



TCM
Comunicaciones

Sector Estatal
Comunicaciones

Adherida a



Informe

Las Relaciones Laborales en el Sector de Telecomunicaciones

Madrid, 15 de abril de 2011

Los pasados días **10 y 11 de abril se celebró en Estoril la Conferencia con el título Las Relaciones Laborales en el Sector de Telecomunicaciones** organizado por el sindicato portugués **Sinttav** y el que han participado Organizaciones Sindicales de 17 países europeos , entre los que estábamos **UGT** comunicaciones.

Una de las premisas fundamentales de esta conferencia era analizar la situación de las nuevas relaciones laborales en el entorno del sector de telecomunicaciones ante el avance de las nuevas tecnologías, las necesidades de los usuarios y de las futuras adaptaciones en el entorno laboral de las Operadoras de Telecomunicaciones, y por tanto anticipándonos a los nuevos retos que se nos avecinan al conjunto de los trabajadores/as de Europa.

Para ello tuvimos la oportunidad de escuchar a varios ponentes que representaban a la Comisión Europea, la patronal de las operadoras de telecomunicaciones así como representantes sindicales.

- **Representante de la Comisión Europea.**

“hay que valorar la posibilidad de que las empresas puedan reestructurar sus áreas de negocios aunque den beneficios para mantener la viabilidad de la misma.” **Representante de la Comisión Europea, Fernando Vázquez.**

El representante de la **Comisión Europea** del departamento de la unidad de trabajo, **Fernando Vázquez** reconoció que se requiere apoyo de todos/as para el desarrollo de las herramientas imprescindibles para dar respuestas a los problemas de las nuevas necesidades que están abordando todas las empresas de todos los sectores productivos, incluso del sector de telecomunicaciones, como son las reestructuraciones de negocios.

Para ello consideró fundamental realizar una reflexión y adoptar acciones conjuntas, destacando la divergencia de condiciones laborales así como la diferencia de tasa de desempleo existente en los países miembros de la Unión Europea del norte y sur.

A su vez ve perentorio acrecentar la competitividad de las empresas para ir avanzando en una cohesión social y territorial de los países de Europa, y donde la justicia social debe ser también un instrumento que hay que consolidar al observar que no en todos los países de la Unión Europa, como por ejemplo entre Portugal y Alemania, tienen igual solución a sus problemas internos.

Por ello todos los agentes implicados debemos tener en cuenta la necesidad de analizar dos componentes importantes:

- ✓ **El empleo.**
- ✓ **La competitividad.**



TCM
Comunicaciones

Sector Estatal
Comunicaciones

Las Relaciones Laborales en el
Sector de Telecomunicaciones

- ✓ **La política industrial.**
- ✓ **Política Social.**

Concluyó manifestando que el modelo de **Negociación Colectiva** tal como lo conocemos, favorecido por la actual crisis, la ha puesto en un **contexto muy preocupante para su mantenimiento**, ya que el modelo actual ha propiciado un nulo crecimiento en algunos sectores productivos que están impidiendo consolidar una Unión Europea competitiva.

Para ello se considera desde la Unión Europea la necesidad de que todos los agentes sociales se impliquen para que exponga una solución viable a un serio problema que tenemos en la actualidad en aras a seguir **manteniendo y reforzando el bienestar social** del conjunto de los trabajadores/as y de los ciudadanos/as, objetivo prioritario de la Comisión Europea.

En ese sentido, expone que la Comisión Europea va a presentar una consulta pública para definir un modelo que se ajuste a las reivindicaciones de todos los agentes sociales, pero dejando claro que **debemos observar como una medida viable las reestructuraciones organizativas de las empresas** aunque estas estén generando beneficios, ya que anticiparnos con alguna medida empresarial como esta contribuiría a evitar un problema futuro para todos/as.

- **Experto académico sobre Relaciones Laborales.**

“Reconozco las dificultades por las que está pasando el modelo de Negociación Colectiva”
Profesor Krastiyo Petkov

En contraposición intervino el **Profesor búlgaro Krastiyo Petkov**, donde reconoció que su postura era muy diferente a la de su antecesor desde el punto de vista académico, ya que hay que destacar primero las grandes diferencias entre la unión europea de los 15 y la de los 12 nuevos integrantes, por lo que considera necesario revisar las relaciones laborales de todos los países.

Reconoce las dificultades por las que está pasando la Negociación Colectiva en el mundo y en especial en los países de la Unión Europea, con un peligro a su extinción propiciado por la diversidad europea, y donde el impacto de la crisis ha acentuado aun más esta situación. Por ello se pregunta *¿Quién pagara esta situación?*

Resalta los cuatro modelos existentes actualmente de enfoque en la UE:

- ✓ **El modelo nórdico**, donde esta Finlandia, noruega, Suecia, etc.
- ✓ **El modelo Oriental**, en el que se encuentran Bulgaria, Eslovenia, Rumania, Estonia.
- ✓ **El modelo del Sur**, en el que están encuadrados España, Portugal, Grecia e Italia.
- ✓ **El modelo anglosajón**, donde están el Reino Unido e Irlanda.

Ante esta realidad, manifiesta que todos debemos aunar esfuerzos para eliminar estas acentuadas diferencias, y así **definir un modelo social, laboral y económico común y claro.**

- **Presidenta de HR Association de Eslovaquia. (que es HR?)**



TCM
Comunicaciones

Sector Estatal
Comunicaciones

Las Relaciones Laborales en el
Sector de Telecomunicaciones

*“Para mantener la competitividad de las empresas, estas deberán reducir el número de personal laboral” **Anna Hudakova***

En la sesión de la tarde intervino **Anna Hudakova, Presidenta de HR Association eslovaca**, donde expuso la necesidad de que **se deben producir cambios en las condiciones laborales** para afrontar los **nuevos retos**, cambios motivados por varios factores, entre ellos:

- ✓ **La eficiencia.**
- ✓ **La pro actividad.**
- ✓ **La competitividad.**
- ✓ **El talento.**
- ✓ **El I+D+i**
- ✓ **La globalización.**
- ✓ **Las relaciones Industriales.**
- ✓ **La Gobernanza.**
- ✓ **La regulación.**

Para ello dejó constancia que solo hay un tema que hay que afrontar, y es el **“cambio”**. ¿Y *cómo abordar el cambio?*. En un entorno donde la transacción de las empresas y la transformación de las relaciones laborales es una constante, reconoce que los motivos de los cambios generan reticencia, pero que, según ella, finalmente los trabajadores/as lo aceptan motivados.

Comparte que los cambios que se tienen que abordar son difíciles, pero hay que plantearlos y desarrollarlos para que sean una realidad y finalmente contribuyan a algo que hay que materializar, que es estar preparados para:

- ✓ La incorporación de las Nuevas Tecnologías.
- ✓ La adaptación a internet de Banda Ancha, tanto móvil como fijo.

Para cumplir dicho objetivo, la representante de la operadora eslovaca considera que los desafíos necesarios que hay que realizar son:

- ✓ Cambiar la forma de pensar para implicar a todos/as del cambio.
- ✓ Definir un código de estándares de cómo deben comportarse los trabajadores/as.
- ✓ No eliminar los expertos de las áreas para estar preparados a las nuevas necesidades.
- ✓ Potenciar la Gestión de Proyectos.
- ✓ Implantar herramientas para la Gestión del rendimiento en función de los logros y resultados.

Concluyó poniendo en valor que las empresas **para que sean rentables y puedan afrontar el futuro deberán reducir la plantilla**, y así afrontar los nuevos retos de futuro en un escenario muy incierto y de gran complejidad.

- **Secretario de UNI Telecom Marcus Courtney.**



TCM
Comunicaciones

Sector Estatal
Comunicaciones

Las Relaciones Laborales en el
Sector de Telecomunicaciones

“hay que reforzar los acuerdos globales entre las organizaciones sindicales de los trabajadores/as y las empresas” **Marcus Courney**

Se contó también con la presencia de Marcus Courtney, secretario de la UNI Mundial de Telecomunicaciones, donde puso en valor la necesidad de seguir avanzando en acuerdos globales de relaciones laborales con las multinacionales, como tenemos reconocido en France Telecom así como con Telefónica, potenciado este último por **UNI, UGT y CCOO**, y que se constatan unos resultados muy positivos para todas las partes implicadas, trabajadores/as y empresas, y donde recientemente tuvo sus últimos resultados positivos con la conclusión del primer acuerdo laboral en Telefónica de Colombia.

A su vez consideró fundamental potenciar la actividad socialmente responsable, haciendo que se cumpla los códigos éticos, donde los consumidores ponen en valor que las empresas respeten aspectos como el medio ambiente, las condiciones laborales, etc. En definitiva que se cumpla la **Responsabilidad Social de la Empresas**.

- **Representante de ETNO Laurent Zylberberg.**

“Desde el punto de vista de Dialogo Social, las Operadoras tradicionales de Europa no tienen el mismo punto de vista que el de otras operadoras recién constituidas y a su vez consolidadas en el sector.” **Laurent Zylberberg**

La última exposición fue a cargo del representante de la **ETNO (asociación de las Operadoras de Telecomunicaciones de Europa) Laurent Zylberberg**, definiendo un escenario de gran complejidad donde hay que poner en valor que los proyectos abordados conjuntamente entre todos los agentes implicados en el sector para evitar males mayores, ha sido y de ser la tónica habitual.

Destacó la crisis social que tuvieron que afrontar en France Telecom por los hechos acaecidos en el entorno laboral de la empresa – suicidios de trabajadores/as-, por lo que han estado analizando y desarrollando conjuntamente con los sindicatos medidas que contribuyan a subsanar este problema. A su vez resaltó, que el punto de vista desde la perspectiva de Dialogo Social no es el mismo desde la óptica de los operadores tradicionales de Europa que el de las operadoras recién constituidas y ya consolidadas en el sector.

Por otra parte, la edad de las plantillas de la Operadora de Telecomunicaciones fue otro de los elementos comentados por el representante de ETNO y a su vez de France Telecom, donde en la empresa matriz **la media de antigüedad es de 35 años y con una edad comprendida entre los 48 y 49 años, y en cambio en las filiales de esta, tanto del país como en otra demarcación, la media de edad está entre 29 y 30 años y la antigüedad en la empresa oscila entre los 7 y 8 años**, un elemento necesario que resaltó hay que reflexionar si se quiere tener una empresa dinámica y futurible acorde a un nuevo entorno.

Por otra parte expuso como perentorio reforzar los instrumentos para **potenciar la formación**, una formación que debe estar enmarcada y adaptada a una realidad social y tecnológica y que aporte los beneficios necesarios tanto a la empresa como a los trabajadores/as.



TCM
Comunicaciones

Sector Estatal
Comunicaciones

Las Relaciones Laborales en el
Sector de Telecomunicaciones

Respuesta de UGT.

Desde **UGT** valoramos como muy fructíferas las aportaciones realizadas en este evento, no sin exponer en el mismo nuestra crítica a muchos de los temas que diversos ponentes han puesto encima de la mesa para que se pueda afrontar una crisis financiera y laboral sin precedentes como la actual.

UGT ha manifestado la necesidad de que las herramientas a implantar deben estar **acordadas y negociadas** con los representantes del conjunto de los trabajadores/as de Europa como necesidad incondicional, ya que no somos culpables de haber llegado a esta situación y por lo tanto no debemos pagar los errores que determinados organismos han generado y que ahora no quieren asumir su responsabilidad, adoptando estas medidas unilaterales y lesivas para los intereses de los trabajadores/as.

Sí reconocemos, y lo decimos en todos los foros que participamos, que hay que hacer una reflexión de cuál es el modelo laboral que todos queremos en el sector de telecomunicaciones, tanto a nivel **formativo**, y que debe contribuir a potenciar la empleabilidad de los trabajadores/as en las empresas de telecomunicaciones y a su vez definir unas **competencias profesionales futuribles** que den viabilidad al conjunto de los trabajadores/as basándose en un marco de **estabilidad laboral y refuerzo del desarrollo profesional y económico**.

Por otra parte manifestamos que afrontar los retos empresariales con medidas unilaterales no contribuye en absoluto a consolidar un entorno laboral estable y eficaz, y si estas se abordan a través de, **recortes salariales, de derechos sociales, laborales**, etc., dichas medidas serán rechazadas categóricamente por nuestra organización sindical.

A su vez concluimos con un **reproche a la Comisión Europea** por las **políticas desarrolladas y experimentadas en materia de telecomunicaciones**, donde únicamente se está focalizando en que se acreciente la competencia, y no en definir un **marco claro y de certidumbre jurídica** para incrementar las inversiones en Banda Ancha tanto en el negocio fijo como móvil. Las medidas que se han estado imperando por parte de las administraciones públicas, tanto europea como nacionales, han obviado al conjunto de los trabajadores/as para que se concrete un escenario laboral predecible y que contribuya a mantener la empleabilidad en las empresas de telecomunicaciones, cuestión que desde **UGT** llevamos demandando en aras a reforzar los derechos de los trabajadores/as tanto en el marco laboral, como en la componente social y económica.

UGT Comunicaciones