



**BOLETÍN INFORMACIÓN
SINDICAL**

www.ugtcomunicaciones.es



Número 6

TELEFÓNICA de ESPAÑA: GARANTÍAS FRENTE A REFORMA LABORAL.



Ante una situación económica sin precedentes, acuciado nuestro sector por la realidad de la crisis y por la paulatina caída de ingresos, así como por la existencia de una legislación favorable a los intereses de la patronal, desde UGT hemos asumido la responsabilidad de alcanzar un acuerdo que dotase de estabilidad y de garantías a los/as trabajadores/as de Telefónica de España, una vez que la empresa había planteado una serie de medidas que amenazaban las condiciones salariales y laborales de la plantilla.

La responsable actuación de nuestro sindicato al asumir la necesidad de negociar para obtener el máximo de salvaguardas

para la plantilla en una situación potencialmente muy peligrosa y la firmeza a la hora de defender nuestros planteamientos, han permitido que la empresa rectifique y finalmente acepte una prórroga del convenio que incluye y respeta las subidas salariales pactadas, algo fuera de lo común en el contexto socioeconómico y laboral actual, pudiendo además trasladar a las mesas de negociación del mismo lo que originalmente se planteaba como una imposición unilateral.

Poner en valor la negociación colectiva ha permitido que la empresa retirase las medidas que unilateralmente proponía, como la retirada del complemento de IT, la eliminación de la compensación por dos días festivos de las pagas extras de julio y diciembre lo que suponía una rebaja del 1,1% del salario, la supresión de 2 de los 4 días de asuntos propios, la supresión de las compensaciones por horas de tarde, jornada partida o trabajos en sábado o la distribución irregular de un porcentaje de la jornada. Además, nuestra firmeza ha hecho que abandone sus intenciones sobre la congelación y/o supresión de la antigüedad o la eliminación de una paga extra, aspectos cuya ausencia se deben sumar a la parte positiva del acuerdo. Igualmente, el hecho que el acuerdo de prórroga se realice con las cláusulas económicas intactas, incluida la subida salarial del 1%, rompe totalmente con la tendencia del sector y del país, con las empresas totalmente reacias a aventurar subidas salariales o adquirir compromisos a medio plazo.

Es cierto que la renuncia a un porcentaje de la partida de Fondos Sociales y a las aportaciones empresariales al Plan de Pensiones durante 15 meses supone un enorme sacrificio y un esfuerzo sin precedentes para la plantilla de Telefónica pero, a tenor de las circunstancias que nos rodean, creemos que es un esfuerzo entendible por los trabajadores/as si a cambio obtenemos estabilidad laboral y salarial, así como las garantías de empleo, no movilidad geográfica forzosa y no segregaciones de plantilla, todas ellas contenidas en el acuerdo.

Desde UGT valoramos la consecución de la prórroga del actual Convenio Colectivo de Telefónica de España como un acuerdo responsable y positivo para el conjunto de los trabajadores y las trabajadoras, toda vez que sirve para solventar una circunstancia extremadamente compleja mediante medidas temporales, sin merma de empleo, salarios o condiciones laborales, e incluso con subida salarial, estableciendo así una significativa diferencia con otras situaciones vividas en el sector de telecomunicaciones



**BOLETÍN INFORMACIÓN
SINDICAL**

www.ugtcomunicaciones.es



Número 6

ORANGE: EXCESO DE LOCALIZACIONES E INTERVENCIONES

El compromiso de la empresa con UGT tras la firma del Convenio fue ajustar a un máximo de 13 semanas de localización y no superar las 80h de intervención al año por persona. Desgraciadamente los datos que la empresa nos ha ido presentando en 2011 y 2012 no reflejan una reducción significativa de estas ratios y éstos son los datos que manejamos en UGT:

| Año | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|------|------|------|
| Media semanas localización por persona | 14.5 | 14.1 | 13.5 |
| Media horas de intervención por persona | 166 | 141 | 137 |

Vemos avances en la localización pero en las intervenciones consideramos francamente decepcionante que la media del último periodo haya bajado sólo 4 horas al año. Desde el punto de vista de la salud y los riesgos laborales esta situación es muy preocupante. Mientras, seguimos trabajando para limitar la localización a un máximo de 13 semanas por persona y año y no en promedio. En ese sentido, desde UGT hemos propuesto a la empresa sentarnos a consensuar un posible acuerdo económico que retribuya de manera diferenciada y mejorada las intervenciones que superen las 80h al año.

SIGUE LA POLÉMICA SOBRE LA “TASA RTVE”



Cuando aún todavía no se ha dilucidado judicialmente la demanda presentada por la Comisión Europea a la ley de financiación de RTVE, que obliga a las empresas de telecomunicaciones a sufragar la cadena pública mediante la archiconocida “tasa RTVE”, no dejan de surgir nuevas y cada vez más controvertidas polémicas. Por una parte, varios medios de comunicación han informado que el Gobierno estudia recuperar la publicidad en RTVE como método de financiación, ante el imparable aumento del déficit de la corporación estatal. Justifican esta decisión el su endémica deuda, que sólo en 2012 alcanzó los 113 millones de euros.

A pesar de toda esta retahíla de noticias y declaraciones, desde UGT seguimos insistiendo en que el origen de todos estos males reside en la exacción que supone aplicar la Tasa RTVE a las empresas de telecomunicaciones. No se puede soslayar ni sustraer la realidad del problema: a día de hoy, las empresas de telecomunicaciones cubren el 37% del presupuesto de RTVE, mientras que las televisiones en abierto sólo sufragan el 5,2%. Si a mayores recordamos que esta Ley es considerada ilegal por parte de las Autoridades Europeas, que ha sido considerada ilícita, y por tanto derogada, una norma similar en Francia, estamos ante una situación a todas luces incomprensible y que no debería perpetuarse en el tiempo ni un segundo más.

PAGA DE PRODUCTIVIDAD EN TELYCO.

Tras informar la Dirección de Recursos que después de analizar los datos del año 2012, de estos se desprendía, que no se habían alcanzado ninguno de los cuatro objetivos previstos para 31 de Diciembre de 2012 concernientes a la Paga de Productividad, desde UGT, no nos dimos por satisfechos con ese dato, y se le instó a la Empresa a que realizara una revisión más exhaustiva de los objetivos de la mencionada paga, ya que entendíamos que el esfuerzo realizado por la plantilla el año anterior, no merecería una congelación salarial.



El resultado de esa revisión es la conformación de que al menos uno de los objetivos se ha alcanzado lo que ha permitido que la plantilla cobre más de 200€ por consecución de un objetivo y por atrasos en la consolidación de un porcentaje recibido en la paga, lo que vuelve a poner de manifiesto la importancia de la firma del XI Convenio Colectivo, cuya cláusula 70 faculta el cobro en las condiciones pactadas. Dada la coyuntura económica actual, especialmente del Sector de las Comunicaciones, la noticia es alentadora para que la plantilla afronte un 2013 plagado de incertidumbres.

NUEVO REPARTO EN LA FINANCIACIÓN DEL SERVICIO UNIVERSAL

El Anteproyecto de Ley General de Telecomunicaciones propone, en su primer redactado, un cambio en el método de reparto del coste del Servicio Universal. Si hasta ahora el coste del Servicio Universal era repartido entre aquellos operadores que determinaba la CMT para cada ejercicio (hasta la fecha, Telefónica España, Telefónica Móviles, Vodafone y Orange), el anteproyecto estipula un nuevo criterio: deberán aportar al fondo aquellos operadores que superen los 100 millones de euros de ingresos brutos anuales.

Desde UGT consideramos que concentrar los esfuerzos permanentemente en quién, cómo y cuándo se debe sufragar el Servicio Universal socaba los verdaderos objetivos que todos debemos buscar: generar empleo, y en el caso explícito del Servicio Universal, cohesión social y territorial. En cada ejercicio, UGT advierte que el Servicio Universal es una herramienta cívica, una red social de protección, creada para generar equidad y evitar exclusiones. Y aun entendiendo que el uso de

Fondo del Servicio Universal es “asumir el coste y la financiación del Servicio Universal”, no es descabellado decir que esta inyección económica debe repercutir en un crecimiento sostenido del empleo y, conjuntamente, en una paulatina mejora de la calidad por parte del operador prestador del servicio y en mejoras en la accesibilidad de los colectivos más desfavorecidos de la sociedad, algo que debería ser competencia exclusiva del Estado.





**BOLETÍN INFORMACIÓN
SINDICAL**

www.ugtcomunicaciones.es



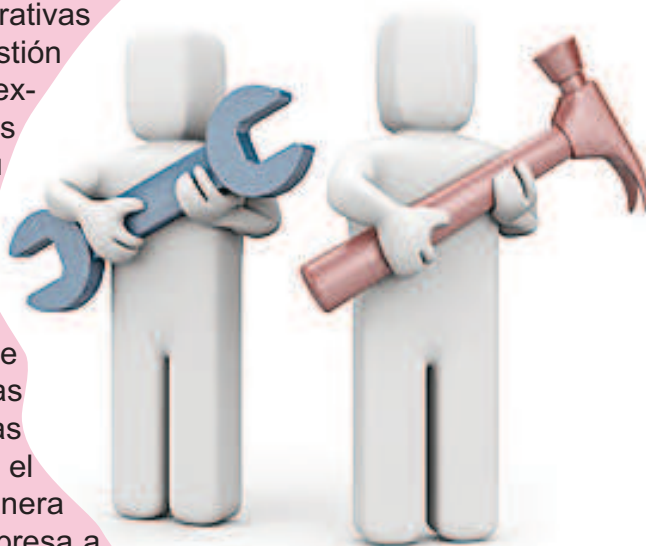
TCM
Comunicaciones

Número 6

ONO: SE CONFIRMA LA EXTERNALIZACIÓN DE MANTENIMIENTO DE RED.

La empresa ha anunciado que va a llevar a cabo la externalización del área de mantenimiento de red en 16 centros de trabajo de toda España alegando necesidades operativas debidas al alto coste que ha de soportar en la gestión de los mismos. Los trabajadores afectados serán externalizados mediante el Art. 44 del E.T a empresas como Emurtel, Zener o Magtel dependiendo de su localización geográfica.

Desde UGT hemos vuelto de nuevo a rechazar el proceso toda vez que le hemos explicado a la empresa que entendemos supone una pérdida de puestos de trabajo propios, de talento profesional que se deriva hacia terceros y de dispersión en las tareas técnicas lo que redundará de manera negativa en las condiciones laborales de la plantilla afectada y en el valor de mercado de la propia compañía. De manera responsable, UGT ha instado no obstante a la empresa a que mejore en negociación colectiva las condiciones del Art. 44 con garantías de empleo, garantía preferente de retorno, extensión de beneficios sociales y aplazamiento de la medida para que los compañeros/as afectados tengan la opción de mantener en destino, el futuro Convenio Colectivo.



REDUCCIÓN TIEMPOS PARA PORTABILIDADES FIJAS (TELÉFONO E INTERNET)

La CMT confirma la modificación de la norma que regula las portabilidades fijas, de tal forma que, desde el 1 de julio de este mismo año, el tiempo para cambiar de teléfono fijo pasará a un día laborable (antes eran 5), de operador de banda ancha mediante bucle desagregado a 6 días (antes 11) y de operador de banda ancha mediante acceso indirecto, igualmente, a 6 días (antes 12). Esta modificación del OBA (Oferta Bucle Abonado), que data de diciembre de 2012, consigue así reducir drásticamente el tiempo de provisión de los servicios del par de cobre y logrará un hito histórico impensable hace muy poco tiempo: la portabilidad fija en sólo 24 horas.

Con esta norma se da cumplimiento al mandato legislativo contenido en dos leyes predecesoras: la Carta de Derechos de los Usuarios (“la portabilidad deberá ser suficientemente flexible para poder acomodar futuras reducciones de los plazos de ejecución efectiva de la portabilidad, de conformidad con la legislación vigente, con el objetivo de llegar a realizarla en 24 horas”) y el Paquete Telecom (Directiva 2009/136, “los abonados que han suscrito un acuerdo para transferir un número a una nueva empresa se les activará dicho número en el plazo de un día laborable”).



**BOLETÍN INFORMACIÓN
SINDICAL**

www.ugtcomunicaciones.es



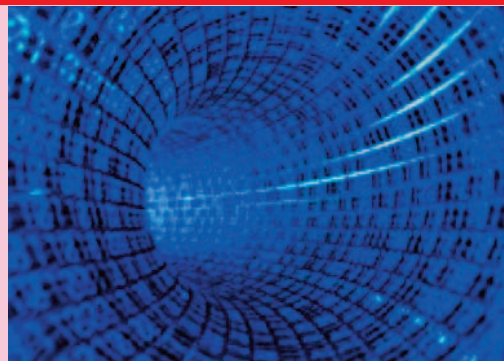
Número 6

TRES REDES NGN COMPETIRAN EN INFRAESTRUCTURAS

Los diferentes acuerdos de coinversión alcanzados por los principales operadores de telecomunicaciones configuran un nuevo escenario en nuestro Sector: el de la competencia efectiva en infraestructuras. Así, tres redes de nueva generación se desplegarán, y competirán, de forma simultánea en España: la red de fibra óptica de Telefónica, en acuerdo de coinversión con Jazztel, la red de alta velocidad de los operadores de cable (liderados por ONO y los operadores autonómicos) y la nueva red FTTH que construirán Vodafone y Orange.

Aunque pueda a simple vista parecer un contexto competitivo sobredimensionado, el escenario de tres redes en competencia simultánea en infraestructuras ya fue estudiado por la CMT en 2009, considerando que no solo era plenamente viable, sino que además, era beneficioso para la sociedad y los ciudadanos

Como defensores a ultranza de la competencia en infraestructuras, damos la bienvenida a esta iniciativa, sobre todo cuando implica a cinco de los seis principales operadores del Sector de las Comunicaciones. Desde UGT consideramos esta serie de anuncios como un paso esencial para la consolidación de nuestro Sector como un pilar de la economía y el vehículo de salida de la crisis. Igualmente, la inversión necesaria para crear estas redes irá en beneficio de la estabilidad y de la sostenibilidad de los actuales puestos de trabajo e incidirá en la creación de nuevos empleos, elemento primordial e imprescindible para nuestro futuro.



TELEFÓNICA MÓVILES: UN CONVENIO NECESARIO



Se ha cerrado el Convenio Colectivo en Telefónica Móviles que incluye como elementos más importantes, una vigencia de 2 años con posibilidad de prórroga, una revisión salarial en tablas del 1% para 2013 y 2014 y el impulso definitivo de los trabajos para la homogeneización de las condiciones de trabajo en el contexto de convergencia con TdE.

Dichos trabajos deberán finalizarse durante la vigencia de este nuevo Convenio, de modo que, si no llegara a producirse societariamente la integración, se abordará mediante el inicio de un proceso de negociación colectiva a partir del 1 de enero de 2015 para conseguir un marco laboral convergente en Telefónica España con un acuerdo colectivo para TME y TdE. También se suspende durante 15 meses la aportación al Plan de Pensiones, tanto del promotor como del partícipe, si bien se mantiene el actual presupuesto destinado a Fondos Sociales. UGT valora el contenido de este VI Convenio Colectivo como un acuerdo positivo para la plantilla de TME dentro del entorno económico y social en el cual nos encontramos. Será difícil encontrar, a corto y medio plazo, un acuerdo colectivo que contemple una Garantía de Empleo que proteja a los trabajadores/as de la perniciosa Reforma Laboral, que incluya subidas salariales, añada reducciones en el cómputo de jornada o que aumente las facilidades para conciliar la vida laboral y familiar. UGT lo ha conseguido.



**BOLETÍN INFORMACIÓN
SINDICAL**

www.ugtcomunicaciones.es



Número 6

EL DIVIDENDO DIGITAL SE POSPONE A 2015



Mala noticia para nuestro Sector, especialmente para las empresas de telefonía móvil: se confirma el aplazamiento de la disponibilidad de las frecuencias implicadas en el Dividendo Digital hasta, como mínimo, 2015.

El Gobierno ha paralizado el proceso de reasignación de las frecuencias del Dividendo Digital, retrasando la entrega del espectro a las operadoras de telefonía móvil (hablamos de la mejor banda de propagación de señal -entre 790 y 862 MHz, canales 61 al 69 de UHF- que dejarían libres las TDT para su uso por parte de Movistar, Vodafone y Orange).

Este anuncio se produjo en el pasado Consejo de Ministros del 22 de marzo, en donde se anulaba la concesión de nueve canales de TDT a Telecinco, Antena 3, Sogecable,

Veo Televisión, NET TV y La Sexta en cumplimiento de una sentencia del Tribunal Supremo.

En resumidas cuentas, desde UGT nos preocupa que se vuelve a abrir un escenario de incertidumbre que hasta que no se solventa no dará posibilidades de entrada a la telefonía móvil de cuarta generación, un escalón más en el progreso laboral y empresarial que tanto necesitan los trabajadores y trabajadoras de nuestras empresas.

VODAFONE: APLICACIÓN ERE Y FIRMA EL CONVENIO EN PARALELO.



Ha finalizado la negociación del Convenio Colectivo de Vodafone destacando el mantenimiento de las condiciones y beneficios sociales del anterior convenio y con la aceptación de elementos reivindicados por UGT en la mesa de negociación como el incremento de la flexibilidad horaria en la jornada ordinaria, el mantenimiento del horario que ya se disfrutaba en jornada intensiva y verano o la inclusión de garantías de empleo, tal cual fueron acordadas a raíz del ERE, así como principios de acuerdo en

propuestas empresariales que van en consonancia con otras revisiones salariales ya planteadas en el resto del Sector, que como es práctica habitual desde el inicio de la crisis económica y laboral, están vinculadas en parte a consecución de objetivos de compañía más que a porcentajes extraídos de la evolución del índice de precios al consumo.

A la par, se va aclarando el panorama de aplicación del Expediente de Regulación de Empleo en el que se han aceptado un 95% de las voluntariedades presentadas (más de 300) lo que minimiza el impacto de las salidas forzosas inicialmente previstas y la reorganización del área de tiendas propias que ha generado un buen número de vacantes que se están ofertando a los colectivos afectados por el ERE que pudieran encajar en los puestos.

AFILIATE



CON TU APOYO LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS TENEMOS FUTURO