

boletín sindical

LA FINCA, edificio 9, planta 0. ☎ 912521695 y 912521696 – Fax 912521409
✉ comitempresa@es.francetelecom.com y uni2@usmr.ccoo.es



Boletín informativo del Comité de empresa y la Sección sindical CC.OO. de France Télécom
Madrid Número 12, lunes, 24 de octubre de 2005



EDITORIAL

Un lejano compatriota de los dueños de esta empresa, Luis XIV, fue aquél que dijo aquello de “L’Etat, c’est moi”, es decir, el Estado soy yo. Este personaje creía ser el dueño absoluto de todo y poder hacer lo que quisiera. El estado en su conjunto, incluyendo sus habitantes, que sólo tenían la consideración de súbditos, no eran

sino una propiedad personal del rey de la que podía disponer a voluntad. De hecho, los súbditos debían clamar, agradecidos, su orgullo por tener a semejante dueño y señor. Regresemos ahora al presente, cambiemos Luis XIV por Dirección, Estado por France Télécom y súbditos por trabajadores y trabajadoras, y tendremos la situación actual de la empresa. Desde hace unos meses, la Dirección de RR.HH. parece haberse reencarnado en la figura de tan autoritario rey, desoyendo los compromisos adquiridos con la representación de los trabajadores en materias tan importantes como el convenio colectivo, conciliación de la vida laboral y familiar, formación y situación de los trabajadores y trabajadoras de Meneses.

Ya hemos informado en numerosas ocasiones que dotarnos de un **convenio colectivo propio** es uno de nuestros principales objetivos. La Dirección ha incumplido manifiestamente el compromiso de abrir una mesa de negociación a la finalización del verano para comenzar a discutir sobre un nuevo marco que normalice y equipare las condiciones de los trabajadores y trabajadoras de France Télécom España al de otras operadoras. La mayoría de empresas del sector tienen convenio propio y en todas ellas las condiciones económicas, sociales y laborales son mejores que en ésta. La Dirección de RR.HH. debe quitar ya el freno que impide avances importantes en clasificación y desarrollo profesional, sueldos, promociones, jornada intensiva, etc.

En el mes de abril conseguimos que la Dirección por fin plasmará por escrito el compromiso de negociar mejoras en la jornada reducida para el cuidado de hijos y en el permiso de lactancia. Además se comprometieron a tratar la ampliación de los permisos retribuidos y mejoras en la baja por maternidad. Pues bien, lo inaudito no es ya que no existan avances en estas materias, sino que ni siquiera quieren sentarse a negociarlas. La Dirección española de France Télécom rompe su palabra y se niega a discutir cualquier punto sobre **conciliación familiar y profesional**. Se ve que esto no les importa.

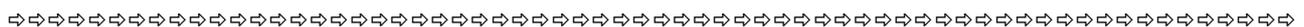
La **formación** es otra materia donde la Dirección vuelve a engañar a la representación legal de los trabajadores, rompiendo el pacto firme de crear una **comisión paritaria de formación**. Este órgano es el cauce básico de participación de los trabajadores y trabajadoras en los planes de formación de la empresa. La ruptura de este acuerdo y las deficiencias observadas en el Plan de Formación 2005 han provocado que presentáramos hace unos días un **acta de discrepancia** ante la Fundación Tripartita contra dicho Plan, en la que alegábamos que la mayor

parte de la formación se imparte fuera de la jornada laboral, como los cursos de idiomas, o una parte fuera, como algunos cursos de ofimática, sin que exista voluntad de compensar estas prolongaciones de jornada. El Plan discrimina, además, la formación de las trabajadoras con reducción de jornada (que por su horario no pueden asistir a estos cursos) y al resto de trabajadores por no poder conciliar su vida familiar con la laboral. La Dirección pretendía que firmáramos sin más la petición de ayudas a cargo de dineros públicos sin atender las reivindicaciones de los trabajadores. A nuestro juicio este Plan, aunque recoge parte de nuestras reivindicaciones y es más abierto que en años anteriores, sigue incumpliendo lo establecido en el artículo 10 del Real Decreto 1046/2003, sobre formación profesional continua.

La situación de los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo de **Meneses** va empeorando cada día pese a las advertencias que venimos haciendo desde hace meses: problemas con las horas extras, turnicidad, disponibilidad, guardias, trabajos programados, etc. La demora y dejadez de la Dirección vuelve a ser excesiva aunque, al menos, aquí sí que está prevista a finales de mes una ronda de reuniones con RR.HH. para tratar con la máxima urgencia estos problemas.

La buena fe y la creencia en lo que deben ser las relaciones laborales entre la representación de los trabajadores y la Dirección aconseja no presentar denuncias de manera sistemática ante los órganos administrativos y judiciales correspondientes, ni adoptar medidas de conflicto colectivo sin agotar antes otras vías de actuación y diálogo. Aunque esto puede cambiar en un futuro inmediato si continúa la situación de bloqueo hacia todas las propuestas del Comité de empresa y hacia aquellas que nos transmitís y hacemos llegar a RR.HH. De momento, se ha presentado una **denuncia** ante la Inspección de Trabajo. **Pedimos a la Dirección que reflexione y no siga en esta actitud inmovilista, que cumpla sus compromisos y abra la puerta al diálogo y al sentido común, en beneficio de todos.**

La Dirección española de France Télécom sigue sin saber nada o, mejor dicho, sigue diciendo que no sabe nada sobre las repercusiones para la plantilla que tendrá la compra de **Amena**. Emplaza las respuestas a todas nuestras preguntas en una futura reunión en noviembre, cuando está previsto que se formalice la compra de Amena. Queremos precisar que no tenemos, de momento, noticia alguna de futuras regulaciones de empleo. También, por desmentir otro rumor bastante recurrente, os aclaramos que no existe, a día de hoy, programa alguno de bajas incentivadas.





DESDE FRANCIA...

Cambio de denominación, cambio de razón social emplazamiento incluido, cambio de accionariado, y en el horizonte más cambios: posible fusión con Amena, posible cambio de marca... En París se cuecen la mayor parte de los cambios pero, ¿qué se dice en París? Nuestros compañeros

sindicales allí vierten sus opiniones, sus inquietudes, preocupaciones y denuncias a través de comunicados y boletines, como ocurre en casa. Recogemos algunos de sus comentarios sobre Amena:

"La CGT denuncia el comportamiento depredador de la Dirección, destructor de puestos de trabajo y generador de regresión social, bajo el pretexto de querer reforzar una estrategia de desarrollo en un contexto competitivo exacerbado. La CGT (sector Correos y Telecomunicaciones) reivindica ahora más que nunca [...] otra regulación de las telecomunicaciones en Europa que favorezca las cooperaciones en materia industrial y de investigación, antes que una carrera desenfrenada hacia el lucro a través de una competencia destructora de empleos y del servicio público".

Confédération Générale des Travailleurs, Postes et Télécommunications (primera fuerza sindical en FT), 27 de julio de 2005.

"Esta fuga adelante (la política de adquisiciones, como la compra de Amena) podría hacer pensar que FT busca enmascarar sus dificultades para mantener los compromisos adquiridos ante los mercados financieros con una operación de crecimiento externo. Un comportamiento tal recuerda vivamente la repetición de una historia reciente, en la que la plantilla todavía hoy está pagando un alto precio: supresiones masivas de empleos, reducción de costes, contención general de los salarios, movilidad incesante..."

SUD, -Solidaires, Unitaires, Démocratiques-, (segunda fuerza sindical de FT), 20 de julio de 2005.

"Estas evoluciones [...] bien podrían significar una vuelta a los demonios del pasado: la voluntad de extenderse a no importa qué precio, la política agresiva en el exterior, la especulación financiera y los desastres inevitables que siempre derivan de ello... Amena se fusionará con FT España, nacida ella misma de la fusión de Wanadoo España y Uni2. Recordemos que desgraciadamente esta fusión se ha visto acompañada de un plan social, y nosotros permanecemos alerta. La nueva sociedad, Orange España, podría querer suprimir empleos para obedecer a los criterios financieros del grupo..."

Boletín sobre el Comité europeo, editado por SUD, 12 de julio de 2005.

¿Y qué informaciones nos da la empresa desde París? Acaban de presentar el proyecto NEXT, compendio de proyectos hasta finales de 2008 que fija las estrategias de la política del grupo, cuyo lema es "del acceso a las redes al acceso a los servicios". Es el relevo del programa TOP, que se cierra en 2005. Sus líneas maestras son fundamentalmente financieras, objetivos de reducir la deuda al ritmo de aumentar el EBITDA. Y sobre políticas de recursos humanos, nos ofrecen tres planes: DMS, Función RH y ACT.

DMS (Desktop Management Services) es un programa de externalizaciones que, dentro del perímetro europeo, concierne a los servicios de ofimática. En España, al estar ya externalizada esta red, no nos afectará. Este programa ha sido sometido a la opinión del Comité europeo, que aún no se ha pronunciado porque la Dirección debe facilitar más información que permita valorar DMS con suficientes elementos de juicio.

Función RH es un plan de transformación de los servicios que presta Recursos Humanos que concierne al grupo entero y que tiene un doble objetivo: convertir la función de RR.HH. en un sostén eficaz para las reorganizaciones y racionalizar su funcionamiento interno, es decir, se trata de un nuevo modelo de

recursos humanos que se basa en compartir servicios y operaciones.

En palabras de los compañeros de SUD: *"El objetivo del proyecto Función RH es modificar sustancialmente la relación de efectivos de RR.HH. sobre los efectivos globales: esta relación en 2004 era del 2,45 y ahora deberá ser del 2,23 en 2005 y del 2 en un plazo que la Dirección no ha querido precisar. Esto se traduce, de entrada, en un descenso de efectivos de RR.HH. superior al descenso global."*

ACT (Anticipation, Competence for Transformation) es otro programa, también de cambio, que se centra en las carreras profesionales de la plantilla. Según la Dirección *"el empleado debe convertirse en el primer actor de su evolución profesional, y la empresa debe dotarle de medios para ello"*. Se prevé una nueva orientación de las carreras profesionales hacia los servicios, por lo que aquéllas deberán adaptarse a la nueva filosofía de NEXT ("del acceso a las redes al acceso a los servicios").

ACT se pone en marcha mediante un aumento de los programas de formación, la contratación de una población asalariada mucho más joven, perteneciente a la generación IP (¿becarios?), la obtención de determinadas titulaciones oficiales que acreditarán el recorrido profesional, y una mayor implicación de los equipos directivos en el desarrollo profesional de la plantilla. Pero también mediante la renovación de las competencias de cada puesto, mediante externalizaciones, aumento de la movilidad nacional e internacional, descensos (tanto naturales como forzados) de plantilla en determinadas áreas (ofimática, servicios de soporte), teleactividad... La mayoría de las líneas de ACT están ya en marcha.

Estaremos atentos a los resultados de tanto cambio...

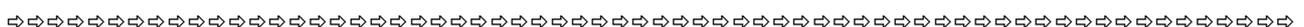


DENUNCIA A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

El 29 de julio presentamos una denuncia ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid. La empresa, infringiendo la legislación laboral, nos entrega incompletas las copias básicas de los nuevos contratos de trabajo, lo cual, además de contradecir claramente lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores respecto al derecho de información del Comité de empresa, nos impide realizar nuestra obligación de vigilancia y control, que sirve por ejemplo para evitar fraudes en la contratación. Unido esto a que el informe mensual de las horas extraordinarias no aparece individualizado por trabajador, nos hace preguntarnos si la Dirección tiene algo que ocultar. Nos sorprende la persistente negativa a facilitar estos datos, que en otras empresas se entregan con absoluta normalidad.

Estos incumplimientos de las normas vigentes en materia laboral, junto al bloqueo practicado por la empresa, y una vez agotada la vía del diálogo, nos ha obligado a utilizar el instrumento de la denuncia. **Reiteramos que la denuncia habitual no es nuestra forma de trabajo y que siempre apostaremos por otras medidas antes que recurrir a ésta, pero también aclaramos que nunca dudaremos en utilizarla si lo creemos necesario.**

El inspector asignado se personó en la empresa el 19 de septiembre y se interesó, además, por otra serie de cuestiones importantes: trabajadores de empresas de servicios, ETT's, contratados, subcontratados, etc. El pasado lunes, la inspección nos adelantó que había sancionado a la empresa. Estamos a la espera de recibir los detalles de la sanción, que os transmitiremos más adelante.



SALUD LABORAL



El **Comité de Seguridad y Salud (CSS)** es el órgano de participación interno de la empresa para una consulta regular y periódica (trimestralmente como mínimo) de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El CSS de France Télécom se constituyó el 27 de febrero de 2004 y está compuesto por los 4 Delegados de Prevención (miembros del Comité de empresa) y un número igual de representantes designados por la Dirección. A las reuniones del CSS suelen asistir como invitados miembros del servicio de prevención propio (SPP). La empresa tiene contratados los servicios externos de IBERMUTUAMUR para la gestión de la prevención (Servicio de Prevención Ajeno). En las últimas reuniones sobre salud se han tratado entre otros los siguientes temas:

Obras en Meneses. Las obras están motivadas por el traslado de los trabajadores del centro de trabajo de Julián Camarillo y por la ampliación del CPD. La empresa ha adquirido la cuarta planta del edificio y se están ejecutando obras de adecuación y mejora de las plantas cero, primera y tercera, planta que está siendo reconstruida por completo. Hemos solicitado que se tenga en cuenta las necesidades de los trabajadores: espacio suficiente para los puestos de trabajo, condiciones ambientales adecuadas (luz, calidad del aire, etc.), zonas comunes amplias... También hemos pedido que se reduzcan los riesgos laborales durante la obra y mudanza.

Plan de autoprotección de La Finca. Este plan tiene por objeto, además de cumplir con la normativa vigente, prevenir y actuar ante el riesgo de incendio o de cualquier otro incidente que ponga en peligro a los trabajadores. El Plan finalizará antes del 31 de diciembre y entre otras acciones consta de charlas divulgativas del Manual Interno de Actuación (100 asistentes), cursos prácticos de seguridad contra incendios (60 participantes), confección de los planos de evacuación "Usted está aquí" y un simulacro de emergencia.

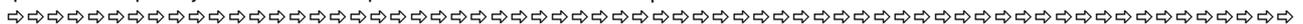
Prevención de riesgos en Meneses y Julián Camarillo. Hemos entregado al Servicio de Prevención un informe que recoge más de 70 deficiencias relacionadas con la salud laboral (ergonomía, luz, calidad del aire y seguridad), algunas de ellas ilustradas con fotografías. Nos han garantizado que con las obras de remodelación y con el traslado de Julián Camarillo estas deficiencias se solventarán.

Prevención de riesgos en La Finca. Hemos revisado las condiciones ambientales en el centro de trabajo de La Finca y aunque la situación es mucho mejor que la de Meneses y Julián Camarillo, hemos entregado un informe con 36 deficiencias detectadas. Hemos pedido que se cambien más de 20 puestos "pecera" de la planta 0 del edificio 8.

Puestos de trabajo con dos PVD o más. Hemos entregado al SPP un informe con los puestos que tienen dos o más pantallas de visualización de datos (PVD). El objetivo es que en estos puestos se instalen monitores planos TFT y que no quede en la empresa ningún monitor sin tratamiento antirreflejo. A largo plazo queremos conseguir que todos los puestos tengan monitores planos, ya que reducen considerablemente los reflejos y ahorran espacio en el puesto de trabajo.

Evaluación de riesgos laborales psicosociales. Queremos identificar y medir los factores de riesgo de naturaleza psicosocial, es decir, aquellas características de la organización del trabajo para las que hay evidencia científica suficiente de que pueden perjudicar la salud: estrés, ansiedad, depresión, trastornos psicopatológicos, cardiovasculares, etc. Para ello presentaremos en la próxima reunión del CSS el método ISTAS21. Más información en <http://www.istas.ccoo.es>

Respecto al Plan de Salud Visual y los cursos para dejar de fumar, valoramos positivamente estas acciones y esperamos que se amplíe y continúe en próximas convocatorias.



BREVES



Apoyo a los sindicalistas inculcados en el 20-J

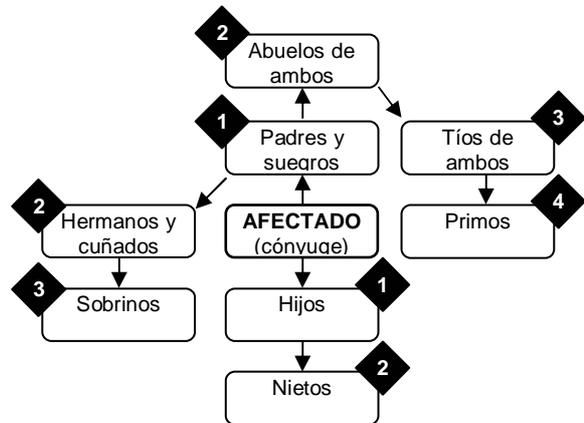
El lunes 3 de octubre nuestra Sección Sindical participó en la concentración frente a los Juzgados de Julián Camarillo, nº 11, en apoyo y solidaridad de dos compañeros procesados por su participación en la Huelga del 20-J por impedir el acceso a los puestos de trabajo y daños a una luna de cristal. CC.OO. considera absolutamente desproporcionado que tres años después de la Huelga del 20-J aún haya trabajadores pendientes de juicio y que se soliciten penas de hasta tres años y medio por participar en los piquetes de esa jornada. CC.OO. ha pedido el sobreesimiento del caso.

¿Para cuándo los dispensadores de agua? ¿Y el café gratis?

El traslado a la Finca ha supuesto, entre otros males, encarecer algo tan básico y saludable como el agua. En el edificio Apot, y anteriormente en Juan Esplandiú, existían dispensadores de agua que permitían a los trabajadores beber agua sin tenerse que rascar el bolsillo. ¿Por qué los retiraron? ¿Es posible que por presiones de la empresa propietaria de las máquinas expendedoras? Pues ya les vale. Y lo mismo ocurre con el café, o si no que se lo digan a los trabajadores de Apot.

Grados de consanguinidad y afinidad

Por si existen dudas respecto a los grados de parentesco aplicados a permisos, mostramos el siguiente esquema. En negrita aparece el grado de parentesco con el familiar; sólo apuntar que entre el afectado y su cónyuge no hay grado y que los familiares de éste lo son también del afectado en el mismo grado.



FLASH. El 7 de octubre se celebró el popular campeonato de golf de FTE. Agradecemos a la Dirección una iniciativa que fomenta la práctica de este deporte de masas y hace que olvidemos todas nuestras ridículas reivindicaciones laborales y rememorar nuestra infancia, porque... ¿quién no ha jugado al golf en el patio de su colegio?

