



Sección Sindical Estatal de Telefónica de España

DIRECTIVA de ACCIÓN SINDICAL

**Documento aprobado en el XIII Congreso Estatal Ordinario
de la Sección sindical del STC en Telefónica.**

INTRODUCCIÓN

La Acción Sindical es la principal herramienta de la que dispone una organización sindical para hacer llegar sus planteamientos e ideas tanto a los trabajadores a los que representa como a la empresa.

La forma en que se realice la acción sindical determinará si, con nuestro trabajo, somos capaces de que los trabajadores se identifiquen con nosotros y nos perciban como la mejor opción para ser representados ante la empresa.

El objetivo de esta ponencia es proponer formas de trabajo que, con los recursos materiales y humanos que disponemos, nos permitan el crecimiento de nuestro Sindicato en Telefónica, tanto en afiliación como en representatividad.

1.- SITUACIÓN ACTUAL

Lo primero que tenemos que hacer para poder plantear cualquier acción es conocer en qué entorno nos movemos y cómo nos condiciona.

Hay una serie de modificaciones legislativas y acuerdos colectivos que resultan determinantes:

1.1.- REFORMA LABORAL

1.2.- CEV

1.3.- EREs y PSI

-

1.1.- REFORMA LABORAL

Con la excusa de la crisis económica, desde 2010 se han producido varias reformas del Estatuto de los Trabajadores que han modificado de forma sustancial las relaciones laborales y sindicales. A continuación exponemos las que creemos más significativas para nuestro propósito.

- *2010 (Ley 35/2010):*

Entre otras cosas se amplían las causas del despido objetivo, se posibilitan medidas de flexibilización interna (traslados colectivos, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las cláusulas de inaplicación salarial y la suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción) y se reducen los plazos de negociación colectiva de esas medidas a 15 días.

- *2011 (RD 801/2011 y RDL 7/2011):*

Respecto a los EREs, se elabora un nuevo reglamento más detallado en todos sus puntos, adaptado a las medidas de flexibilidad introducidas en la Reforma Laboral 2010 y con plazos de tramitación más cortos.

En cuanto a la Negociación Colectiva se da mayor preferencia a los convenios de empresa, rompiendo el marco de protección de los convenios sectoriales y haciendo fundamental la negociación a nivel de empresa.

Aquí se produce uno de los cambios que más nos ha afectado directamente y que ya se anuncia entre los objetivos de la reforma:

*“Adaptar la negociación colectiva a las nuevas realidades empresariales que actúan en nuestro mercado de trabajo, **con nuevas reglas de legitimación** para la negociación de los convenios colectivos, y favorecer la flexibilidad interna negociada con los representantes de los trabajadores.”*

Así aparece un apartado nuevo en el art. 87:

“Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 de este artículo para la negociación de los convenios sectoriales.”

Y en el mencionado apartado 2:

“c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.”

Además, se potencian las comisiones paritarias otorgando a sus resoluciones la misma eficacia jurídica que para un convenio en firme.

- 2012 (RDL 3/2012):

En esta reforma se da una nueva vuelta de tuerca más a la flexibilización interna en las empresas como supuesta medida alternativa al despido: Entre otras cosas, se permite el “descuelgue” del convenio colectivo en vigor en su totalidad (no sólo el “descuelgue” salarial), se da prioridad al convenio de empresa y se regula la ultraactividad para que los convenios dejen de estar en vigor a los 2 años de ser denunciados. Se elimina, además, la necesidad de autorización administrativa para todos los EREs.

1.2.- CEV

En 1995 se segregó el negocio de telefonía móvil a una nueva empresa del grupo, Telefónica Móviles. Una década después se inició el camino inverso con lo que se llamó la “convergencia fijo-móvil”. Paulatinamente trabajadores de Móviles y Fija empezaron a trabajar juntos, al principio cada uno bajo su correspondiente escala jerárquica y funcional, pero enseguida empezaron a mezclarse de forma a veces no muy clara.

En 2010 se lanza la marca Movistar para agrupar de cara al cliente todos los productos y servicios de telefonía fija y móvil pero manteniendo dos empresas diferentes, cuyos trabajadores tienen condiciones laborales diferentes pero hacen el mismo trabajo bajo una única jerarquía funcional.

En 2015, definitivamente descartada la integración de empresas, llega la propuesta de Convenio de Empresas Vinculada. Este tipo de Convenio aparece por primera vez en la Reforma Laboral de 2011 y legitima para su negociación únicamente a los sindicatos que tengan más del 10% en el conjunto de las empresas implicadas.

No corresponde aquí analizar el contenido del CEV pero sí señalar las consecuencias que tiene en la acción sindical de STC-UTS en Telefónica de España.

El CEV fue negociado, exclusivamente, por CCOO y UGT y de él se derivan varias comisiones paritarias interempresas integradas también, exclusivamente, por ellos. Quedamos fuera de todos los foros de negociación con la empresa y el CI queda, en la práctica, vacío de contenido y sin posibilidad real de acción.

1.3.- EREs y PSI

Desde finales de los 90, mediante EREs y el PSI, se está produciendo una continua disminución de plantilla de Telefónica de España que alcanza ya casi los 60.000 puestos de trabajo.

La incorporación de nuevos trabajadores ha sido escasa y, casi exclusivamente, en las categorías de Titulados Superiores y Medios.

Paralelamente, se ha ido incrementando la subcontratación, sobre todo para efectuar el trabajo de los antiguos Operadores Auxiliares, y la externalización (T-Gestiona, Zeleris, Muprespa, Atento).

El resultado es una irregular distribución de la plantilla, concentrada en muy pocas localidades y con tendencia a desaparecer en un gran número de provincias.

Consecuencias:

- Los Comités de Empresa han disminuido considerablemente el número de sus miembros, llegando a desaparecer en algunas provincias.
- Los delegados sindicales se prejubilán y resulta casi imposible encontrar relevo.
- La mitad de la afiliación está prejubilada.

2.- IDENTIFICACIÓN DEL MODELO DE ACCIÓN SINDICAL

Antes de poder plantear acciones concretas tenemos que saber de dónde partimos y, sobre todo, a dónde queremos llegar. Por ellos tenemos que responder 2 preguntas:

- **¿Qué somos?**
- **¿Qué queremos?**

Por definición, somos una organización sindical de clase, formada por trabajadores de Telefónica de España y queremos defender un empleo de calidad y con derechos.

Tradicionalmente, el colectivo de Telefónica ha percibido su situación laboral con cierta seguridad, tanto en sus condiciones de trabajo como en su retribución, ajenos a los problemas que tienen los trabajadores de otras empresas del sector.

Como consecuencia de la crisis económica y las modificaciones legislativas hechas a su amparo, empieza a percibirse una cierta inseguridad, acentuada por pérdidas paulatinas y continuadas de derechos convenio tras convenio.

Es fundamental que los delegados de STC-UTS tengamos conciencia de clase y seamos capaces de trasladarla a los trabajadores de nuestra Empresa. Debemos conseguir que los trabajadores entiendan que para conseguir mejoras laborales, y/o mantener las que se tienen, es necesario implicarse. Necesitamos que los trabajadores se sientan identificados con nuestras reivindicaciones y crear un sentimiento de “pertenencia al grupo”, es decir, a la clase trabajadora a la que representamos.

En la actualidad, somos un sindicato minoritario en Telefónica de España, donde UGT y CCOO hacen valer su gran aparato y su connivencia con la empresa para ofrecer “información privilegiada” y “favores” a los suyos. Esto nos está llevando a una pérdida de afiliación ya que, ante la creciente amenaza de la empresa y la pérdida progresiva de derechos, los trabajadores buscan la aparente protección de los más fuertes, sin querer ver que son en gran parte los que han permitido esas pérdidas.

No vamos a poder competir con CCOO y UGT con sus mismas armas porque no las tenemos. Por tanto, estamos obligados a realizar una acción sindical distinta, basada en la coherencia y la transparencia, en escuchar a los afiliados y hacerles saber que son ellos los que deciden. Nuestra mejor oferta es la honestidad.

Para la defensa del empleo de calidad y con derechos, tenemos que ser conscientes de la representatividad que tenemos y, como consecuencia del CEV, de la capacidad real de participar directamente en foros de negociación.

En cualquier caso, nuestro objetivo será, con los recursos que disponemos, participar en todos los foros en los que se trate el empleo y las condiciones laborales. Si no podemos estar directamente, realizando propuestas públicas con las reivindicaciones de nuestra organización que serán las reivindicaciones de los trabajadores.

Por otra parte, debemos ser ágiles en recoger toda la información posible sobre negociaciones, conflictos, etc., analizarla y trasladarla a todos los delegados y a los afiliados de forma rápida y transparente, de forma continuada mientras esté abierto un proceso.

En función de los resultados de cada proceso habrá que analizar la posibilidad y conveniencia de plantear acciones jurídicas o medidas de presión, siempre teniendo en

cuenta la poca conciencia reivindicativa de gran parte de la plantilla, y considerando que la movilización de los trabajadores es una herramienta y no un objetivo.

Al final de cada proceso es importante hacer una valoración, tanto del resultado como de la forma en que se ha realizado, y transmitírsela a los trabajadores para que elaboren sus propias conclusiones y sepan como se defienden sus intereses.

3.- AMBITOS DE ACTUACIÓN

La acción sindical se realiza en varios ámbitos íntimamente relacionados:

- Comités:
 - Comité Intercentros
 - Comités de Empresa
 - Comités Provinciales de Seguridad y Salud
- Interlocución con la empresa
- Afiliación
- Trabajadores en general

Comité Intercentros

Hasta el CEV, este foro era el máximo exponente de representación de los trabajadores de nuestra empresa, donde llevar la voz y las reivindicaciones de nuestros afiliados. La creación de las Comisiones Interempresas no debe hacernos variar en nuestra actuación. Debemos seguir presentando y defendiendo propuestas que elaboraremos con las aportaciones de nuestros afiliados a través de las Organizaciones Provinciales.

Debemos exigir que se nos proporcione toda la información generada en las Comisiones, así como que nuestras propuestas sean tenidas en cuenta ante la Empresa.

Comités de Empresa

Muchas propuestas planteadas en los diversos comités de empresa conllevan la duplicación de recursos, ya que la misma problemática es tratada en diferentes Comités de Empresa. Así, cuando se detecte una problemática que afecte o pudiera afectar a diversas provincias deberemos coordinarnos para llevar el mismo planteamiento. Es importante que todas las Organizaciones Provinciales unifiquen sus propuestas y, además, se trasladen a los representantes en el CI para que las presenten y las defiendan en ese foro.

Comités Provinciales de Seguridad y Salud

Aunque nuestra presencia en estos comités depende de nuestra representatividad en los Comités de Empresa y, muchas veces, de la buena voluntad de los sindicatos mayoritarios, nuestra obligación es intentar estar en la mayoría de ellos.

La Salud Laboral es una parte fundamental de nuestras condiciones de trabajo y exige que estemos absolutamente pendientes de cualquier problema que pueda surgir, desde los aparentemente más simples a los más graves.

A nivel provincial, debemos velar porque, ya sea directamente o a través del Comité de empresa, en el CPSS se aborden y se solucionen todas las incidencias relacionadas con la salud laboral.

A nivel estatal, se habilitarán los mecanismos para coordinar propuestas y acciones de forma similar a lo planteado para los Comités de Empresa.

Interlocución con la Empresa

Nuestra voluntad tiene que ser establecer una interlocución fluida con la empresa al más alto nivel estatal y/o provincial. Sería deseable tener reuniones periódicas con RRHH para abordar discrepancias y conocer los planteamientos de la empresa.

A nivel provincial, también deben realizarse contactos periódicos con RRHH para tratar la problemática local o de nuestros afiliados.

Afiliación

Debemos estar siempre asequibles para nuestra afiliación. Es fundamental que cuando necesitan algo tengan una respuesta rápida y clara.

Además de con los comunicados y las publicaciones en la web, debe existir un contacto personal con los afiliados para conocer de primera mano su situación laboral y su opinión sobre los procesos que estén en curso. Los afiliados son nuestra máxima prioridad porque son ellos quienes deciden la línea de actuación del sindicato.

Trabajadores en general

La única forma de aumentar la afiliación es hacer llegar nuestros planteamientos a toda la plantilla y escuchar sus reivindicaciones. Sin olvidar que los afiliados son nuestra prioridad, hay que buscar el acercamiento de todos los trabajadores a nuestra organización y atraerles hacia nuestros planteamientos y nuestra forma de trabajar.

4.- ELEMENTOS NECESARIOS PARA DESARROLLAR LA ACCIÓN SINDICAL

Hasta aquí, este documento es simplemente una declaración de intenciones. En este apartado vamos a abordar cómo desarrollar nuestra acción sindical.

Los elementos principales serán:

- 4.1.- Formación
- 4.2.- Información
- 4.3.- Coordinación y Optimización de Recursos
- 4.4.- Presencia
- 4.5.- Asesoría Jurídica.

4.1.- FORMACIÓN

Los delegados del STC son la imagen del Sindicato ante los trabajadores. Tienen que contar con conocimientos suficientes para poder afrontar las consultas del día a día y, además, tienen que saber transmitir no sólo esa información sino el espíritu del sindicato. Los delegados deben sentirse seguros porque eso hará más fácil su trabajo y serán capaces de llegar a más gente.

Para conseguir ese fin podemos disponer de varias herramientas:

- Cursos de formación sobre habilidades, legislación, previsión social, seguridad y salud, etc. Todos los nuevos delegados deberán recibir una formación básica que se irá ampliando progresivamente.
- Recopilaciones e informes sobre temas jurídicos, cambios legislativos, seguridad y salud, etc. que se harán llegar a todas las provincias.
- Especialización de algunos delegados en temas con una problemática o interés singular.

Para toda la formación que no sea específica de Telefónica, se procurará participar en los cursos promovidos por el Sindicato, colaborando desde nuestra Sección Sindical en todo lo posible.

4.2.- INFORMACIÓN

La información hay que considerarla como la herramienta básica que nos permite acceder al trabajador y, por tanto, nos abre las puertas para mantener nuestra afiliación y ampliarla. Tenemos que mantener la máxima de dar siempre una información clara y veraz, pero de forma diferenciada entre los trabajadores afiliados y los que no lo son.

El formato será:

- Informes Internos: Darán cuenta de las acciones concretas que hemos realizado y su resultado (propuestas, escritos a la empresa, demandas, etc.) y, si procede, de la actuación de otras organizaciones sindicales.
- Comunicados generales: Sobre temas de actualidad y con un carácter valorativo encaminado a generar opinión.
- Comunicados a la afiliación: Sobre temas de interés para la afiliación, proporcionando información exclusiva para ellos.

Debemos intentar que los comunicados sean claros, concisos y concretos.

En cuanto a los medios de difusión:

- Web: Se publicarán los informes y los comunicados.
- Correo electrónico: En principio es el medio más rápido y fácil de comunicar con los trabajadores pero es impersonal y no nos asegura que se lea.
- Presencial: El reparto de comunicados en mano requiere más esfuerzo, y habrá que planificarlo en función de los recursos y las características de las distintas provincias, pero añade un plus a tener en cuenta que es la posibilidad de hablar directamente con los trabajadores. No se trata de dejar los comunicados y marcharse, sino de intentar recoger la impresión que producen. Es una oportunidad para contactar con trabajadores de centros o departamentos en los que no tenemos afiliación.
- Redes Sociales: Twitter, Whatsapp, aplicaciones emergentes, para notificar de manera ágil informaciones que se acomoden a este soporte

Habrá que ver la posibilidad de disponer de un número de teléfono móvil, pagado por la Organización, para gestionar la utilidad whatsapp vía PC.

4.3.- COORDINACIÓN Y OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS

Una buena coordinación nos permitirá que toda la información que se genere en los ámbitos en que nos movemos llegue a toda la organización y que, una vez analizada y procesada como corresponda, revierta en propuestas, informes y comunicados.

Comités de Empresa: Todas las propuestas, propias o ajenas, que no tengan un carácter estrictamente local deberían ponerse en conocimiento del secretario de Acción Sindical para que sean analizadas y, si procede, puestas en común con todas las organizaciones provinciales mediante:

- Circular a todas las O.P. difundiendo las propuestas que debemos presentar en el mayor número de CE y/o posturas comunes ante propuestas de otros sindicatos.
- Reuniones mensuales breves, por multiconferencia, de todas las O.P. para discutir y decidir las actuaciones a seguir.

Comités Provinciales de Seguridad y Salud: Se formará un grupo de trabajo coordinado por el secretario de Seguridad y Salud que recogerá toda la información generada en las distintas provincias de forma que los delegados de prevención o los que, sin serlo de pleno derecho, trabajen este tema en cada OP puedan sumar sus esfuerzos. Dependiendo de la entidad de los incumplimientos y de la respuesta de la empresa, se valorará la presentación de denuncias ante las Inspecciones Provinciales o la realización de propuestas al CI para que sea tratado en el CCSS. Ante el mismo problema se aprovechará el trabajo ya realizado en otra provincia.

CI: Se nutrirá de toda la información que llegue a través de las OP, generada en los CE o por los afiliados, para elaborar y defender propuestas, bajo la coordinación del secretario de Acción Sindical.

Aunque las labores de coordinación deben ser asumidas forzosamente por la organización estatal, el desarrollo del trabajo puede realizarse en una provincia determinada o por un grupo de delegados de varias OP con la misma problemática. A través del correo electrónico y multiconferencias puede asumirse el trabajo desde cualquier punto de la geografía nacional.

En las provincias sin local, se procurará disponer de un ordenador portátil donde poder ubicar la información del Sindicato.

4.4.- PRESENCIA

Contacto personal:

Teniendo en cuenta que los afiliados son la base de nuestra Organización, el contacto con ellos debe ser personalizado para conseguir una mayor identificación con el delegado y con el Sindicato.

Debemos visitar regularmente a los afiliados, pararnos con ellos y preguntarles cómo les va en el trabajo y si existe algún problema. Con ello conseguiremos varios objetivos:

- Estar informados de primera mano de los problemas que tienen los trabajadores.
- Que nuestros afiliados se sientan atendidos y protegidos.
- Que el resto de trabajadores vean que nuestros afiliados son informados de forma personalizada y que nos preocupamos por la problemática de su puesto de trabajo.

Siempre que sea posible comentaremos la información con los afiliados de forma que los compañeros cercanos puedan sentir interés por lo que estamos diciendo y ganas de participar en la conversación (como si fuese una “miniasamblea”). Así iniciaremos un primer contacto, que deberá reiterarse con el objetivo de afiliar a esos trabajadores.

Debemos implicar a los afiliados para que promuevan la afiliación al Sindicato entre sus compañeros.

En provincias con más de 50 afiliados, sería recomendable implantar un mecanismo de gestión de contactos para no dejar abandonado a ninguno. El control sería como un semáforo, con distinto color según el tiempo que haya pasado y con posibilidad de anotar la última conversación para volver sobre ella en la siguiente visita.

Además de los contactos regulares, hay que estar especialmente atento a departamentos o áreas de la empresa en los que se produzcan cambios o existan problemáticas específicas. Es importante “presentarse” ante estos trabajadores para recabar información de primera mano y valorar posibles soluciones.

Asambleas de Comité

Dependiendo de las características de la provincia, la composición del Comité, el funcionamiento de las asambleas y los recursos disponibles, cada OP deberá valorar si merece la pena asistir a todas ellas, a algunas determinadas o no asistir. Puede ser más productivo organizar una ronda paralela de “miniasambleas” en determinados centros o convocar asambleas de afiliados.

Campañas

Cada cierto tiempo deben elaborarse campañas centradas en un aspecto concreto de las condiciones laborales que sea del máximo interés para la mayoría (Racionalización de horarios, Vacaciones Rotativas, Fondos Sociales, Póliza Sanitaria, Plan de Pensiones, etc.). El objetivo será crear opinión y ganar visibilidad.

Las campañas tendrán varios pasos que le den continuidad durante al menos dos meses asegurando nuestra presencia en los centros durante ese tiempo. Será una combinación de varios elementos:

- Sondeos de opinión entre la plantilla
- Elaboración y presentación de propuestas en el CI y los CE
- Reparto de flyers
- Comunicados
- Carteles

Se buscará el momento más adecuado para el lanzamiento y desarrollo de la campaña, procurando la mejor receptividad de la plantilla, por lo que no podrán solaparse campañas nuestras o con el Sindicato, ni hacerlas en periodos de negociaciones con la empresa.

4.5.- ASESORÍA JURÍDICA

La Asesoría Jurídica tiene que ser una herramienta que sirva para fundamentar nuestros posicionamientos y actuaciones y, cuando no haya otras vías posibles, para reclamar ante la Inspección de Trabajo o los Juzgados.

Se procurará que, en coordinación con Formación, los delegados tengan unos conocimientos básicos sobre las consultas más habituales y, ante una problemática reiterada se elaborarán informes o circulares que se difundirán a todas las O.P. De esta forma se conseguirán dos objetivos: poner en valor a nuestros delegados y optimizar el trabajo de Asesoría Jurídica.

En cualquiera de los ámbitos en que nos movemos (Comités, afiliación, empresa, etc.) van a surgir consultas sobre legislación y procedimientos de actuación adecuados a cada problemática. Asesoría Jurídica orientará sobre qué derechos pueden exigirse y cómo plantearlo, intentando en primera instancia la interlocución con la empresa.

Cuando no sea posible conseguir una solución negociada y, siempre con un informe favorable de Asesoría Jurídica, se interpondrá denuncia en Inspección de Trabajo o demanda en los Juzgados según proceda.

La defensa jurídica debe utilizarse de forma racional, cuando esté suficientemente fundamentada y con unas razonables garantías de éxito.

CONCLUSIÓN

Si somos capaces de desarrollar de forma sostenida en el tiempo estas elementales pautas de actuación, es posible que seamos capaces de cimentar una buena base que sea lo suficientemente sólida, que nos permita:

- Ser conocidos por los trabajadores, siendo percibidos por estos como un Sindicato serio, dotado de altas dosis de honradez, eficaz y capaz de representar sus legítimos intereses constituyendo una alternativa real al sindicalismo aburguesado y burocrático de CC OO y UGT, y realista frente a las posiciones maximalistas tanto de CGT, como de AST.
- Consolidar el apoyo social con que contamos entre los empleados de nuestra Empresa, que nos permita encarar las futuras elecciones sindicales con unas mínimas garantías de éxito.
- Fomentar el incremento de la afiliación, en definitiva la afiliación es nuestra razón de ser como organización, al tener afiliación tenemos trabajadores a los que representar.
- Hacer de nuestra Acción Sindical, la razón por la que los trabajadores nos valoren positivamente y vean en el STC un Sindicato con el que se sientan plenamente identificados.