

14-N: LA HUELGA GENERAL DE TODOS



La huelga general convocada para el próximo 14 de Noviembre ha de ser el marco de actuación en el que los trabajadores/as de todas las empresas del Sector de las Comunicaciones expresen su actitud de rechazo no solo a una situación económica desastrosa, con índices de desempleo inauditos y con la asfixia que suponen los recortes sociales a los que el Gobierno nos tiene sometidos, también a una situación que desde **UGT** venimos alertando desde la aprobación de la reforma laboral y que pone en peligro años de consenso laboral en nuestro sector de actividad. Debemos ser conscientes de que la ley faculta actualmente a la empresa para que unilateralmente dinamite los siguientes ámbitos:

-Desaparición de la ultra-actividad de los Convenios Colectivos (algunos finalizan su vigencia el año que viene y otros ya están caducados y en negociación).

-Posibilidad de descuelgue salarial de lo pactado y negociado (alegando una situación financiera desfavorable). De hecho ya se están aplicando en el sector, congelaciones salariales y planteando bajadas de sueldo.

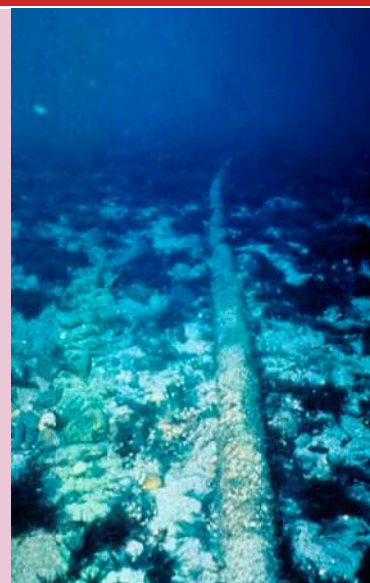
-Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo amparándose en motivos organizativos (se están llevando a cabo movilizaciones geográficas forzosas, cambios de horarios, movilizaciones funcionales y externalizaciones).

-Aplicación de soluciones al absentismo (que ahora ya no se rige por criterios colectivos sino individuales) forzando el alta antes de tiempo y precarizando la salud laboral del trabajador/a.

Desde **UGT** entendemos que son motivos más que suficientes para que el 14 de Noviembre todos los trabajadores/as del Sector de las Comunicaciones digamos. ¡¡¡ NO ¡!!!. con una participación masiva en la huelga convocada.

SE INICIA LA LIBERALIZACIÓN DEL CABLE SUBMARINO

Hace unas semanas, la Comisión del Mercado de las Telecomunicaciones propuso liberalizar el cable submarino que une Canarias con la Península. Aunque la resolución aún no es firme, ya que debe pasar por una consulta pública en nuestro Sector, así como por el visto bueno de la Comisión Nacional de Competencia y la Comisión Europea, la CMT considera que es el momento de desregular la conexión submarina con el archipiélago. Además de la infraestructura desplegada por Telefónica, existen otros dos cables submarinos que son empleadas por los operadores alternativos para prestar sus servicios de banda ancha en zonas insulares, y por ello, se obliga a Telefónica a prestar servicios mayoristas al considerarse a estas conexiones como "bottlenecks" (cuellos de botella). De aprobarse definitivamente esta medida, esta ruta quedaría desregulada en un plazo de 6 meses. Sin embargo, sólo propone esta actuación para una de las nueve rutas submarinas existentes, por lo que el resto de este tipo de conexiones seguirían sometidas a regulación (Cádiz-Ceuta, Málaga-Melilla, Gran Canaria-Fuerteventura, Gran Canaria-Lanzarote, Tenerife-La Palma, Tenerife-La Gomera, Hierro-La Gomera, Mallorca-Menorca e Ibiza-Formentera. Por otra parte, la misma CMT ha optado por mantener sin modificaciones la actual regulación de las líneas alquiladas terminales (conexiones punto a punto permanentes, con un ancho de banda garantizado, que se emplean para dar servicio entre un operador y un cliente final, como por ejemplo, una estación base), al considerar que Telefónica sigue teniendo un poder significativo en este mercado de conexiones troncales.



ONO: COMPÁS DE ESPERA PARA EL CONVENIO

En el entorno laboral tan dramático en que estamos inmersos, en el cual se está minimizando en extremo cualquier garantía y defensa de las condiciones laborales, se hace muy complicado establecer una adecuada interlocución con las empresas del Sector. En concreto, y teniendo ONO su foco sobre la vertiente financiera del negocio, inmersos únicamente en el esfuerzo de llegar a unos objetivos anuales que permitan mantener “contentos” a los fondos acreedores de capital riesgo, obvian “de facto” lo realmente importante, la vertiente HUMANA del negocio, la tranquilidad de todos los compañeros y compañeras mediante la aplicación de una política racional de recursos humanos (que prime ahora más que nunca el empleo y la motivación en el trabajo) y a través de la negociación en condiciones adecuadas de este II Convenio Colectivo. En estas circunstancias, estando tan sumida la dirección del grupo ONO en estas importantes tareas, sin el aporte a la representación de los trabajadores de previsiones económicas de cara a la negociación del II Convenio Colectivo, y tras haber requerido **UGT** a ONO el cumplimiento de unas premisas fundamentales para seguir un adecuado proceso de negociación en el que verdaderamente prime el principio de buena fe negociadora, que entendemos conculcado en los últimos tiempos por parte de la compañía (establecer un mecanismo que garantice una estabilidad en el empleo de la plantilla, que los acuerdos sobre beneficios sociales alcanzados en anteriores convenios no se vean mermados, además de que los representantes legales de los trabajadores/as tengamos las previsiones presupuestarias de cara al convenio colectivo, prorrogándose el período de negociación en caso de demora a estas respuestas) se mantiene una lamentable situación de espera, provocada por la propia empresa, que obstaculiza el que siempre ha sido nuestro objetivo: el avance en el mantenimiento de las mejores condiciones laborales para los compañeros y compañeras.



4ª CONFERENCIA ORDINARIA DEL SECTOR DE LAS COMUNICACIONES.



El pasado 17 de Octubre se celebró en Madrid la 4ª Conferencia Ordinaria del Sector de Comunicaciones de la UGT en la que participaron 90 delegados y delegadas provenientes de toda España. A lo largo de la Conferencia se analizó la complicada situación por la que atraviesa el Sector donde la crisis económica está haciendo mella, especialmente en el apartado del empleo.

Los delegados y delegadas hicieron un repaso al panorama actual de las empresas que arroja un balance complicado por cuanto todas están perdiendo por diversas vías, capital humano, desde el reciente ERE (aunque de carácter voluntario, universal y no discriminatorio) de Telefónica hasta el ERTE de Vodafone (donde todos sus trabajadores/as han tenido que hacer un sacrificio salarial) pasando por los cierres de tiendas de ONO (un canal comercial que la empresa pretende que gestione un tercero). Precisamente en apoyo a ésta última, la Conferencia aprobó una resolución de respaldo a los compañeros/as inmersos en la negociación de un Convenio Colectivo especialmente complicado y que no augura vías de mejora en el corto plazo teniendo en cuenta que la patronal de las Telecoms y las empresas son perfectamente conscientes de los instrumentos que la Reforma Laboral ha puesto a su disposición. Precisamente la Reforma Laboral mereció un capítulo especial por cuanto su aplicación está desvirtuando el modelo tradicional de relaciones laborales que la UGT ha defendido históricamente y está permitiendo aplicar conceptos regresivos que tienen que ver con cosas tan importantes como el salario, la distribución de la jornada de trabajo, las categorías profesionales o la ultra-actividad de los Convenios.

CLOUD COMPUTING: ¿UNA NUEVA AMENAZA LABORAL?

Se está trabajando ya en nuestro Sector con lo que se denomina la Computación en la Nube (Cloud Computing, en su denominación en inglés), un modelo de servicio en tiempo real a través de Internet, que permite el intercambio de información y el almacenamiento de datos, de tal forma que se pueda acceder a dicha información desde cualquier ubicación y sin depender de la plataforma de origen. Hasta la fecha, la computación en la nube era implantada de forma unidireccional por las empresas mediante iniciativa privada. Ante el previsible crecimiento de esta facilidad, la Comisión Europea (CE) ha decidido lanzar un paquete de medidas para normativizar su uso. Sin duda, la CE ha concluido que la computación en la nube es un método idóneo para el ahorro de costos y propone popularizarlo de forma masiva. Pero existen muchas voces autorizadas que prevén dificultades para el futuro de los trabajadores/as por cuanto es consecuente pensar que la nube puede generar una masiva deslocalización de la fuerza de trabajo, ya que “la nube” puede estar ubicada en cualquier parte del mundo, y por tanto, existirá una propensión más o menos intensa a ubicarla en lugares donde el costo del factor trabajo sea el menor posible, generando desempleo en aquellas localizaciones normalmente más desarrolladas, aquellas donde el coste laboral es supuestamente mayor. Tal es así que la propia UNI ha celebrado debates al respecto, en los cuales ha participado activamente **UGT**. Nuestra propuesta de acción fue clara: por mucho que la CE afirme que el cloud computing generará “millones de puestos de trabajo en Europa”, en **UGT** consideramos que son demasiados los interrogantes que no pueden ser resueltos con un mínimo de rigor en el ámbito estrictamente laboral, ¿quién garantiza que no trasladará el empleo de Europa a países emergentes?



Se está trabajando ya en nuestro Sector con lo que se denomina la Computación en la Nube (Cloud Computing, en su denominación en inglés), un modelo de servicio en tiempo real a través de Internet, que permite el intercambio de información y el almacenamiento de datos, de tal forma que se pueda acceder a dicha información desde cualquier ubicación y sin depender de la plataforma de origen. Hasta la fecha, la computación en la nube era implantada de forma unidireccional por las empresas mediante iniciativa privada. Ante el previsible crecimiento de esta facilidad, la Comisión Europea (CE) ha decidido lanzar un paquete de medidas para normativizar su uso. Sin duda, la CE ha concluido que la computación en la nube es un método idóneo para el ahorro de costos y propone popularizarlo de forma masiva. Pero existen muchas voces autorizadas que prevén dificultades para el futuro de los trabajadores/as por cuanto es consecuente pensar que la nube puede generar una masiva deslocalización de la fuerza de trabajo, ya que “la nube” puede estar ubicada en cualquier parte del mundo, y por tanto, existirá una propensión más o menos intensa a ubicarla en lugares donde el costo del factor trabajo sea el menor posible, generando desempleo en aquellas localizaciones normalmente más desarrolladas, aquellas donde el coste laboral es supuestamente mayor. Tal es así que la propia UNI ha celebrado debates al respecto, en los cuales ha participado activamente **UGT**. Nuestra propuesta de acción fue clara: por mucho que la CE afirme que el cloud computing generará “millones de puestos de trabajo en Europa”, en **UGT** consideramos que son demasiados los interrogantes que no pueden ser resueltos con un mínimo de rigor en el ámbito estrictamente laboral, ¿quién garantiza que no trasladará el empleo de Europa a países emergentes?

MESA DE OPERACIONES EN TELEFÓNICA: SOLUCIONES DESDE LA NEGOCIACIÓN



Desde UGT hemos tenido que mostrar por escrito a la Dirección de RHH nuestra preocupación por el cariz que estaba tomando la incompleta e ineficaz información que se estaba ofreciendo por parte de la empresa, sobre el pase de provincias a tipo 3 en las diferentes Comisiones Provinciales de Gestión realizadas, donde se estaban produciendo acuerdos en unas y desencuentros en otras cuando no, un abierto enfrentamiento. Era una situación que a priori que no debería haber supuesto dificultad alguna, ya que la fórmula de aplicación está recogida en la Cláusula 7.2 del Convenio Colectivo 2003-2005. Por ello señalamos en nuestra carta las carencias detectadas a la hora de formular los acuerdos y hemos demandando una solución desde la negociación.

En una nueva reunión de la Mesa de Operaciones, **UGT** volvió a manifestar que nuestro objetivo es la empleabilidad y estabilidad de la plantilla en todas las provincias, asumiendo que los cambios de nuestro entorno, imponen la necesidad de conseguir una mejora en la productividad y en la eficiencia, que garantice la viabilidad y el futuro tanto de la Empresa, como de los trabajadores, UGT entiende que se ha de garantizar el futuro de la plantilla y la actividad dentro de su residencia por lo que nuestro sindicato expresó con claridad que está dispuesto a negociar y acordar las soluciones que permitan conseguir el objetivo marcado de estabilidad de la plantilla, esfuerzo que, por otra parte, venimos haciendo allí donde ha sido necesario. Desde **UGT** demandamos más concreción sobre cual va a ser el ámbito de actuación en horario nocturno para la actividad que tiene marcada O+M (BTP, SSP, actuaciones pendientes, etc.) planteando en tal caso si la actividad va a ser recalculada y reubicada y si van a adaptar los proceso remotos, con el fin de transferir esa actividad hacia los turnos donde la Empresa plantea un mayor volumen de personal, ó si por el contrario va a subcontratar la realización de ésta.

JORNADAS SOBRE INFRAESTRUCTURAS EN TELECOMUNICACIONES



El pasado 29 de Octubre tuvo lugar en Salamanca una jornada sobre “Las Infraestructuras como instrumento estratégico para la cohesión social” en la que tuvo una participación activa el Sector de las Comunicaciones de la UGT que organizó una interesante mesa de debate sobre el Servicio Universal como corrector de los desequilibrios sociales.

En dicha ponencia, José Manuel Morán miembro del Consejo Económico y Social aseguró que “estamos en un universo de movilidad y de datos imparable y si no somos capaces de aprovechar todos los conocimientos tenderemos a la marginalidad sobre todo en los núcleos de población a los que cuesta más trabajo llegar. Salvar esa brecha digital solo se consigue con políticas públicas que apuesten porque el progreso en redes, infraestructuras y servicios de valor añadido lleguen a todo el mundo”.

También participó Enrique Carrascal, Director de Operadores y Regulación de Telefónica de España que desde la óptica empresarial apostó por “la necesidad que tenemos de cambiar nuestra mentalidad sobre el acceso universal o el mercado nos superará”, además de aseverar que “el Sector de las Comunicaciones es el que marca el nivel productivo de un país como España donde el coste de prestación del servicio universal es asumido por Telefónica en un 70%”.

Cerró la jornada el compañero José Varela, representante de la UGT en la Comisión de Calidad de las Comunicaciones del SETSI que concluyó “que es necesario apostar por la competencia en infraestructuras a través de la inversión en redes ya que genera empleo, aumenta el consumo, refuerza la economía y estimula la necesidad de nuevas capacidades, factores que redundan en sostenibilidad, innovación y calidad del servicio”.

ORANGE: PLAN DE GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA 2012-2015

Tras varios meses dando argumentos de peso a la dirección de Orange sobre la necesidad de aplicar en España un reconocimiento al liderazgo de resultados dentro del grupo France Telecom fruto del esfuerzo de sus trabajadores y trabajadoras en plena crisis económica, el CEO en Orange España comunicó en Enero la aprobación de un plan de gratificación extraordinaria ligado al objetivo de Conquistas 2015 y que se suma a las retribuciones variables, planes de adjudicación de acciones del grupo, etc... ya existentes en la actualidad.



Para ello deberá alcanzarse en global un 50% del objetivo marcado sobre el nivel de Ingresos y EBITDA. De alcanzarse, y en función del objetivo final alcanzado, tendríamos una gratificación no consolidable de entre un 4% y un 10% del salario bruto fijo anual que se percibirá a año vencido (2013-2016)

En un contexto económico adverso la interlocución sindical y el esfuerzo de los trabajadores y trabajadoras de Orange han conseguido que, además de cumplir rigurosamente lo firmado en Convenio, podamos avanzar en el reconocimiento económico del esfuerzo conjunto.

Sólo ha quedado una cuestión pendiente que **UGT** planteó desde el inicio pero que no contó con un apoyo firme del resto de la representación social para consensuarlo con la empresa. Es la referente a no vincularlo al salario de cada uno ya que la mayor parte del dinero disponible para esta gratificación se irá en Directores, Managers ... Siempre hemos luchado por una gratificación igual para todos, repartir equitativamente, no seguir agravando las diferencias salariales existentes. Esto no suponía coste adicional para la empresa, simplemente un reparto diferente y más justo. Aunque la lógica es aplastante, esta visión no es compartida por todas las partes, por lo que desde **UGT** seguiremos trabajando para convencer con argumentos a quienes no lo ven.

ALGUNAS RAZONES PARA IR A LA HUELGA

El Gobierno ABARATA el despido mediante la reforma laboral y lo hace más fácil, más barato y más rápido.

Facilita el despido colectivo de los trabajadores de la Administración Pública. Introduce los expedientes de Regulación de empleo en la Administración Pública.

Fomentan las PRIVATIZACIONES de los servicios públicos como el transporte, sanidad, educación y comunicaciones.

SE DA TODO EL PODER AL EMPRESARIO, la flexibilidad interna facilita la movilidad, la modificación de jornada, horario y modificación de salarios.

PERJUDICA GRAVEMENTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Predomina el convenio de empresa frente al sectorial, posibilita la negociación individual y anula la ultraactividad de los convenios.

REDUCE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO, elimina subsidios y reduce la prestación desde el 6º mes. Crea un subsidio de cuantía parcial.

Perjudican el empleo público, incrementan la jornada, reducen días libres, nos quitan la paga de navidad...

Fomenta la PRECARIEDAD DE LOS JÓVENES, condenándolos al subempleo y al desempleo.

VENTAJAS para las grandes empresas y AUMENTO de impuestos a la ciudadanía en el IRPF y el IVA.

REPAGO FARMACÉUTICO, PARALIZA LA LEY DE DEPENDENCIA, DETERIORA LA ENSEÑANZA PÚBLICA...

AFÍLIATE



TCM
Comunicaciones



Síguenos en
Facebook

CON TU APOYO LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS TENEMOS FUTURO