamentales como la edad de jubilación o las futuras condiciones de acceso a la jubilación anticipada.

Las intenciones de la empresa ante la posible integración de T. Móviles, es que existe gran dificultad debido al incremento de la fiscalidad a aplicar a la nueva empresa en el caso de producirse una integración societaria.

En el tema de la clasificación profesional, CCOO reitera la posición y el compromiso que ha mantenido desde la firma del convenio, esto es, no firmar ningún acuerdo de nuevo sistema de clasificación profesional que lleve asociado la evaluación de desempeño o que suponga la ruptura de la estructura salarial.

Sobre la prórroga del convenio colectivo, que según lo firmado en el mismo, hay que

empezar a negociar en el segundo semestre del año en curso, la posición de CCOO es claramente a favor. CCOO ya hizo una valoración positiva en su momento al entender que, entre otras bondades, permitiría mantener un blindaje frente a la situación de crisis económica, tanto interna como externa. Esta cuestión, que se ha ido confirmando día a día, pudiera, contrariamente, hacer coincidir a la empresa y a los detractores del convenio en la posición de no querer prorrogarlo.

## Se pudo constatar el gran nivel de sintonía de la práctica totalidad de los delegados y delegadas de todas las provincias

Tras una ronda de intervenciones de los asistentes, en las que se realizaron aportaciones al debate de los temas, se pudo constatar el gran nivel de sintonía de la práctica totalidad de los delegados y delegadas de todas las provincias, con el análisis, la posición y las valoraciones realizadas por la dirección del sindicato en todos los temas planteados. Hay que destacar que, en las dos votaciones que se produjeron en el Consejo, se obtuvo una amplísima mayoría, con solamente un voto en contra en la primera y cinco votos en contra en la segunda.

Se dio por finalizado el Consejo, emplazando a una posible nueva convocatoria en caso de que hubiera que tomar una decisión al respecto de la posible prórroga del convenio. ■

## Composición de la Comisión Ejecutiva Estatal

**Jesús Vesperinas Punzón**  
Secretario General

**Marcelino Fernández del Pozo**  
Secretario de Organización y Comunicación

**Felipe Aguado Guijarro**  
Secretario de Acción Sindical

**Carmen Juárez Rico**  
Secretaria de Administración y Finanzas

**Javier Navarro Benito**  
Secretario de Coordinación Territorial

**Jesús González Alonso**  
Vocal

**Alberto Salas Caballero**  
Vocal

**Miguel Estévez Conde**  
Vocal

**Paz Silla Franco**  
Vocal

**Manuel Romero Horcajada**  
Vocal

**Almerito Villanos Tendero**  
Vocal

**José López Luque**  
Vocal

**Dolores Palmero Sánchez**  
Vocal

**Dolores Cholvi Martínez**  
Vocal

**Joaquín Barreiro Cajide**  
Vocal

**Imanol Arreche Romero**  
Vocal

**Luis Cuevas Briz**  
Vocal

## Secciones Sindicales

# Las medidas de recorte de costes en Vodafone no afectarán al empleo

José Ángel García/ CCOO Vodafone

Tras varias reuniones con la empresa, CCOO y UGT han firmado un acuerdo con el que se respetan los conceptos básicos del convenio colectivo, sin tener que modificar su contenido, y la aplicación temporal y excepcional de las medidas de ajuste.

Para CCOO, era fundamental y prioritario mantener el actual volumen de empleo en Vodafone España, por lo que el acuerdo garantiza, en primer lugar, el empleo de la plantilla y, en segundo, la revisión salarial para el ejercicio 2010-2011.

**Para los sindicatos era fundamental y prioritario mantener el actual volumen de empleo en Vodafone España**

CCOO había constatado, en reuniones previas, que entre las medidas de recorte de empleo propuestas para la negociación con la empresa no había ninguna que afectara a la disminución del volumen de empleo, requisito imprescindible para sentarse a negociar. De ahí que los sindicatos insistieran en respetar el contenido del convenio vigente y en que la aplicación de las medidas de recorte fuera de forma temporal y excepcional.

Partiendo de todas estas premisas, y rechazadas otras soluciones, como establecer porcentajes salariales inferiores a los establecidos en convenio colectivo, suprimir beneficios sociales o salario variable, finalmente se concretó la siguiente medida de ahorro de costes:

“desplazamiento del incremento salarial de este año fiscal al mes de enero de 2011. Es decir, se realizará la revisión salarial el próximo julio en base a los mismos criterios de años anteriores, pero será de aplicación a partir del próximo enero”.

Asimismo, aún reconociendo que cualquier medida de recorte de costes de empleo es impopular de por sí, hay que tener en cuenta el entorno socio-económico nacional y mundial. Por tanto, CCOO considera el acuerdo positivo y un logro importante, no sólo por tener medidas de carácter temporal y excepcional, sino también por no modificarse el convenio colectivo, manteniéndose intactas el resto de las condiciones laborales del personal de Vodafone. ■



Tienda de Vodafone/ Foto de archivo

# CCOO firma tres acuerdos importantes en Telefónica Móviles

Sección Sindical de TME

CCOO, en el ámbito de la Comisión de Negociación Permanente del V Convenio y después de meses de intensas negociaciones, ha ratificado tres acuerdos sobre teletrabajo, profesor colaborador y carrera comercial en la mediana empresa.

Estos acuerdos avalan el acierto de dar al convenio un marco vivo, donde se posibilitan nuevas vías para llegar a acuerdos en materia laboral, que sin lugar a dudas son muy necesarios.

El acuerdo de Teletrabajo culmina el proyecto piloto iniciado en el 2004, asentado en las premisas de voluntariedad y reversibilidad. Su objetivo es dotar de un marco común a todas las personas que se acojan a esta modalidad de trabajo, así como introducir en las capas de estructura más reticentes a este modelo la clara apuesta de la empresa por expandir esta alternativa al trabajo presencial de oficina, aumentando la productividad y generando un alto grado de satisfacción laboral, al permitir a los trabajadores y trabajadoras conciliar de manera más armónica su vida personal y laboral.

**El acuerdo de teletrabajo culmina el proyecto piloto iniciado en el 2004, asentado en las premisas de voluntariedad y reversibilidad**

El acuerdo de Profesor Colaborador se firma en paralelo a una actualización del modelo que está funcionando en Telefónica de España e iguala en derechos normativos y salariales a los dos colectivos.

El acuerdo de Carrera Comercial en Mediana Empresa, cuya adhesión es de carácter voluntario, constituye una mejora global de las condiciones salariales de este colectivo que se acerca significativamente al modelo de Telefónica de España.

CCOO considera que la empresa podría haber hecho un mayor esfuerzo por incluir a estos trabajadores, en el segundo nivel de desarrollo de este proyecto, en función de su trayectoria profesional y no el primero de manera masiva, tal y como finalmente ha propuesto.

CCOO, como principal motor en todos los procesos de negociación abiertos y por abrir en Telefónica Móviles España, ha reiterado a la empresa la necesidad urgente de convocar a la Comisión de Negociación Permanente con el fin de iniciar el análisis, negociación y acuerdo necesario, en materia de ordenación del tiempo de trabajo, adaptación de jornadas, estudio de los problemas asociados al trabajo con guardias y ampliación de la reducción de jornada. ■

# Reunión sindical para la Constitución del Comité Europeo de Abertis

Sección Sindical Estatal Grupo Abertis

El pasado día 28 de abril, tuvo lugar en Barcelona una reunión para avanzar en la constitución del Comité Europeo de Abertis. A la reunión acudió la representación sindical de las empresas del grupo con presencia en países de la Unión Europea. Con la celebración de este encuentro de trabajo se da cumplimiento al compromiso adoptado en el acuerdo de 26 de enero de 2010.

A la reunión asistieron representantes de CGIL de Italia, CFDT y FO de Francia, y UGT y CCOO de España. También se contó con la presencia institucional de CFDT (Francia) y de CCOO.

En opinión de CCOO, el proceso de constitución del futuro Comité Europeo de ABERTIS se está llevando a cabo con paso firme, habiéndose ya incorporado a éste la mayoría de la representación del

conjunto de la plantilla de las empresas que se encuentran en territorio europeo. De esta forma se posibilita el establecimiento de un órgano de representación basado en la Directiva europea 94/95/CE, y la transposición de dicha norma a la Ley Española 10/1997 de 24 de abril.

Durante la reunión, se procedió a la lectura y revisión de la propuesta del documento de negociación que le será presentado a la

representación del Grupo ABERTIS, en el marco del Comité Especial de Negociación. De dicho documento forman parte aspectos relacionados con la reglamentación del futuro Comité Europeo, como pueden ser la sede, composición, temas de información y consulta, funciones, etcétera.

También, y dado el carácter transnacional de dicho órgano, se trataron aspectos referidos a la tra-

ducción de documentos e intervención de expertos.

La sesión propició una serie de intervenciones relativas al contenido del documento, tras las cuales se obtuvo una propuesta social consensuada por todos los presentes. Asimismo, se acordó proceder a su redacción oficial en español, francés e italiano, quedando pendiente para una próxima reunión, su definitiva aprobación. ■

## Nuestra organización

Maite Monterrubio

Fotografía: M. Monterrubio

Secretaría de Administración y Finanzas del Sector de las Telecomunicaciones

# Carmen Juárez:

“Hay que concienciar a las plantillas de la necesidad de estar afiliados”

Carmen Juárez (Badajoz, 1967), entró a formar parte de la plantilla de Telefónica en 1989 y se afilió a CCOO en 1990. Siempre ha colaborado activamente en el sindicato. Fue elegida miembro del Comité de Empresa de Cáceres, posteriormente se incorporó al Comité Intercentros de Telefónica y en el año 2004 pasó a formar parte de la Ejecutiva de la Sección Sindical Estatal de Telefónica y de la Ejecutiva del Sector de Telecomunicaciones.

Actualmente es secretaria de Administración y Finanzas de la Sección Sindical Estatal de Telefónica y del Sector de Telecomunicaciones y, desde 2009, miembro de la Ejecutiva Territorial de la FSC-CCOO de Extremadura y de su Ejecutiva Estatal. También es miembro del Consejo de Extremadura de la FSC y del Comité Federal y del Consejo Estatal de dicha federación.



Carmen Juárez

**¿CUÁLES SON LOS MOTIVOS** que te llevan a implicarte tanto en el sindicato?

Fundamentalmente fue por coherencia. Siempre que había algún problema en el centro de trabajo, me dirigía a CCOO para que lo resolvieran, así que cuando me pidieron que me incorporase para trabajar desde dentro, consideré que era lo más justo y coherente que podía hacer.

En la actualidad llevas, fundamentalmente, la administración y las finanzas de la Sección Sindical Estatal de Telefónica y del Sector Estatal de las Telecomunicaciones.

**¿En qué consiste tu trabajo?**

Todo lo relacionado con las finanzas de la sección sindical: ingresos, gastos, autorizaciones, elaboración de presupuestos y balances, hojas de gastos, etc. Además como responsable de administración, mi trabajo consiste en gestionar las necesidades materiales (material oficina, equipos, etc.) que tiene la sección sindical, ya que no tenemos personal contratado y eso reduce bastante la actividad de administración. Las personas que habitualmente trabajamos en la sección sindical somos delegados sindicales con distintas responsabilidades dentro del sindicato.

También me encargo de todo lo relacionado con la afiliación y de aquellas tareas que genera mi condición de miembro de las ejecutivas.

**Es necesario crear cultura sindical. En este sentido estamos trabajando todos los delegados y delegadas del sector**

**La actividad en este sector es continua y muy dinámica, siempre hay mucho que hacer**

**Aprovechando que sale el tema de la afiliación ¿es un momento complicado para afiliarse?**

Efectivamente, la crisis afecta también en este aspecto, sobre todo en aquellas empresas del sector que están siendo castigadas en mayor medida por la crisis. No es el caso de Telefónica, donde el nivel de afiliación es alto y mantenemos la media, aunque siempre se puede mejorar.

Sin embargo, mantenemos el porcentaje de afiliación también en el Sector, aunque tenemos todavía mucho trabajo que realizar. Es necesario crear cultura sindical y concienciar a las plantillas de la necesidad de estar afiliados. En este sentido estamos trabajando todos los delegados y delegadas del sector.

**¿Cómo está regulado el tema de las finanzas en CCOO?**

Existe regulación, tanto externa como interna. Externamente, estamos sujetos a las leyes como cualquier organización sin ánimo de lucro (el IRPF, las declaraciones a Hacienda, el Impuesto de Sociedades, etc). Así mismo, también pasamos auditorías externas anuales.

Internamente, existe la Hoja de Ruta Confederal que es el Manual de Procedimientos, de aplicación obligatoria, que unifica las pautas de actuación de todo el sindicato. Cada una de las federaciones que compone el sindicato, elabora sus presupuestos y balances anuales. Es decir, las finanzas en CCOO están reguladas

y esta regulación evita incumplimientos de la legislación vigente y facilita la total transparencia en la gestión de los recursos financieros.

**El tema de las finanzas ¿resulta ser tan aburrido y pesado como se ve desde fuera?**

Como todo, depende de los gustos. No obstante, dejando a un lado si es aburrido o no, es una función necesaria e imprescindible. En mi caso, este es el motivo que lleva a dedicarme a esta labor en el Sector. Así lo asumo y me responsabilizo, aunque reconozco que no es la tarea que más me satisface dentro del sindicato. Por eso, intento compatibilizarlo con la actividad sindical del día a día.

En el sindicato estamos los que estamos y no siempre podemos dedicarnos a lo que más nos gusta. Al final, es una labor de equipo. Por lo menos así es en este Sector.

**¿Cuál es tu labor como miembro de las distintas Ejecutivas y Consejos?**

El Consejo es el máximo órgano entre Congresos y el órgano donde se toman acuerdos, decisiones y actuaciones a seguir por el conjunto de la organización, aprobación de presupuestos, balances, normas financieras, etc. En estos momentos, por ejemplo, se está tratando todo lo relacionado con el Plan de ajuste del Gobierno, Reforma Laboral y Negociación Colectiva, temas con un gran impacto y consecuencias

entre los trabajadores y ante los cuales es necesario un posicionamiento desde nuestra organización.

Asistir tanto al Consejo como a las Ejecutivas, cada vez que se convoquen, es una de las obligaciones prioritarias que tenemos sus miembros. Por lo tanto, el trabajo viene derivado de los distintos temas que se tratan en cada momento. Igualmente ocurre con los distintos Comités.

**Mantienes una relación muy estrecha con los compañeros y compañeras de Extremadura ¿verdad?**

Sí. Intento mantener el contacto y estar presente en mi territorio y principalmente en mi empresa, es decir, en Telefónica, ya que considero imprescindible seguir en contacto con la plantilla y la afiliación. Mi labor es básicamente coordinar y servir de enlace con la sección sindical estatal, ya que son las secciones sindicales, con su excelente trabajo y su dedicación, las que realizan el trabajo cotidiano. No obstante, intento asistir todos los meses a las ejecutivas o a las reuniones del sindicato, así como a las distintas asambleas que se realizan.

**Al compatibilizar varias responsabilidades dentro del sindicato, viajas mucho ¿Cómo llevas esto?**

Es cierto que viajo mucho, por distintos motivos, a distintas provincias. A eso hay que sumarle que intento pasar todos los fines de semana con la familia que está en Badajoz. Aunque hay semanas que se hacen más llevaderas que otras, no lo llevo mal. Si es cierto que antes me costaba menos. Quizás los kilómetros se van acumulando y eso hace que sea un poco más cuesta arriba.

**¿Cuál crees que es el reto más próximo en el Sector de Telecomunicaciones y en la Sección Sindical Estatal de Telefónica?**

No se puede hablar del reto más próximo, siempre hay mucho que hacer. La actividad en este sector es continua y muy dinámica, siempre hay mucho que hacer en cuanto a la afiliación, elecciones sindicales, etc. Por destacar algo, en Telefónica tenemos por delante la negociación del próximo convenio colectivo y las próximas elecciones sindicales, que son a nivel estatal y donde son convocados más de 28.000 trabajadores y trabajadoras. ■

# Firmado el II Convenio Colectivo de Orange

Sección Sindical CCOO Orange

Los firmantes del Convenio tras la firma del mismo.



**CCOO firmó el pasado mes de julio el II Convenio Colectivo de France Telecom España, tras meses de duras negociaciones y después de informar a la plantilla, en asambleas celebradas en los centros de trabajo, del preacuerdo firmado con la empresa. Se iniciarán los trámites para su publicación en el BOE.**

**El Convenio**, que tendrá una vigencia de tres años (del 2010 al 2013), supone un avance significativo en las condiciones laborales, económicas y sociales de todos los trabajadores y trabajadoras de Orange.

En el mismo se han incluido muchas de las reivindicaciones de CCOO, entre las que cabe destacar:

- La práctica totalidad de la plantilla de Orange, incluidos responsables, está incluida en convenio. Quedan fuera directores, gerentes y algunos puestos de especial confianza.
- Recoge una subida para 2010 que

toma como referencia el IPC del año 2009 y con efectos retroactivos al 1 de enero de este año.

• La creación de una comisión comercial para tratar la problemática específica de este colectivo. En el resto de comisiones paritarias, CCOO como único sindicato con representación estatal, velará porque se respeten todos los acuerdos en materia de interpretación y aplicación del convenio, formación, salud laboral y prevención de riesgos laborales (incluidos psico sociales), igualdad y acción social.

• Subida del porcentaje mínimo de retribución variable del 5% actual al 15%.

• Aumentos en todos los pluses

• Jornada intensiva de junio a septiembre.

• Más flexibilidad horaria en la entrada al trabajo y reducción del tiempo mínimo de comida a una hora.

• Que los cursos de formación se impartan preferentemente dentro de jornada, con especial consideración para el personal con reducción de jornada. Se introducen los Permisos Individuales de Formación (PIF).

• Aumento de los días de permiso retribuido en lactancia (13 días laborales), hospitalización de familiares (3 días), fallecimiento de familiares (4 días), paternidad (31 días).

• En permisos no retribuidos, se permitirá con todas las garantías la compra de 10 días de vacaciones adicionales, licencias sin sueldo de hasta 3 meses y la posibilidad de jornada reducida para personal sin hijos o con hijos mayores de 8 años.

• Se introduce el teletrabajo como una modalidad a desarrollar durante el convenio. ■



Ejecutiva elegida en el sector de las telecomunicaciones de Madrid.

## Constituido el Sector de las Telecomunicaciones de la FSC Madrid

Redacción/ Sector de las Telecomunicaciones

**El pasado 17 de junio**, tuvo lugar el Congreso constituyente del Sector de las Telecomunicaciones en Madrid. A él asistieron un total de 53 delegados y delegadas elegidas en las distintas asambleas que, a lo largo de este mes de junio, se han

venido desarrollando en las distintas empresas del Sector en Madrid.

En el Congreso se aprobó por unanimidad el documento congresual que define la situación actual del Sector, así como su estructura y los objetivos de futuro. Finalmente

se eligió a Marco Antonio Espinosa como secretario del Sector y la Comisión Ejecutiva que estará formada por 10 personas, de las cuales 4 son mujeres y 6 hombres. ■

## Breves

### TSA: CCOO ha sido el sindicato más votado

**CCOO ha sido el sindicato** más votado en las elecciones sindicales celebradas el 22 de junio, en Telefónica Servicios Audiovisuales en Madrid. Consiguió tres de los nueve delegados que componen el Comité.

Con una plantilla de 235 personas y una participación superior al 75%, CCOO recibió 67 votos, tres delegados; UGT, 56 votos y tres delegados, y CGT, 56 votos y tres delegados.

### Vodafone: CCOO gana las elecciones sindicales en Vigo

**La candidatura de CCOO** ha sido la más votada en las elecciones sindicales celebradas en el centro de Vodafone en Vigo, obteniendo tres de los nueve delegados que componen el Comité de Empresa.

La participación fue del 81,11%, y CCOO obtuvo el 37% de los votos. También presentaron candidatura UGT y CIG.

### T-Soluciones: CCOO consigue todos los delegados en Valladolid

**CCOO gana las elecciones** sindicales en la empresa Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones SA ubicada en el Centro Tecnológico de Boecillo en Valladolid.

Con una participación del 50% la candidatura de CCOO obtuvo el 100% de los votos emitidos, por lo que fueron elegidos los 3 delegados del sindicato.

### Atento: CCOO obtiene mayoría absoluta en Lleida

**CCOO ganó las elecciones** sindicales celebradas el pasado 28 de junio en la empresa de telemarketing Atento en Lleida, consiguiendo dos delegados más que en las anteriores votaciones.

De los votos emitidos, CCOO obtuvo 80 sufragios, lo que supone cinco delegados; UGT, 58 votos, tres delegados, y STC, 20 votos, un delegado.

### Orange: CCOO única candidatura en la sede de Valladolid

**CCOO fue el único sindicato** que presentó candidatura en las elecciones sindicales celebradas en la empresa France Telecom España SA en Valladolid, por lo que obtuvo los cinco delegados del Comité de Empresa.

Con una participación del 75% del personal inscrito en el censo, CCOO recibió el respaldo del 95% de los votos emitidos.

### Jazztel: acuerdo revisión salarial 2010

**Tras varias reuniones** celebradas con la empresa, en las que el sector de CCOO ha participado asesorando a la Sección Sindical en Jazztel, se ha alcanzado un acuerdo con el objetivo de ir hacia un marco laboral de empresa, ya que en la actualidad se rige por el Convenio provincial de Comercio de Metal.



tú ganas

Para 2010, pese a que la negociación no ha estado exenta de dificultades, la subida salarial acordada ha sido del 1,4%, así como un incremento de 1 euro en el cheque comida (que pasa de 8 a 9 €). También se ha aprobado el establecimiento de una mesa de negociación para abordar temas de formación, el plan de igualdad, etc. ■