

# boletín sindical

La Finca, edificio 9, planta 0. ☎ 912521695 y 912521696 – fax 912521409  
✉ comitempresa@es.francetelecom.com y uni2@usmr.ccoo.es

CC.OO.

Boletín informativo del Comité de empresa y la Sección sindical CC.OO. de  
France Télécom Madrid Número 13, jueves, 29 de diciembre de 2005



## EDITORIAL

Si tuviéramos que hacer un breve resumen de lo que ha sido el año para los trabajadores de France Télécom España sería el siguiente: empezó de la peor manera posible, con un expediente de regulación de empleo, y acaba algo mejor porque

no hay otro en marcha, al menos por el momento; entre medias, un acuerdo sobre beneficios sociales en abril, lo más positivo del año, y una letanía de compromisos incumplidos por parte de la Dirección respecto a la negociación de un convenio nuevo y mejoras laborales que permitan conciliar la vida profesional con la personal.

En cuanto a lo primero insistimos en que **la mayoría de las empresas del sector, incluida Amena, tienen un convenio propio que ha mejorado de manera notoria las condiciones económicas, sociales y laborales de sus trabajadores.** El nuevo Convenio Colectivo del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid<sup>1</sup>, aprobado el pasado 10 de octubre y en vigor hasta 2009, es un referente totalmente inadecuado para regular las relaciones laborales entre los trabajadores de FT y la Dirección.

Respecto a la conciliación de la vida profesional y familiar queremos transmitir que no vamos a cansarnos de presionar a la Dirección para que cumpla los compromisos adquiridos y consigamos mejoras en los permisos retribuidos para los supuestos de nacimiento de hijos, enfermedades u hospitalizaciones de parientes, etc., mejoras en la jornada reducida para el cuidado de hijos y mejoras en el permiso de lactancia.

También queda atrás la retirada del vehículo de empresa a ciertos trabajadores que lo utilizaban como herramienta de trabajo, para a continuación, entregar nuevos Audi a los altos directivos; en la Raider's Challenge un gasto millonario (de las antiguas pesetas, menos mal) en la que la claridad en el proceso de selección de los participantes brilló por su ausencia; y cuatro multas graves y una leve impuestas por la Inspección Laboral porque la Dirección de France Télécom incumple las leyes laborales.

Para 2006, confiamos en que la generosidad de la Dirección se haga extensiva a otras materias; sabemos que son capaces de ello: la compra de las pantallas planas para todos, las fiestas para los críos (a las que no se puede poner ni un pero) o la cesta de navidad, con paletilla ibérica incluida, lo demuestran: aunque les cueste, si se lo proponen, pueden ser generosos.



## TRABAJO A TURNOS

Los efectos negativos del trabajo a turnos sobre la salud física y mental de los trabajadores son indiscutibles: alteraciones en el equilibrio biológico y envejecimiento por el desfase de los ritmos corporales y por los cambios en los hábitos alimentarios y perturbaciones importantes en la vida familiar y social. Esto no lo decimos sólo nosotros: en muchas normas laborales, en cualquier manual de prevención laboral, en todos los estudios sobre satisfacción laboral, en recomendaciones realizadas por el Ministerio de Trabajo, organismos internacionales como la OMS y la

OIT, etc., se asegura que es el trabajo a turnos el sistema organizativo horario más dañino y penoso para el trabajador y el que mayor insatisfacción produce.

Mejorar las condiciones del trabajo a turnos supone actuar a nivel organizativo y, aunque no existe un diseño de turnos óptimo, sí se pueden establecer criterios que atenúen en la medida de lo posible sus consecuencias negativas. Con un inexcusable retraso de meses, a finales de noviembre por fin la Dirección de RR.HH. tuvo a bien comenzar las negociaciones e hicimos entrega de un primer borrador de mejora de las condiciones laborales de los trabajadores que sufren los turnos del departamento de Supervisión, en Meneses. Dichos trabajadores desempeñan su labor durante los 365 días del año en cualquier momento: mañana, tarde y noche. Su situación y las compensaciones que reciben son, sin duda, las peores entre todas las empresas del sector: los trabajadores a turnos de Telefónica, Movistar, Terra, Vodafone, Amena, Auna, Ono, etc., ven recompensado su esfuerzo mucho mejor que los de France Télécom, que sigue siendo el farolillo rojo de las telecos españolas.

**La propuesta apunta al establecimiento de un nuevo sistema de compensación flexible basado en la voluntariedad y participación de los trabajadores que premie de manera efectiva la turnicidad, la nocturnidad y la festividad, que clarifique diversos aspectos del trabajo a turnos y que dé seguridad ante las pretensiones de la Dirección de aumentar hasta el infinito la disponibilidad horaria.** Así, se pide que los trabajadores colaboren en la confección de los cuadrantes horarios y un sistema justo y objetivo que permita abandonar la turnicidad.

Por último, recordamos a la Dirección que cualquier otro trabajador de la empresa puede planificar qué hacer con su tiempo libre y conciliar, algo al menos, su vida laboral con la familiar. Sabe con seguridad casi absoluta que, por ejemplo, libra los fines de semana o que a partir de las siete de la tarde acaba su jornada laboral. En cambio, los compañeros a turnos de Supervisión trabajan cualquier día, fin de semana o festivo incluido, a cualquier hora; incluso en fechas tan señaladas como Nochebuena, Navidad, Nochevieja o Año Nuevo habrá compañeros de Supervisión en su puesto de trabajo velando por el correcto funcionamiento de la red de France Télécom. Tanto esfuerzo no merece que esta situación, denunciada una y otra vez y que dura ya años, se prolongue todavía más. Reconocemos a la Dirección su disposición al diálogo, pero pedimos que sea más diligente y que no siga dilatando las negociaciones.

## ¿QUÉ PASA CON LOS PUESTOS VACANTES EN FT ESPAÑA?



El plan ACT (Anticipation, Competence for Transformation) incluye el apartado denominado ACT opportunities, que tiene como objetivo que cada empleado tenga acceso a información sobre prospectos de empleo, habilidades y actividades dentro del Grupo afines a su perfil. Además Amena recoge en el Acuerdo Marco un sistema de provisión de vacantes controlada por una Comisión paritaria (artículo 16).

¿Qué pasa con los puestos vacantes en FT España? Sólo ellos lo saben. Hemos recibido quejas de compañeros que han visto cómo puestos vacantes en los que estaban interesados han sido cubiertos por nuevas contrataciones. Hemos solicitado una

<sup>1</sup> Si quieres una copia del nuevo Convenio del Comercio del Metal, envía un mail a comitempresa@es.francetelecom.com

Hasta el 12 de diciembre se han firmado 70 contratos indefinidos, principalmente en las áreas de Servicio y Atención al Cliente (SAC), Redes y Servicio de Comunicación Empresarial (SCE). Hemos pedido a RR.HH. que nos dé información sobre las vacantes actuales; hoy por hoy la única vía abierta para optar a puestos vacantes consiste en ponerse en contacto con RR.HH. **La empresa debe implantar un plan ya definido por la matriz y que demandan los trabajadores, un sistema que garantice la promoción dentro de la empresa.**



## REUNIÓN DEL COMITÉ EUROPEO

La última reunión ordinaria del Comité de grupo europeo (CGE) se desarrolló en Varsovia durante los días 2, 3 y 4 de noviembre

La reunión se inscribió en un contexto de evolución con una vuelta a las políticas de extensión internacional de los grupos europeos de telecomunicaciones con compras, recompras y fusiones, subidas de precios de las adquisiciones externas y más peligro que nunca para la estabilidad del empleo.

Así, Olivier Barberot, director ejecutivo de recursos humanos, (a cinco días del cierre de la operación financiera de adquisición) presentó los plazos previstos por FT. En una primera etapa, será Orange SA la que integrará Amena, para preparar el cambio de marca del operador móvil. Seis meses más tarde, comenzará la fusión entre FTE y Amena.

Sobre este particular, la representante española leyó una declaración que fue suscrita unánimemente por los representantes europeos. Aunque la Dirección no se opuso a la creación de este grupo de seguimiento, siempre que se encuadrase en los límites del territorio español, rechazó sin embargo toda implicación del CGE en el seguimiento los procesos de integración.

Aunque Barberot rechazó la creación de este grupo, sí aceptó la elaboración de un catálogo de buenas y malas prácticas en materia de igualdad.

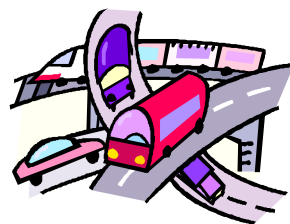
Otro de los puntos del orden del día fue la presentación “**Por un empleo responsable**”, a cargo de Jean Claude Loriot, director de las relaciones laborales internacionales. Prácticamente, se trató de poner en un cuadro común la lucha contra todas las discriminaciones, el diálogo social y el respeto de las reglas de la ética laboral. Jean Claude Loriot ha insistido en la importancia de estas cuestiones para el grupo, ha puesto de relieve la amplitud del diálogo social, incluyendo los encuentros semestrales con la UNI, la federación internacional que agrupa a muchos sindicatos del sector de las telecomunicaciones en el plano internacional, y la insistencia puesta en lo tocante a la ética, comprendidas las subcontratas que estarían obligadas a firmar los compromisos de esta índole.

## SERVICIO DE LANZADERAS



La solución a los problemas de transporte a los centros de trabajo está en un transporte público de calidad. Los usuarios —en este caso los trabajadores y trabajadoras y en su nombre los sindicatos— debemos exigir a las administraciones soluciones colectivas que lleguen a los empleados de grandes y pequeñas empresas. Hemos contactado con representantes de los trabajadores de otras empresas del parque empresarial para buscar soluciones conjuntas a largo plazo. Mientras tanto, FTE debe seguir potenciando y ampliando el transporte colectivo.

## Servicio de autobuses de largo recorrido



**Corredor del Henares.** El 5 de diciembre el Comité de empresa envió a la Dirección de RR.HH. un listado con 29 trabajadores de FTE interesados en un servicio de autobuses de largo recorrido para la zona del Corredor del Henares. Si los sumamos a los del resto de empresas del Parque empresarial, la creación del servicio estaría más que justificada. El 22 diciembre RR.HH. nos informó de que mantuvo una reunión con la propiedad y el resto de empresas usuarias para tratar entre otros este tema. **La propiedad manifestó que no tenía intención de ampliar los servicios de lanzaderas ya que consideraba que los principales intercambiadores de transporte están cubiertos. Nosotros no aceptamos esta negativa ni FTE debería aceptarla.** Existe un problema colectivo y todos los implicados deben poner los medios necesarios para solucionarlo. FTE como “cliente” debe seguir exigiendo la ampliación del servicio y defender los intereses de sus trabajadores.

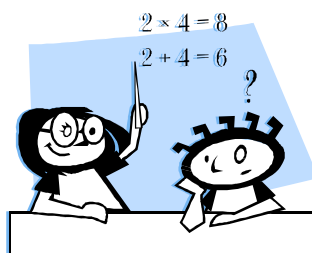




importante de los riesgos detectados en las evaluaciones de riesgos: fatiga visual, doble visión, tensión ocular, etc.

**Riesgo de resbalones en La Finca.** Muchos de vosotros denunciasteis a los delegados de prevención que el suelo de la entrada a los edificios 8 y 9 de La Finca es un suelo que resbala sobre todo los días de lluvia. Así se lo hicimos saber al Servicio de prevención. Han instalado alfombras que reducen considerablemente el riesgo.

Por otra parte animamos a la empresa a que siga realizando el Plan de vacunación contra la gripe en años posteriores, así como el Plan Visual.



## FORMACIÓN CONTINUA

Estamos trabajando por mejorar y ampliar la formación, para que llegue a todos los colectivos, sobre todo a los más desfavorecidos y para que sea de calidad. Esto es lo que hacemos.

### Acto de mediación en la Comisión Tripartita de Formación para el empleo

El pasado 13 de diciembre la empresa y la representación legal de los trabajadores acudimos a un acto de mediación en la Comisión Paritaria de Empresas Operadoras de Servicios de Telecomunicaciones. ¿Los motivos? Las discrepancias que el Comité presentó el pasado 30 de septiembre por las acciones formativas que la empresa presentó para recibir bonificaciones públicas. Las principales eran:

- Las acciones formativas fuera de la jornada discriminan al colectivo con reducción de jornada
- La información entregada por la empresa era incompleta y no coincidía con la intranet

Ambas partes presentamos nuestras argumentaciones ante la Comisión y, a pesar de las diferencias, la mediación acabó con acuerdo. Este acuerdo contempla la fijación de reuniones periódicas de una Comisión de Formación y Desarrollo, donde se establezca un modo y una agenda de trabajo para tratar todos los temas relacionados con la formación. La primera tendrá lugar a comienzos de 2006.

### Formación gratuita de la Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO.

Gracias al acuerdo alcanzado en diciembre de 2004 entre la empresa y la representación de los trabajadores, se impartieron 4 cursos gratuitos en la empresa con más de 70 participantes, sin contar los que recibieron formación a distancia. Hemos propuesto la organización y publicación de 5 cursos más, con el objetivo de que sean accesibles a los trabajadores de Meneses y Julián Camarillo, que no tuvieron la posibilidad de recibirlos en sus centros. Estamos a la espera de la respuesta de RR.HH. Si quieres más información, ponte en contacto con nosotros en [comitempresa@es.francetelecom.com](mailto:comitempresa@es.francetelecom.com).

### Más cursos propuestos por el Comité a la empresa

El 2 de noviembre presentamos a RR.HH. una propuesta de acciones formativas que consideramos necesarias y complementarias a las que ya están abiertas. Os detallamos algunos ejemplos.

**CULTURA DE LA EMPRESA.** Se trata de una faceta que debería trabajarse más, sobre todo el conocimiento de la propia estructura de la organización. Uni2 ya organizó en el pasado cursos de acogida en la empresa, y creemos que es fundamental que todos los trabajadores conozcan bien la estructura de la organización para la que trabajan, los productos que venden y

el sector al que pertenece: conocimiento corporativo (formación de acogida), cultura de empresa, cambio de cultura, conocimiento de los productos, conocimiento del sector, etc.

**FORMACIÓN ESPECÍFICA.** En cuanto a la formación específica, hemos propuesto las siguientes: Tecnologías de acceso, Acceso remoto y seguridad, redes IP, Redes, Comunicaciones y Protocolos, SQL-SYBASE, Business Objects, Diseño de páginas Web, Secretariado-Sector Telecomunicaciones y SAP.

### Formación gratuita para el sector del Metal

Ser trabajador de una empresa perteneciente al Sector Metal tiene alguna ventaja. Una de ellas es que podemos acceder a la formación gratuita que organiza la Fundación Confemetal. Se trata de amplia formación que puedes recibir presencialmente o a distancia. Como la oferta es muy variada (informática, idiomas, recursos humanos, administración, secretariado, etc.) lo mejor es que consultes la página Web

[www.fundacionconfemetal.es](http://www.fundacionconfemetal.es)



## BREVES

### Externalización del servicio de Mantenimiento en la Finca

¿Qué motivos son los que han llevado a externalizar este servicio? ¿Por qué no se ha mantenido dentro de FT? ¿Por qué se ha eliminado un puesto de trabajo que podía haber sido ocupado por un trabajador contratado directamente por FT? ¿Va a haber más externalizaciones? ¿FTE apuesta por la calidad del empleo? Son preguntas a las que ha de contestar la Dirección de RR.HH.

### Encuesta de opinión

Hemos preguntado a la Dirección de RR.HH. si tiene pensado realizar en 2006 una encuesta de opinión similar a la de otros años, aunque esta vez tomando en serio los resultados y adoptando las medidas correctoras que sean precisas. Esperamos la respuesta de la Dirección.

### Visita de la Inspección de Trabajo al centro de Meneses

El pasado noviembre, un inspector laboral visitó de oficio el centro de trabajo de Meneses. Solicitó a la empresa diversa documentación referente a empresas de servicios y subcontratas (Unísono, Devoteam...), y se interesó por las funciones realizaba el personal externo en Meneses.

### CC.OO. gana las elecciones sindicales en AMENA - BARCELONA

El pasado 30 de noviembre se celebraron estas elecciones sindicales en Amena en la provincia de Barcelona. En un centro de unos 200 trabajadores, la candidatura presentada por CC.OO. obtuvo todos los delegados (9).

### El Constitucional avala el uso sindical del correo electrónico de la empresa

J. M. LÁZARO - Madrid .EL PAÍS - Economía - 16-11-2005

El Tribunal Constitucional ha avalado el uso del correo electrónico de las empresas con fines sindicales, siempre que su uso no cause perjuicio a la actividad productiva.

La cuestión se suscitó cuando el sindicato Comisiones Obreras comenzó a enviar correos electrónicos con mensajes de información sindical a través de un servidor interno del Grupo BBVA que provocaron el atasco del servidor por el tamaño de las colas de espera. El banco dictó normas de utilización del correo, señalando que éste era una "**herramienta de productividad del**

grupo" y que los usos ajenos a ese fin serían considerados incluso falta laboral.

El Tribunal Supremo dio la razón al Grupo BBVA, pero el Constitucional ha declarado que, aunque las empresas no están obligadas a dotarse de infraestructura informática de uso sindical, los sindicatos sí pueden utilizar un sistema preexistente creado para un fin productivo.

Sin embargo, esas "comunicaciones sindicales no podrán perturbar la actividad normal de la empresa, ni perjudicar el uso específico empresarial preordenado para el mismo, ni podrán ocasionar gravámenes adicionales para el empleador, significativamente la asunción de mayores costes".

## El año del doblete 95/96

Juan Cantelar, de Compras, y Luis Sáez, de Contenidos, acaban de publicar su primer libro: "95/96. El año del doblete." La obra supone un repaso de 374 páginas del mejor año en la historia del club de fútbol de su vida, el Atlético de Madrid, desde la propia experiencia de Juan, un colchonero convicto y confeso. El próximo 15 de diciembre estará a la venta en las principales librerías madrileñas al precio de 17 euros. Los autores hacen una oferta de lanzamiento de 5 euros de descuento para todos los trabajadores de



FT España (internos, externos, becarios, consultores, seguridad, recepción, personal de limpieza, etc.) y afiliados y afiliadas a CC.OO. Podéis contactar con los autores en el correo ventas@dobletedelatleti.es indicando en el correo que trabajas para France Télécom o que eres afiliado/a a CC.OO.

## Sindicato Joven

CC.OO. de Madrid lanza el servicio Sindicato Joven, dirigido a los/as jóvenes desempleados que buscan su primer empleo, becarios, trabajadores en precario (menores de 26 años) que están interesados en participar e implicarse en la actividad sindical. Suscribiéndote a él puedes acceder de manera gratuita a todos los servicios que CC.OO. de Madrid ofrece a sus afiliados, excepto los servicios jurídicos<sup>2</sup>, entre los que destacan:

- Descuentos en publicaciones y actividades culturales.
- Descuentos convenidos con empresas (Casa del Libro, Viajes Iberia...)
- Descuentos en residencias de tiempo libre (Robregordo, Hostería del Huerna...).

Además, podrán acceder y participar en los siguientes servicios y actividades:

- Centros de Apoyo a la Intermediación Laboral.
- Fundación Madrid Formación y Empleo (MAFOREM).
- Centro de Información para Trabajadores Emigrantes (CITE).
- Fundación Sindical de Estudios (FSE).
- Fundación Madrid Paz y Solidaridad.
- Ateneo Cultural 1º de Mayo.

En definitiva, todos los jóvenes de Madrid, que estén suscritos al servicio del Sindicato Joven, van a tener la oportunidad de

participar en sus actividades y recibir puntual información y comunicación (a través de e-mail, de la Web...) de todo lo que el sindicato hace, convoca y propone, con especial atención a aquello que a los jóvenes les puede interesar.

Si te interesa participar en CC.OO. ahora lo tienes fácil: únete al Sindicato Joven, únete a Comisiones Obreras.

## ¿Qué es CC.OO.?

CC.OO. es un sindicato de clase y sociopolítico, totalmente implicado en la realidad social, económica y política de la Comunidad de Madrid, y del resto de España, compuesto por gran variedad de sensibilidades e ideas progresistas, como la clase trabajadora, y situando su actuación en la mejora de las condiciones laborales en las empresas y sectores, y las condiciones de vida de todos los ciudadanos.

Comisiones Obreras (CC.OO) es un sindicato mayoritario y es el sindicato más representativo del conjunto de la sociedad española. Es el sindicato que, desde que existe la democracia en nuestro país, ha conseguido el mayor número de apoyos en las diferentes elecciones sindicales.

En CC.OO. ya somos más de 1 millón de afiliados y afiliadas (más que todos los socios de todos los equipos de fútbol juntos, más que todos los afiliados a todos los partidos políticos).



## La atención a las personas en situación de dependencia podría generar 300 mil nuevos empleos

El Consejo Confederal CC.OO. ratificó el 20 de diciembre de 2006 el principio de acuerdo alcanzado en la mesa de diálogo social entre el Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos para avanzar hacia un Sistema de atención a las personas en situación de dependencia que crea un "nuevo derecho, de carácter subjetivo, a través de la elaboración de una Ley Básica estatal, aceptándose la propuesta de CC.OO. de utilizar la misma fórmula que se empleó para la Ley General de Sanidad, y creando un Sistema Nacional de Dependencia con los mismos criterios de acceso y las mismas prestaciones para todos los ciudadanos. En opinión de CC.OO., estaríamos ante la posibilidad de impulsar un gran yacimiento de empleo cualificado (300.000 nuevos empleos) y de dinamizar la inversión pública y privada".

Este acuerdo hace realidad los objetivos propuestos en su día con la firma del Pacto de Toledo (1995) y el Acuerdo de Mejora de las Pensiones (2001), de ampliar la acción protectora del Estado de Bienestar a las personas dependientes. "De los 14 puntos fundamentales para la elaboración de un Modelo de Atención a la Dependencia con los que CC.OO. comenzó afrontando la negociación, todos ellos están incorporados al texto definitivo", precisa este sindicato.

El Sistema será de prestación preferente de servicios; las prestaciones de carácter universal y público; la financiación suficiente, estable y sostenida, y se velará por la calidad del empleo generado; a su vez, se continuará trabajando en el desarrollo normativo y reglamentario del Sistema Nacional de Dependencia.

"Sobre estas bases planteamos el acuerdo. Sabemos que la norma legal, si corresponde a lo acordado, tendrá una larga tramitación parlamentaria y una discusión en las CC.AA. quizás no fácil, pero que no podrá —con nuestro acuerdo— descomponer el carácter básico de la norma, ni el carácter subjetivo del derecho de prestación, limitándolo por cuestiones presupuestarias", concluye CC.OO.

<sup>2</sup> [www.madrid.ccoo.es/Servicios/servicios.htm](http://www.madrid.ccoo.es/Servicios/servicios.htm) y Guía de servicios de CC.OO. de Madrid