

Telecomunicaciones

CCOO firma el convenio colectivo y el ERE en Telefónica de España

Página 05

Editorial

Cómo negociar en tiempos revueltos

P. 02

Sector

CCOO en Digitex recibe el premio por el II Certamen al Fomento de la Igualdad de Oportunidades

P. 03

Sector

Los trabajadores del Telemarketing luchan por su convenio

P. 06

Nuestra Organización

Entrevista a Lola Cholbi, secretaria general de la Sección Sindical de Telefónica-Valencia

P. 07

Editorial

Convenio de Telefónica

Cómo negociar en tiempos revueltos

Es evidente que Telefónica de España no es una empresa más. Su importancia, tanto cuantitativa como cualitativa, la sitúa en el punto de mira, para bien y para mal, en cada decisión o medida que adopte. Un ejemplo clarificador es la reacción que provoca el anuncio de acudir a un ERE. En un país donde se firman más de 10.000 cada año, muchos de ellos en empresas con beneficios, parece exagerada la respuesta general (medios de comunicación, Administración, opinión pública...) de que, al parecer, solo son conscientes de esto cuando Telefónica lo hace, ajenos a esa realidad y con un doble y asimétrico discurso.

En todo proceso de negociación, una acción sindical inteligente obliga a analizar el contexto en el que se desarrolla, la solidez y objetividad de los argumentos de la contraparte y a fijar los objetivos en función de ello. No hacerlo, puede llevar a fijarse esos objetivos demasiado elevados o demasiado "resignados". La valoración del resultado y, por tanto, la frustración o la satisfacción dependerá del acierto o desacierto de ese análisis y de esos objetivos.

En la negociación (ERE y Convenio) cerrada con acuerdo en Telefónica, CCOO se propuso desde el principio realizar un proceso desde el análisis riguroso de esos factores, conscientes de sus dificultades, intentando mantener la coherencia y sabiendo que estábamos en un verdadero banco de pruebas y en el punto de mira sobre el resultado, dado que este podría suponer un referente en algunos aspectos en el conjunto de la negociación colectiva.

Sobre el contexto externo no hay que extenderse mucho para concluir que era muy desfavorable, quizás más que nunca: crisis económica prolongada y sin previsión de solución a corto plazo, reforma laboral, reforma de pensiones, reforma de la negociación colectiva, etc.... con consecuencias negativas previsibles en el inicio del proceso,

confirmadas posteriormente. Añádase a ese contexto elementos concretos, como la cifra de desempleo y la escasez de recursos en los fondos para el mismo y, por otro lado, los mensajes ya conocidos de siempre, pero que han tomado fuerza y casi carácter de dogma aprovechando el "viento a favor". Uno, el abandono del IPC como referente salarial y el aumento de la flexibilidad interna en las empresas como herramienta de mejorar la productividad. No hay que abundar mucho más en este tema y el hecho es que hay bloqueo de la negociación colectiva: hasta el 31 de mayo se habían firmado 106 convenios sobre 2460 caducados el 31-12-2010 y más de dos millones de trabajadores/as tiene sus sueldos congelados desde 2009.

...hemos llegado al acuerdo manteniendo la coherencia y sin posiciones resignadas

La argumentación de la contraparte, en el interno de la empresa, tampoco era tranquilizadora. Si bien Telefónica cerraba un balance positivo en sus resultados globales, la situación en España se presentaba como preocupante y muy matizada respecto a la situación global y con una evolución previsible a peor de cara al futuro (bajada de ingresos, bajada de precios, regulación adversa y con interrogantes sobre el futuro del negocio). Posicionarse sobre todo eso se podría situar entre "aquí no pasa nada" en función del balance global positivo o "sálvese el que pueda y firmar lo que sea" si se daba por cierto las predicciones pesimistas nacionales. De la posición que se adoptara en ese abanico se derivaban los objetivos y las exigencias.

Por otro lado, hay que señalar, porque a veces se olvidan pronto algunas cosas, que la situación derivada de la no prórroga del Convenio motivó en la plantilla un sentimiento de desprotección y preocupación, alimentado incluso desde algún ámbito sindical, que se traducía en miedo, resignación o bajada de expectativas en la mayoría; y con el proceso electoral por realizar, en el que la empresa y algún sindicato estaban actuando para presentar a CCOO como causante, por "exigente", de esa situación. No hay que olvidar, además, la presión por las expectativas sobre el ERE de parte de la plantilla.

Es fácil entender, por todo lo dicho, que para CCOO no era fácil fijar los objetivos a conseguir en esta negociación. Por un lado, del acierto o desacierto en analizar el contexto, externo e interno, y sus consecuencias dependía el nivel del listón que nos pusiéramos. Por otro lado, del resultado y, especialmente, de la posibilidad de "romper la cuerda" y no tener ni ERE ni Convenio sabíamos perfectamente que se nos responsabilizaría en solitario. No es nada nuevo, si llegamos al acuerdo es gracias a todos y si no llegamos, culpa de CCOO.

En este escenario, intentamos realizar un análisis lo más objetivo posible, tanto sobre los factores externos como los internos. Despejar qué parte de los factores externos nos afectaban y cuáles eran susceptibles y posibles de evitar y/o solucionar en nuestro ámbito. Analizamos qué parte de los argumentos de la empresa sobre la situación eran exageradas y cuáles reales, y qué factores eran coyunturales y cuáles estructurales o a largo plazo. De ese diagnóstico iban a depender los objetivos por conseguir y, de estos, la frustración o satisfacción del resultado. Además, queríamos ser coherentes con las posiciones y los criterios que manteníamos y creemos haberlo conseguido. La posición que adoptamos pretendía ser equilibrada, ni ajenos a los factores adversos y evidentes del contexto externo e interno, ni re-

signados ante los mismos.

De este análisis partieron los objetivos. Era evidente que la negociación comprendería dos frentes, ERE y Convenio, por lo que en líneas generales había que conseguir las mejores condiciones para las personas que pudieran y quisieran acogerse al ERE y las mejores condiciones para las que no pudieran o no quisieran. Las negociaciones anteriores marcaban una línea a seguir, y en ella se enmarcaban esos objetivos. La duda era si eran posibles en el contexto actual, máxime cuando éste era más desfavorable y las reformas realizadas obligaban a plantearse soluciones para la nueva situación. El resultado demuestra que sí era posible.

En todo proceso de negociación, una acción sindical inteligente obliga a analizar el contexto en el que se desarrolla, los argumentos de la contraparte y fijar los objetivos en función de ello

Respecto al ERE, considerábamos que no eran suficientes los planteamientos anteriores, la modificación del esquema de jubilación obligaba a evitar sus efectos negativos y a adaptar las prestaciones a ese nuevo esquema. Por otro lado, no parecía admisible que en la situación del desempleo se acudiera a dinero público para financiar parte de la adecuación a empresas como Telefónica. En nuestra opinión, por tanto, no era válido el esquema anterior para el ERE. Hay que señalar que en este

asunto, en ambos frentes, estábamos solos.

Respecto al Convenio, los objetivos fundamentales estaban fijados, los considerábamos irrenunciables y son conocidos: garantía de empleo, de no movilidad forzosa, no segregación de personas sin acuerdo y mejora del poder adquisitivo. Estos objetivos, conseguidos en anteriores negociaciones y, a nuestro juicio, no suficientemente valorados en entornos más favorables, eran muy complicados de conseguir en un contexto económicamente adverso y con un interés general de las empresas por eludir las referencias al IPC sobre el salario y del aumento de la flexibilidad interna, funcional y geográfica, como objetivos importantes.

No es el sitio este para realizar una valoración del acuerdo en sus distintos apartados pero, a la vista del resultado, consideramos que éste responde a los objetivos que nos marcamos, que deberían ser aún más valorados dado el contexto en el que se produce. Por tanto, la satisfacción sobre el acuerdo no surge de haber bajado el listón en esos objetivos sino de haber conseguido el acuerdo manteniéndolos y, en algún aspecto, incluso subiéndolos.

Sería presuntuoso considerar que hemos acertado en todo, realizado el análisis perfecto y conseguido ganar por goleada. Pero no debemos haber realizado un análisis muy desacertado cuando hemos conseguido convencer, hemos tensado la cuerda bastante pero sin romperla y hemos llegado al acuerdo manteniendo la coherencia y sin posiciones resignadas. Por otro lado, todo es relativo y necesitado de elementos comparativos para su valoración.

El balance global de la negociación colectiva a final de año en nuestro país nos mostrará si esa valoración positiva, contextualizada, es correcta o no. Este acuerdo, en nuestra opinión, puede ser un referente de cómo negociar en tiempos revueltos. ■

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^a 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 reflejan 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.

Salud laboral

“Hoja de rescate” en vehículos. Ayuda para los que ayudan

El área de Salud Laboral del Sector de las Telecomunicaciones de la FSC-CCOO quiere difundir el proyecto “Hoja de rescate” que ha presentado el Real Automóvil Club de Cataluña (RACC) junto a Bombers de la Generalitat y Bombers de Barcelona. El objetivo es que dicho proyecto se traslade por parte de los delegados de prevención a las diferentes empresas del sector para que la incorporen en sus flotas de vehículos.

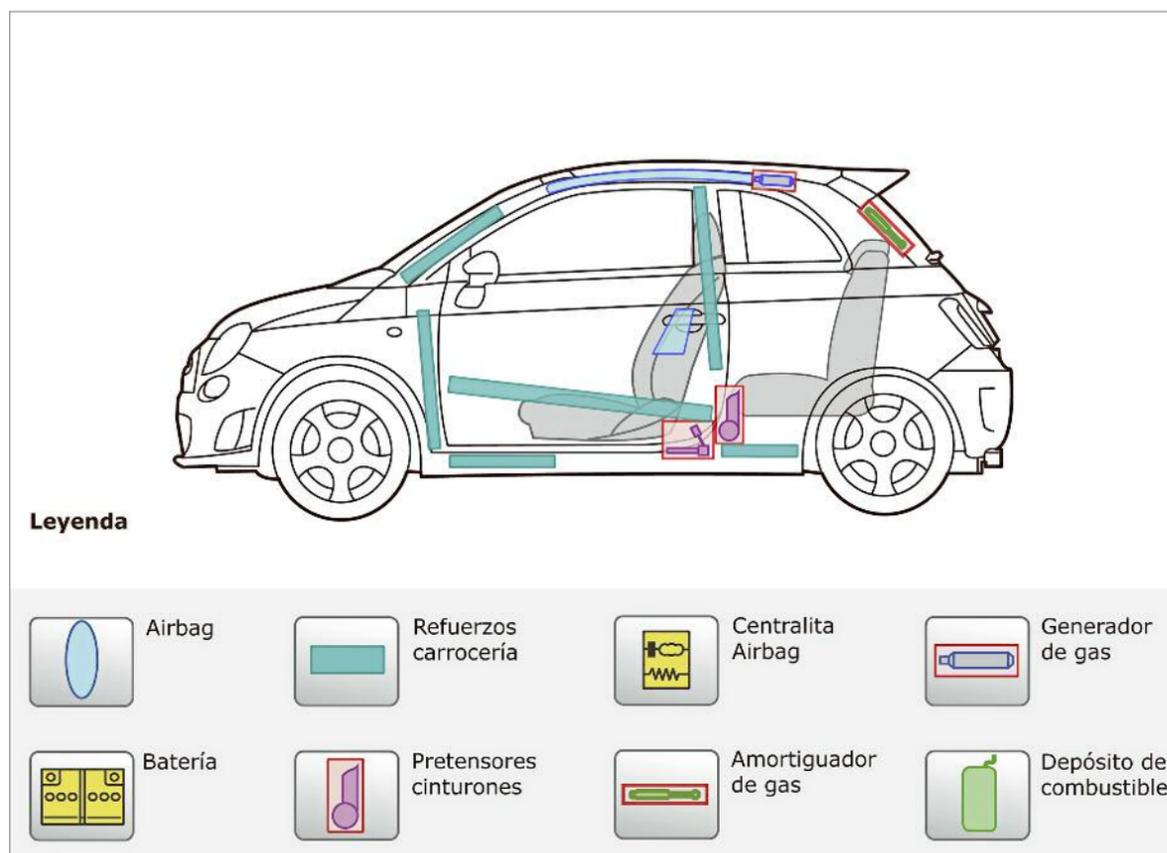
Por: **Pedro Rodríguez Arias**

LA “HOJA DE RESCATE” es una ficha de soporte para los equipos de rescate en el momento de atender un accidente de tráfico. La ficha proporciona toda la información técnica necesaria del vehículo de forma visual. Permite a los equipos de rescate acceder al mismo con mayor rapidez y garantías de seguridad.

Diversos estudios señalan que una gran parte de las muertes ocurridas tras un accidente de tráfico tienen lugar en el intervalo de tiempo que se extiende desde el momento del accidente hasta los sesenta minutos posteriores, la llamada “hora de oro”. Lo que ocurra durante

ese tiempo puede significar la diferencia entre vivir o morir.

En la actualidad los coches son cada vez más seguros, sofisticados y con más elementos extra, lo que supone una dificultad añadida para los equipos de rescate en caso de accidente. De los aproximadamente 10 minutos que hacían falta antes para rescatar a un accidentado, a día de hoy se necesita el doble de tiempo, ya que hay que tener mucha más información para hacerlo de forma segura: dónde están los componentes de alta tensión, dónde están las cargas de los airbags, qué tipo de combustible utiliza el vehículo, cuáles son los mejores puntos de corte de carrocería..., toda esta información la puede facilitar el mismo propietario



Ejemplo de una hoja de rescate. Fotografía archivo

del vehículo si incorpora dentro del mismo la “hoja de rescate”.

La hoja puede conseguirse en www.hojaderescate.es o en las páginas oficiales de los fabricantes. Una vez conseguida, el usuario deberá hacer lo siguiente:

- Imprimir en formato A4 la hoja correspondiente a su vehículo (mar-

ca, modelo y año de fabricación exactos)

- Doblar la hoja en tres partes y colocarla en la visera del asiento del conductor
- Poner el adhesivo informativo en el parabrisas, para que los equipos de rescate sepan que disponen de esta información.

El área de salud laboral del sector de las telecomunicaciones considera útil que el trabajador que use el vehículo propio para sus desplazamientos de empresa, como aquellos que solo los utilicen para uso particular, se unan a esta campaña y doten a sus vehículos de la correspondiente “hoja de rescate”, por los motivos expresados. ■

CCOO en Digitex recibe el premio por el II Certamen al Fomento de la Igualdad de Oportunidades

La Sección Sindical de CCOO en Digitex de La Carolina (Jaén) recibió, el pasado 2 de junio, el premio del II Certamen al Fomento de la Igualdad de Oportunidades y de Trato de Mujeres y Hombres con su trabajo titulado “El valor de la Igualdad”. Entregó el premio, Teresa Ríos, secretaria de la Mujer de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO Andalucía.

Por: **Leandro Estévez**

TERESA RÍOS, que fue la encargada de entregar el premio, agradeció a todas las personas participantes en el concurso el esfuerzo realizado con la presentación de proyectos encaminados a defender el papel que ejerce la mujer de hoy día en los puestos de trabajo en igualdad de derechos, oportunidades y sin trato discriminatorio.

Este Certamen, que en el presente año celebra su segunda edición, persigue el cumplimiento del principio de igualdad en los puestos de trabajo, en el trato sin discriminación alguna por razones de género, así como la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la vida laboral y social.

La iniciativa, que nació el 8 de marzo de 2001, surgió como respuesta a la inquietud por promover proyectos integradores desde la perspectiva del género en la dinámica general de actuación de sus secciones sindicales. Con el Certamen se conmemoró el Día Internacional de la Mujer, que tuvo origen en la lucha de las mujeres por el empleo digno y con derechos. Hoy continúa siendo una reivindicación de mujeres y hombres de CCOO.

En esta línea, el premio propone a las secciones sindicales el fomento de la igualdad en el ámbito de las relaciones laborales más cercanas, en la mejora de las condiciones de empleo y vida de las trabajadoras, en especial del sector de nuestra Federación, y en el aumento de partici-



Entrega del premio. Fotografía Francisca Cervero

pación femenina en el interno de la organización.

Se ha demostrado que estos premios generan plataformas que integran reivindicaciones de las trabajadoras y que su consecución en los procesos negociados mejora la calidad de vida personal y laboral en los centros de trabajo. Se hace necesario, por tanto, seguir con ilusión

con esta iniciativa que fomenta el esfuerzo de consecución de mejoras sociolaborales para las mujeres.

Al acto también acudieron, además de los delegados y delegadas de la Sección Sindical de CCOO en la Empresa Digitex Carolina, la mayor parte de componentes de la Comisión Ejecutiva Federal de Andalucía, el secretario general y la responsa-

ble de la mujer de FSC -Jaén, el secretario general y secretaria de la Mujer de la Unión Provincial Jaén, la responsable del Sector de Telecomunicaciones CCOO Málaga, delegadas sindicales de la Empresa Eurocen de Málaga y los responsables del Sector de Telecomunicaciones CCOO Jaén, junto a la delegada de CCOO en Atento Jaén. ■

Sector

Consejo Estatal de Telefónica de España

El pasado 6 de julio, se reunió el Consejo Estatal de la Sección Sindical de CCOO Telefónica de España para votar la propuesta de la empresa tanto del Convenio Colectivo como del Expediente de Regulación de Empleo (ERE). A esta reunión asistieron un total de 73 delegados y delegadas provenientes de todas las provincias, además de las personas invitadas.

Por: **Maite Monterrubio**

INTERVINO EN PRIMER LUGAR el secretario de Acción Sindical, Felipe Aguado, para informar detalladamente sobre la última propuesta realizada por la empresa sobre el ERE. Tras recordar que el plazo estipulado por Ley para decidir su aprobación o no era el 7 de julio, pasó a detallar lo sucedido en las distintas reuniones negociadoras. Manifestó que la última oferta realizada por la empresa recogía los dos elementos fundamentales que CCOO había valorado como irrenunciables: que el proceso no supusiera un coste para las arcas públicas, dada la situación de desempleo en nuestro país, y las garantías frente a la reforma de las pensiones.

Igualmente dijo que, aunque es cierto que la empresa mantiene el 68% en la oferta económica, también es cierto que ahora la fiscalidad es más ventajosa y que se recoge la extensión del pago del Convenio Especial hasta los 63 años, a aquellos que lo soliciten voluntariamente.

A continuación intervino el secretario general, Jesús Vesperinas, que también se refirió al ERE insistiendo en que recoge una de las reivindicaciones fundamentales que CCOO defendía en solitario y es el que el ERE de Telefónica se realizara sin acudir a los fondos públicos. Después de realizar un análisis pormenorizado de todos los elementos que componen la última oferta presentada por la empresa, manifestó que este ERE es sindical, social y económicamente mejor que el anterior.



Mesa del Consejo Estatal. Fotografía Maite Monterrubio

En cuanto al tema del Convenio Colectivo, Jesús Vesperinas informó del último borrador presentado por la empresa y valoró muy positivamente la inclusión de los tres aspectos fundamentales: garantía de empleo, garantía de no movilidad geográfica forzosa y de no segregación de personas sin acuerdo, que se derivan de un posible acuerdo sobre el ERE.

De hecho, dijo, si no estuvieran incluidas no habría acuerdo, dado que estos apartados son irrenunciables para CCOO y son las preocupaciones prioritarias de la plantilla. También se congratuló porque el modelo de clasificación profesional propuesto se ajustaba a lo requerido por CCOO.

En cuanto al aspecto económico, valoró como positivo el que la empresa hubiera recogido la revisión del IPC real. También valoró

positivamente el que la empresa haya aceptado la bajada del tanto por ciento del OIBDA y hubiera incluido la media aritmética del OIBDA de los tres años de vigencia del convenio a la hora de calcular la revisión del IPC.

Después de la intervención del secretario general, se pasó al turno de palabra a todas las personas que quisieron intervenir y dar su opinión sobre los temas del orden del día.

Una vez realizadas las intervenciones y contestadas algunas cuestiones por los miembros del Secretariado, se pasó a la votación, en la que salió por un amplia mayoría el sí a la firma del ERE y del Convenio Colectivo.

Por último, Jesús Vesperinas, una vez agradecidas las aportaciones realizadas, dio las gracias a los asistentes y dio por finalizado el acto. ■

ATAM celebra su Junta General anual

El pasado mes de mayo la Asociación del Grupo Telefónica para la atención a las personas discapacitadas (ATAM) celebró la reunión anual ordinaria de su Junta General. El evento tuvo lugar en el auditorio de Telefónica en Distrito C y acudieron más de un centenar de personas. La Junta General aprobó el Informe Anual y la Cuenta de Resultados correspondientes al ejercicio 2010, así como los Presupuestos de ingresos, gastos e inversiones para el 2011.

Por: **Maite Monterrubio**

LA APERTURA DEL ACTO estuvo a cargo de su presidente, Javier Clemente, y los miembros del Consejo Rector Antonio Carrasco (UGT) y Rosa Navas (CCOO).

Las intervenciones que se realizaron se centraron sustancialmente en torno a la crisis económica y sus impactos tanto en los Centros Especiales de Empleo como en el desarrollo del Plan Estratégico 2009-2012. Asimismo se puso de manifiesto las estrategias para afrontar el futuro y asegurar la viabilidad de la asociación en un escenario en el que, cada vez más, los socios y beneficiarios demandan servicios de mayor especialización y calidad.

En una de las intervenciones, el presi-



Junta General anual de ATAM. Fotografía archivo

dente destacó el aumento, constante en los últimos años, de los beneficiarios mayores de 60 años. Razón natural por la que aparece en ATAM la especialidad "mayores y dependencia", que generará políticas y acciones de "envejecimiento activo". Respecto a los Centros Especiales de Empleo, destacó la correcta orientación que ATAM está llevando a cabo en los últimos años y que comienza a dar frutos.

Aparece en ATAM la especialidad "mayores y dependencia", que generará políticas y acciones de "envejecimiento activo"

Por otro lado, en el acto se procedió al cambio en la vicepresidencia de ATAM, que en esta ocasión, y con una vigencia de dos años, ha recaído en Rosa Navas, de CCOO quien manifestó el compromiso del sindicato, desde la responsabilidad que define a la organización, de afrontar los retos que se planteen con la vista puesta en garantizar y ampliar las coberturas ofertadas a los trabajadores y trabajadoras del Grupo Telefónica. ■

Acción sindical

CCOO firma el convenio colectivo y el ERE en Telefónica de España

El pasado día 7 de julio concluyeron con acuerdo tanto la negociación del Expediente de Regulación de Empleo (ERE) como la del convenio colectivo. El desarrollo de ambas negociaciones, íntimamente ligadas, se ha dado en un contexto muy difícil tanto por la situación de crisis económica general como por la reforma de la negociación colectiva, no acordada con los sindicatos. Todo ello, con un mensaje generalizado de la Unión Europea, Gobierno, gobernador del Banco de España y CEOE, en el que se demoniza el concepto de IPC y se defiende el incremento salarial ligado a la productividad y, consecuentemente, sin cláusulas de revisión salarial.

Convenio colectivo

Por: **Acción sindical**

EL CONVENIO COLECTIVO firmado contiene los contenidos irrenunciables para CCOO sobre garantía de empleo, no adscripción con carácter forzoso si se realizan reestructuraciones de actividad y la no movilidad interprovincial e interinsular forzosa. En cuanto al incremento económico, aun cuando se vincula a los resultados de la empresa, contempla la revisión salarial al IPC real consolidable. En definitiva, consideramos alcanzados los objetivos defendidos por CCOO en este convenio, en el que, además de las garantías anteriores, contiene otra serie de aspectos, también importantes, que detallamos a continuación.

ÁMBITO

• Se mantiene el compromiso de no superar el 14 por ciento del personal fuera de convenio, lo que implica una reducción en la cantidad total.

VIGENCIA

• Tres años con posibilidad de una prórroga para dos años más e introduce las cuestiones derivadas de la reforma de la negociación colectiva.

ASPECTOS ECONÓMICOS

• Se acuerda una subida de masa salarial del 1 por ciento para cada uno de los años de vigencia con una revisión salarial al IPC real, consolidable y retroactiva desde el 1 de enero de cada año, en función de los resultados de la empresa. Así mismo, se añade un factor corrector realizando la media de los resultados de la empresa en los tres años para garantizar el poder adquisitivo en el caso en que en alguno de los ejercicios no se alcanzara el tanto por ciento pactado.

• Se mantiene la paga de productividad, no consolidable, en función del tramo alcanzado del OIBDA y el 2,4 por ciento del valor del bienio.

EMPLEO

• Se garantiza no causar baja con carácter forzoso por lo establecido en los artículos 51 y 52-c del Estatuto de los Trabajadores, así como no ser segregado con carácter forzoso en el caso de que se produzcan reestructuraciones de actividad.

• Se compromete la creación de empleo del 7 por ciento del personal que se acoja al ERE, además de los 226 puestos de trabajo ganados en el conflicto colectivo interpuesto por CCOO.

COMERCIAL

• Se mantiene la composición y las competencias de la Comisión de Comercial.

• Se ratifica el compromiso de seguir avanzando en el desarrollo de fórmulas de voluntariedad para potenciar la circularidad intersegmentos y favorecer la movilidad.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El sistema de clasificación acordado responde a las principales reivindicaciones de CCOO:

- Mantenimiento de la estructura salarial.
- Saltos de nivel en función del tiempo y no del desempeño.
- Posibilita la solución al solapamiento de funciones entre categorías.
- Establece niveles salariales de ingreso que permiten el acceso al empleo a nuevos trabajadores y trabajadoras.
- Garantiza que ninguna persona sufra merma en sus retribuciones por la adscripción al nuevo modelo.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

• Se garantiza la no movilidad geográfica forzosa interprovincial e interinsular y se mantiene la cláusula 4.2 del convenio colectivo 2003-2007, así como lo recogido en la normativa laboral para los cambios de acoplamiento.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

• Se acuerda un día adicional de descanso para los años 2011, 2012 y 2013.

• Se mantiene la posibilidad de acogerse voluntariamente al horario de Distrito C, ampliándolo a Diagonal 00 y a otros edificios o centros de trabajo de características similares y se amplía la flexibilidad horaria en 15 minutos al inicio de la jornada.

• En cuanto a la jornada reducida por guarda legal, se amplía en el año 2011 hasta que el menor cumpla 9 años; en el año 2012 hasta que cumpla 10 años y a partir del 1 de enero de 2013 hasta los 12 años.

FORMACIÓN

• Se mantiene como núcleo de la Formación el PFD, considerándolo como fundamental para el perfeccionamiento profesional.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

• Se recoge actualizada en este convenio la cláusula 10 del convenio colectivo 2003-2005.

• Se mantiene el grupo de trabajo dependiente del comité central de seguridad y salud contemplado en la cláusula 9 del convenio colectivo de 1996.

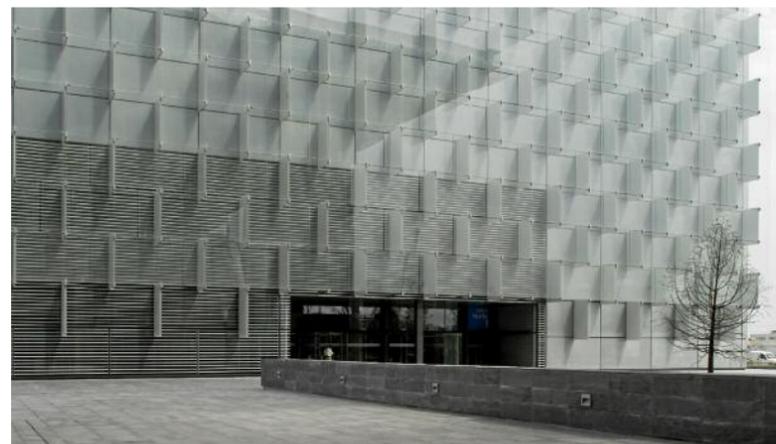
Consideramos alcanzados los objetivos defendidos por CCOO

PREVISIÓN SOCIAL Y FONDOS SOCIALES

• Se mantienen los compromisos y compensaciones para quienes sean declarados en situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual.

• Se mantienen los compromisos para abordar la solución definitiva del seguro de sueldo.

• En fondos sociales se mantiene la cantidad correspondiente destinada al ejercicio 2010, para cada uno de los años de vigencia del convenio, a pesar de la reducción de la plantilla que se producirá por el ERE. Se incrementa hasta 70.000€ el aval para la adquisición de vivienda.



TELETRABAJO

• Se mantiene la vigencia del acuerdo de teletrabajo con el compromiso de continuar progresando en su implantación.

COMISIONES DE TRABAJO

• Se mantienen las distintas comisiones de trabajo establecidas en los diferentes convenios. Se constituye una Comisión de Absentismo que tiene por objeto analizar medidas tendentes a mejorar las tasas de absentismo mediante la utilización de acciones preventivas.

PLAN DE IGUALDAD

• Se incorpora al convenio colectivo el Plan de Igualdad y un protocolo de actuación para casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

El Plan Social del ERE

El Plan Social del ERE presentado por la empresa y aprobado por la mayoría del comité intercentros (CCOO, UGT y STC-UTS), contiene los tres aspectos irrenunciables defendidos, durante un tiempo en solitario, por CCOO:

- Que no supusiera un coste para el Estado.
- Garantías ante las reformas actuales o las que se puedan dar en el futuro de la Ley de Pensiones.
- Compromiso para evitar la desertización de las provincias.

La empresa, en la Comisión de Seguimiento, informará de la conformación de un fondo compensatorio con los costes derivados del desempleo y que se adjudicará a la Administración en los términos legales o reglamentarios que se fijen.

Contiene una cláusula de garantía para que, en el caso de que se produjeran futuras reformas que afectaran a las personas que se acojan al

ERE, la empresa y la representación social se comprometen a analizar las consecuencias y a adoptar las medidas necesarias.

Se establece un compromiso en virtud del cual la empresa reintegra el cien por cien del convenio especial suscrito con la Seguridad Social hasta los 61 ó 63 años, a decisión del trabajador, lo que mejora incluso las garantías inicialmente previstas.

Contempla una serie de medidas que van desde los concursos de traslados hasta la creación de empleo, pasando por la deslocalización de actividades desde Madrid y Barcelona y la creación de centros, todas ellas tendentes a garantizar que la reducción de plantilla en las provincias, a excepción de Ceuta y Melilla, no sobrepase el 20 por ciento.

Las condiciones económicas, si bien son ligeramente inferiores respecto al ERE anterior (68 por ciento en vez del 70), fruto de la modificación fiscal llevada a cabo en 2009, la repercusión es casi nula e incluso, en algunos casos, ventajosa. No obstante, y a requerimiento de CCOO, se recoge un compromiso para garantizar que las posibles reformas fiscales no afecten negativamente a las personas que se acojan al ERE.

Recoge el "Programa de pase a empresas del grupo", que establece que aquellas personas que voluntariamente pasen a otras empresas del Grupo Telefónica puedan optar entre percibir una compensación económica de 35 días por año, con un máximo de dos anualidades y un mínimo de una anualidad o solicitar una excedencia de tres años, prorrogable por dos años más.

Otro aspecto fundamental para CCOO ha sido la garantía de la voluntariedad, referida especialmente al personal fuera de convenio.

El acuerdo contempla además de la creación de nuevo empleo anteriormente citado, la garantía de no adscripción forzosa ante reestructuraciones de actividad y garantía de no movilidad forzosa interprovincial e interinsular. ■

Sector

Los trabajadores del Telemarketing luchan por su convenio

Los trabajadores del Telemarketing convocaron el pasado 1 de julio una jornada de 24 horas en respuesta a los 18 meses que llevan negociando su V Convenio Colectivo sin lograr avances significativos. La convocatoria tuvo un seguimiento excepcional, alcanzándose niveles de participación del 65% a nivel nacional.

Por: **Isabel García Luna**

LOS SINDICATOS MAYORITARIOS en la mesa de negociación, CCOO y UGT, tras 18 meses de negociación con los salarios "congelados" y con el convenio "bloqueado", decidieron comenzar una serie de movilizaciones en todos los centros de trabajo. Estas movilizaciones comenzaron en el mes de marzo y abril con la realización de paros de 15 minutos, continuaron en mayo y junio con paros de 1 hora y han culminado el pasado 1 de julio con la celebración de una jornada de huelga de 24 horas, en la que la participación fue del 75 por ciento aproximadamente a nivel nacional.

La posición de la patronal en esta negociación es provocadora

Durante todos estos meses de negociación, los trabajadores y trabajadoras de Telemarketing han vivido todas las etapas que han marcado el clima laboral en nuestro país. En primer lugar, un comienzo de negociación ralentizado y marcado por la negociación y posterior aprobación de la reforma laboral. Una vez que ésta fue aprobada, sin el consenso de los interlocutores sociales, la patronal del sector se sintió fortalecida introduciendo en la mesa de negociación modificaciones al actual convenio en materias de despido, planteando unas condiciones de despido aún más leoninas que las contempladas en la reforma laboral, así como la posibilidad de realizar expedientes de regulación de empleo sin ningún tipo de control administrativo ni judicial.

A esto se suma el que la patronal no daba cumplimiento a sus obligaciones de actualización salarial y por supuesto se negaba a contemplar en la negociación cláusulas razonables en el mismo sentido. Los atrasos del año 2009 se cobraron

La negociación del V Convenio Colectivo del Contact Center es una muestra muy representativa del clima que se vive entre la patronal y los sindicatos

gracias a una sentencia, ya que la patronal no reconoció voluntariamente dicho derecho.

La segunda etapa de la negociación ha venido marcada por el proceso de diálogo social sobre la negociación colectiva, y aquí, de nuevo, la patronal del sector ha apostado por el bloqueo y la anulación del proceso, confiando en las reformas que de la mano del Gobierno pudieran venir.

Si en general el mercado laboral y la negociación colectiva sufren uno de sus momentos de crisis más graves que se recuerda, la negocia-



Movilización de la plantilla de Telemarketing. Fotografía Marco Antonio Espinosa

ción del V Convenio Colectivo del Contact Center es una muestra muy representativa del clima que se vive entre la patronal y los sindicatos.

Paralelamente y de manera paradójica aparece, en las últimas semanas, la intención del Gobierno de introducir en las empresas usuarias más importantes de nuestros servicios (suministradoras, operadoras, banca), el anteproyecto de ley para la atención telefónica, unas obligaciones de servicio y atención a los usuarios que van en dirección opuesta a los objetivos de desregulación y precarización laboral que plantea la patronal del sector del Contact Center en la negociación del convenio. Desde CCOO, y a través de IU, se ha hecho llegar al Parlamento una serie de alegaciones al anteproyecto de ley.

Para CCOO, la posición de la pa-

tronal en esta negociación es provocadora y su actitud carece de voluntad negociadora, lo que sitúa al conflicto ante un período de lucha largo y duro. CCOO es consciente de que la actitud de los trabajadores y trabajadoras será determinante, junto con la de otros colectivos y sectores que viven la misma situación de conflictividad laboral y estancamiento de los procesos de negociación colectiva. Está en juego que se permita que una vez más, frente a la crisis, la única solución que busque la patronal, y apoye el Gobierno, sea desregular el mercado laboral, sacrificando los derechos de las plantillas y abriendo de par en par las puertas del desempleo, olvidando las soluciones negociadas que buscan la formación, la profesionalización y la mejora de la productividad en el sector. ■

CCOO gana las elecciones sindicales de Vodafone en Madrid y Barcelona

CCOO resultó el sindicato más votado en las elecciones celebradas el pasado 8 de junio en las 25 provincias de la multinacional británica donde estaban convocadas por primera vez. En Madrid, donde se elegía un comité de empresa de 25 miembros, CCOO obtuvo 11 delegados frente a los 8 de UGT y 6 de STC. En Barcelona logró la mayoría de los 13 delegados de este comité (7 CCOO / 6 UGT).

Por: **José Ángel García**

CCOO DE VODAFONE obtuvo un gran resultado en las elecciones de los centros de Madrid y Barcelona donde, en su conjunto, se concentran más de las tres cuartas partes de la plantilla de Vodafone; concretamente el 75,78 por ciento (3.085 empleados sobre un total de 4.071). Estas elecciones, las primeras que se celebran en la empresa, contaron con una importante participación en todo el territorio nacional, alcanzando el 49%.

Además, CCOO resultó la fuerza sindical con mayor número de votos totales, atendiendo a los recibidos

por las candidaturas a comités de empresa y por los delegados de personal. Los resultados han sido los siguientes: CCOO el 42,6 por ciento con 876 votos; UGT 41,3 por ciento con 858 y STC 11,2 por ciento con 230 votos; consiguiendo ganar en la mayoría de los territorios (53 por ciento) en los que CCOO logró presentar candidatura, concretamente 10 provincias de 19 presentadas.

CCOO valora muy positivamente el resultado obtenido y agradece a todas y todos los que, sin ser afiliados/as, han creído en su proyecto votando sus candidaturas, y a los compañeros y compañeras que han hecho realidad estos resultados. También es

necesaria una mención especial a la afiliación, que ha apoyado de forma unánime a las candidaturas de CCOO. Prácticamente el cien por cien de los que han votado, ha votado a CCOO, demostrando que éste es un sindicato unido y fuerte.

CCOO-VF se compromete firmemente a trabajar por la defensa y mejora de los beneficios recogidos en el actual convenio prorrogado, así como de la participación en el proceso electoral que nos encamine, a pesar del complicado periodo que nos está tocando vivir, a unos mejores resultados dentro de cuatro años gracias también a un incremento de la afiliación durante este periodo. ■

Acuerdo UNI-Telefónica

El pasado mes de mayo se firmó, al amparo de la Alianza UNI-Telefónica, el Acuerdo de respeto de conductas a observarse en elecciones sindicales en el Grupo Telefónica a nivel mundial. Las partes firmantes han sido Telefónica, UNI, CCOO y UGT.



Por: **Marcelino Fernández**

EL OBJETIVO DE ESTE ACUERDO, auspiciado y promovido por CCOO Telefónica, es poder solucionar distintos problemas surgidos en Hispanoamérica, y especialmente la situación de falta de reconocimiento del Sindicato STRM de Atento en México.

Al acto de la firma de este Acuerdo, celebrado en Madrid, asistieron Christy Hoffman, vicesecretaria general de UNI; Marcus Courtney, secretario de UNI Telecom; Adriana Rosenzvaig, responsable de UNI América; Jesús Vesperinas, secretario general de CCOO-Telefónica; Marcelino Fernández, secretario de organización; Juan Antonio Fernández Sierra, secretario de Acción

Social de UGT-Telefónica y Oscar Maraver, Director de Recursos Humanos de Telefónica.

En el acto se han analizado y discutido los distintos problemas actuales y sus posibles soluciones en los países de América en los que está presente Telefónica, haciendo especial hincapié en el caso de Colombia y en la necesidad de adecuar el uso de empresas subcontratadas a la legislación que entrará en vigor en 2013 y de El Salvador, en el que CCOO ha solicitado a la empresa que, con independencia de las distintas interpretaciones que se están realizando de las recomendaciones de la autoridad laboral del país, por parte de Telefónica o de UNI, Telefónica debe readmitir a los dirigentes sindicales despedidos. ■

Nuestra Organización

Lola Cholbi, secretaria general de la Sección Sindical de Telefónica-Valencia

“Estoy orgullosa de lo que hemos creado y somos un ejemplo envidiable en nuestra provincia”

Lola Cholbi nació en Valencia en 1968. Ingresó en Telefónica en el año 1991 en Barcelona con la categoría de operadora, categoría que aún ostenta. Entró en la empresa de forma casual gracias a un amigo y fue él quien la “convenció” para que se afiliara a CCOO. Desde el año 2001 participa activamente en el sindicato, siendo elegida miembro del Comité de Empresa de Valencia en las elecciones sindicales del 2003 y secretaria de la Sección Sindical de Telefónica de Valencia en enero del 2005. Actualmente es miembro del Consejo de la FSC del País Valencià y del Consejo y Ejecutiva Estatal de Telefónica.



Por: **Maite Monterrubio**

¿Qué significa para ti ser secretaria general de la Sección Sindical de Valencia?

Un orgullo, una responsabilidad y un compromiso tremendos. Cuando me vi en el brete de presentarme como candidata a la secretaria de Valencia, me invadió un vértigo de generosas proporciones: ¿Sería capaz de asumir tal tarea? Ser secretaria de CCOO en una provincia como Valencia no es una cuestión de importancia menor. No es fácil liderar un equipo, ni tomar decisiones que de antemano sabes que no a todos van a agradar, ni sentirte el referente del sindicato en tu provincia y saber además que estás en el punto de mira tanto de la afiliación como del resto de plantilla y de otras organizaciones sindicales. Es evidente que el reto pudo más que mis incertidumbres y le planté cara al desafío. Hoy en día es un verdadero estímulo ir afrontando el día a día en la sección sindical.

¿Cuáles son los retos principales con los que te has enfrentado desde que desempeñas este cargo?

Cuando inicié mi andadura en este cargo, el reto principal fue que realmente me reconocieran como la persona a la que se había elegido para ocuparlo, independientemente de si era o no una mujer.

A priori, siempre se te cuestiona por ser mujer y esto te supone un sobreesfuerzo, porque no sólo has de ser capaz de superar cualquier obstáculo sino de demostrarlo.

Afortunadamente me rodea un equipo que siempre ha confiado plenamente en mí, me ha apoyado y no me ha fallado nunca. Somos una piña y en los momentos críticos más, si cabe. Estoy orgullosa de lo que hemos creado y somos un ejemplo envidiable en nuestra provincia. Ningún otro sindicato ha logrado una cohesión como la nuestra.

A partir de aquí, los retos que se han ido planteando a lo largo del tiempo no son otros que los que afronta cualquier otro dirigente de CCOO y el objetivo en este momento es mantenernos como la primera fuerza sindical en nuestra provincia, con la presencia permanente en los centros de trabajo, haciendo que la afiliación participe. Esto sólo se consigue con trabajo, con mucho trabajo diario.

Ningún otro sindicato ha logrado una cohesión como la nuestra

¿Podrías hacer una valoración, a día de hoy, de cómo se encuentra el sindicato en tu provincia?

Las CCOO de Telefónica en Valencia se encuentran fuertemente consolidadas. Actualmente somos la fuerza sindical de referencia en nuestra provincia. Hemos salido victoriosos de las elecciones sindicales recientemente celebradas. La plantilla ha valorado la honestidad, la claridad,

el haber mantenido un único discurso en todos y cada uno de los temas y de los foros y ha premiado la valentía en la defensa de las ideas que hemos considerado sindical, social y políticamente correctas.

Ahora tenemos la obligación y la responsabilidad de mantener la confianza que la plantilla de Valencia ha depositado en CCOO.

¿Cómo defiendes el trabajo de Comisiones Obreras frente a otros sindicatos?

Cuando estás implicada hasta la médula en un proyecto como es el de CCOO, es fácil defender el trabajo del sindicato frente a quien sea porque estoy definiendo mi trabajo, porque soy y me siento de este sindicato. La responsabilidad, la coherencia y el trabajo diario y permanente son siempre grandes argumentos. Y de eso sabemos mucho en CCOO.

¿Es complicado que las mujeres se animen a formar parte de las candidaturas electorales?

Aunque el porcentaje de mujeres dispuestas a formar parte de las candidaturas electorales se puede igualar con respecto al de los hombres, la mayoría de las compañeras especifican que no desean ir en posiciones susceptibles de salir electas. Esto atiende normalmente a la dificultad de conciliación de vida familiar y laboral. El trabajo sindical supone un esfuerzo adicional para conciliar porque, aunque haya una hipotética flexibilidad en los horarios, la realidad es que inviertes más tiempo en el sindicato que en tu jornada laboral. Una persona sindicalista no tie-

ne horario ni calendario, has de estar dispuesto y disponible casi en cualquier momento. No se puede trabajar sindicalmente con un horario de ocho a tres y así, es difícil encontrar a mujeres dispuestas a participar activamente en el sindicato. Además, la implicación en el sindicato es directamente proporcional al tiempo que le dedicas. De hecho, compañeras delegadas han decidido abandonar la actividad sindical por tener grandes dificultades a la hora de compatibilizarla esta actividad con el papel de madre.

La responsabilidad, la coherencia y el trabajo diario y permanente son siempre grandes argumentos

Hablando de conciliación y corresponsabilidad. ¿Cómo consigues conciliar vida laboral, familiar y personal?

Yo no podría conciliar todos los aspectos de mi vida si no fuera por la colaboración de mi marido y la perpetua disponibilidad y el apoyo incondicional de mi madre.

Cuando en el 2005 fui elegida secretaria, acababa de ser mamá. Mi vida se había complicado sólo un poquito más y mi decisión tuvo que pasar previamente por una deliberación familiar en la que se decidió de manera incuestionable que asumiera la responsabilidad.

Era un orgullo para toda la familia el que yo fuera la heredera de la labor que iniciara mi abuela, Carmen Gómez Gutiérrez, mujer comprometida, sindicalista y reivindicativa hasta que se le fue la vida. Por ella.

Has formado parte de la Mesa Negociadora del Convenio que se ha firmado hace unos días en Telefónica ¿Cómo ha sido la experiencia?

Ha sido una experiencia muy enriquecedora. Cuando el secretario general, Jesús Vesperinas, me planteó la oportunidad de asistir como delegada de pleno derecho tanto a los plenos del Comité Intercentros como a la Mesa Negociadora no lo dudé un momento. Formar parte de la liturgia de la negociación, vivirla en primera persona, disponer de la información “on line” y escuchar a todas las partes es una experiencia sindical extraordinaria. Me gustaría resaltar cómo algunas organizaciones sindicales mantienen un doble discurso sin rubor alguno; las intervenciones que hacen en la Mesa Negociadora y los comunicados que lanzan no tienen absolutamente nada que ver y llegan incluso a arrogarse frases enteras de otros. Y otras que hacen suyos los logros de los demás. Además te hace ser consciente de las dificultades que plantea la negociación, la compleja tarea que es llegar a un acuerdo. Mientras ves “los toros desde la barrera” piensas que todo es más sencillo, que las reivindicaciones se quedan cortas y que no cuesta nada llegar a un punto de encuentro. Sin embargo, es muy complicado, muchísimo, alcanzar ese punto. ■

CCOO sigue siendo la primera fuerza sindical en el Sector de las Telecomunicaciones

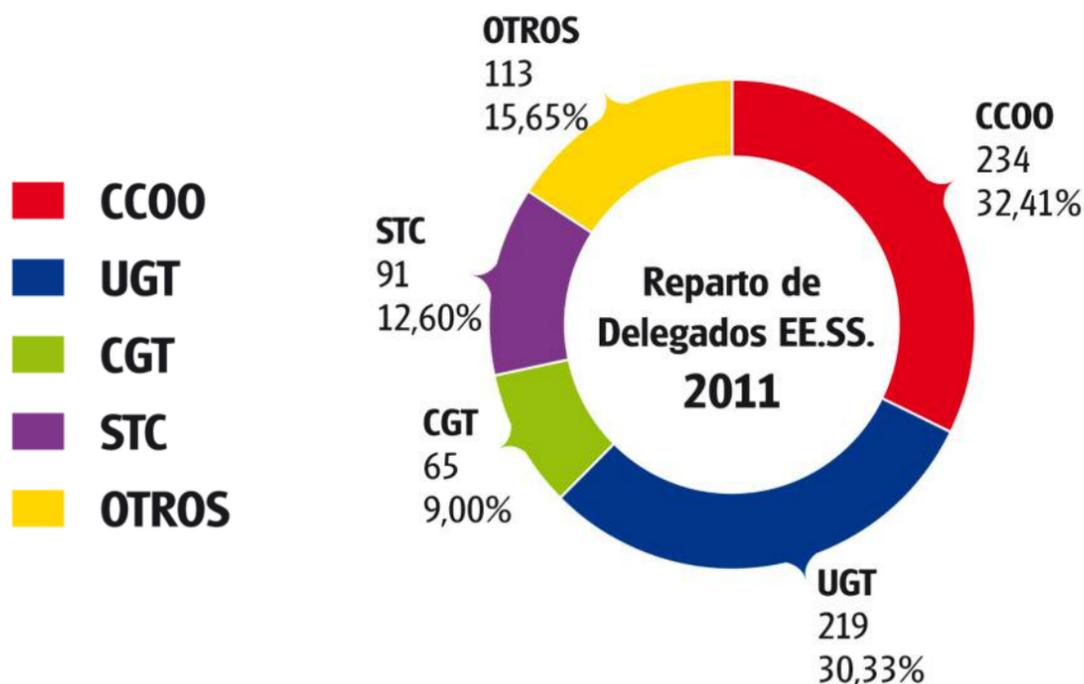
Una vez realizadas las elecciones sindicales en Telefónica de España SAU, VODAFONE y en la mayoría de centros de RETEVISION, los resultados siguen confirmando a CCOO como la primera fuerza sindical en el sector hasta la fecha, tanto en el cómputo anual, como el computo dinámico.

El año 2011 es especialmente importante ya que se eligen el mayor número de delegados y delegadas de entre las empresas del sector.

Elecciones sindicales 2011: cómputo anual (enero/junio)

Resultados de las EE.SS. realizadas hasta 13 de junio 2011 en el Sector de las Telecomunicaciones

	CCOO	UGT	CGT	STC	OTROS	TOTAL
Delegados	234	219	65	91	113	722
Porcentaje	32,41	30,33	9,00	12,60	15,65	100



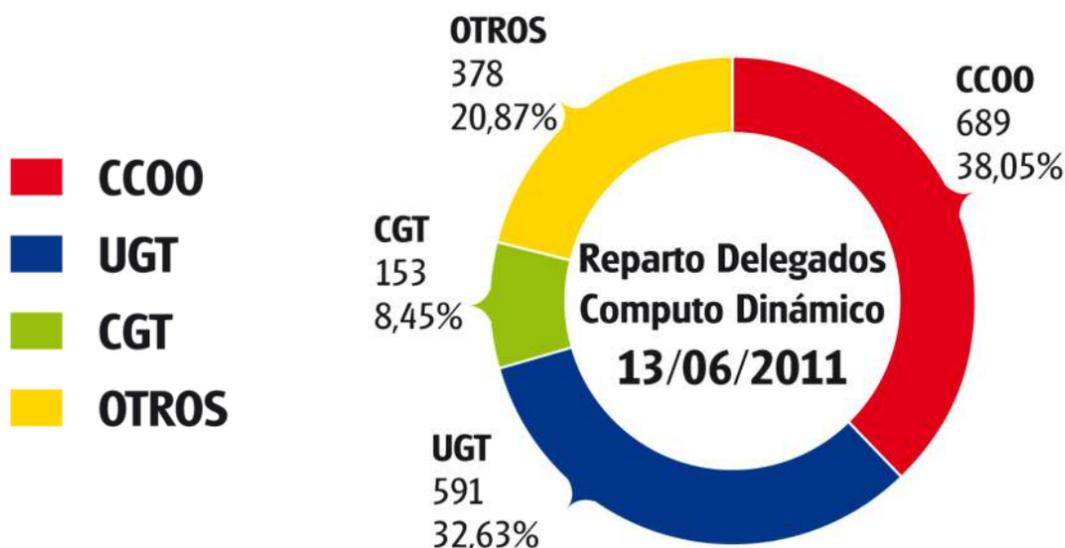
Dentro del cómputo anual del 2011(enero a junio), se han celebrado 92 procesos electorales en el Sector de las Telecomunicaciones, en los que se han elegido 722 delegados y delegadas.

De esos resultados globales hay que destacar que CCOO es el sindicato con mayor número de delegados y delegadas, seguido de UGT, STC y CGT, en este orden.

Elecciones sindicales: cómputo dinámico actualizado

Resultado del computo dinámico a 13 de junio de 2011 en el Sector de las Telecomunicaciones

ACTAS	TOTAL	CCOO	UGT	CGT	OTROS	Diferencia CCOO-UGT	Diferencia CCOO-CGT
450							
Delegados	1811	689	591	153	378	98	536
Porcentaje	100	38,05	32,63	8,45	20,87	5,41	29,60



CCOO sigue ganando las elecciones sindicales y siendo la primera fuerza sindical con más delegados por cómputo dinámico a 13 de junio de 2011. La diferencia de CCOO sobre UGT es de 98 delegados, lo que representa 5,41 puntos porcentuales.

Destacar, como matiz, que en el momento de extracción de datos puede haber procesos pendientes de renovación y que la no coincidencia de la finalización del mandato con la renovación puede modificar el resultado final de los resultados. ■