

ENERO 2006

## ADIÓS 2005, OTRO AÑO DE CAMBIOS, OTRO AÑO DE LUCHA

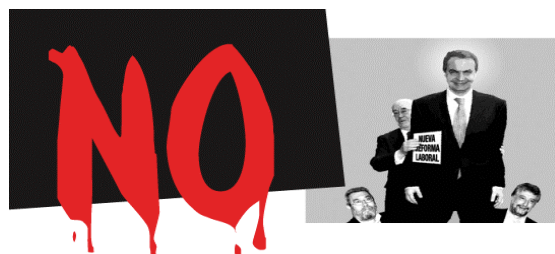
Los trabajadores de Telefónica sometidos a los cambios mas inútiles e incoherentes de toda la historia de esta empresa, plan optima, desempeño, cumplimiento etc..; siguen demostrando su profesionalidad, su trabajo y su compromiso, haciendo que esta empresa siga siendo una de las mejores del mundo.



# NUEVA REFORMA LABORAL PARA LOS POLÍTICOS Y LA PATRONAL

En primer lugar, se legalizará lo que es un hecho cotidiano: **la flexibilidad en la contratación:**

- Ahora, para los millones de personas que trabajan en **contratas y subcontratas** se crea un contrato a la carta, con indemnizaciones ciertas, según el año que el empresario decida **libremente despedir**: Si el contrato se resuelve el primer año 8 días de indemnización. Si el contrato se resuelve el segundo año 20 días de indemnización. El tercer año 36 días de indemnización. El cuarto año 56 días de indemnización. A partir del quinto año, se le aplicará la relación laboral existente para el despido disciplinario y objetivo (art.56 ET), es decir 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades.
- Los contratos “basura”, formativos, interinaje y de relevo, se mantienen tal cual: basura salarial, basura de derechos, basura de futuro.
- El contrato *modelo* que va a dar “seguridad” al trabajador/a, pasa a ser el “*contrato estable de fomento de empleo*”, el de 33 días de indemnización por año y con el límite de 24 mensualidades.
- Los contratos eventuales, siguen tal cual y ahora, si al empresario se le “va la mano” en tres años de relación laboral y encadena un par de contratos temporales, pues parece que toca ir a los Tribunales a decir que la ley dice que te deben hacer fijo...



## a una nueva Reforma laboral

CONTRA LA REFORMA Y EL PACTO SOCIAL  
POR EL REPARTO DEL TRABAJO Y LA RIQUEZA

Confederación General del Trabajo  
www.cgt.es



En segundo lugar, la otra gran medida: **el Despido “limpio y eficaz”:**

Si el **empresario decide despidos objetivos** por razones económicas, organizativas, productivas, técnicas, aunque el trabajador demande porque se incumplan las razones argumentadas, los Jueces de lo Social no podrán intervenir, pues la ley les prohibirá revisar el despido, es decir, si la causa alegada está o no justificada, si lo que esconde –como casi siempre– es el hecho de querer ganar más por parte empresarial, si la medida es proporcional, etc. La legalidad sólo tiene una razón, la empresarial.

Hay que tener “ninguna vergüenza” para adoptar estas medidas y aplicarlas bien por “consenso social”, bien por decreto y, además, contarnos el cuento que es por nuestra seguridad en el empleo y nuestro bienestar social.

## SI NADIE TRABAJA POR TI QUE NADIE DECIDA POR TI

## GRUPO TELEFÓNICA DE ESPAÑA

Los resultados del tercer trimestre del Grupo Telefónica de España consolidan la positiva evolución registrada a lo largo de todo el ejercicio.

Así, los ingresos y el OIBDA crecen un 5,1% y un 8% respectivamente en el periodo enero-septiembre 2005 frente al mismo periodo de 2004.

Como consecuencia de ello, el Grupo Telefónica de España revisa al alza su objetivo de crecimiento de ingresos para el ejercicio 2005, pasando desde el rango inicial del 0,5% al 2%, hasta un crecimiento superior al 4%. El resto de objetivos financieros para 2005 permanecen sin cambios.

# LA EMPRESA GANANDO CADA VEZ MAS, LOS TRABAJADORES CADA VEZ PEOR

Los gastos de personal caen un 5,2% hasta los 2.098,3 millones de euros en los primeros nueve meses del año. Esta caída es consecuencia de las menores provisiones por el proceso de reestructuración de plantilla (E.R.E. 2003-2007) que se está llevando a cabo. Descontando estas provisiones en los nueve primeros meses de 2004 (643,9 millones de euros incluyendo revisiones actuariales), y en los nueve primeros meses de 2005 (524,3 millones de euros asociados a la totalidad de empleados que se han adherido al E.R.E. en 2005), los gastos de personal habrían crecido un 0,3%. La plantilla de Telefónica de España Matriz al final del mes de septiembre estaba formada por 33.932 empleados lo que representa una reducción neta de 1.113 empleados desde principio del año.

Director de Recursos Humanos de Telefónica recibiendo el premio al mejor director de Recursos Humanos de España CULPABLE DE LAS 10 CARTAS DE DESPIDO A COMPAÑEROS DE O+M Y COMERCIAL



ES LA FUERZA DE LOS TRABAJADORES  
LA UNIDAD  
CGT, TU SINDICATO

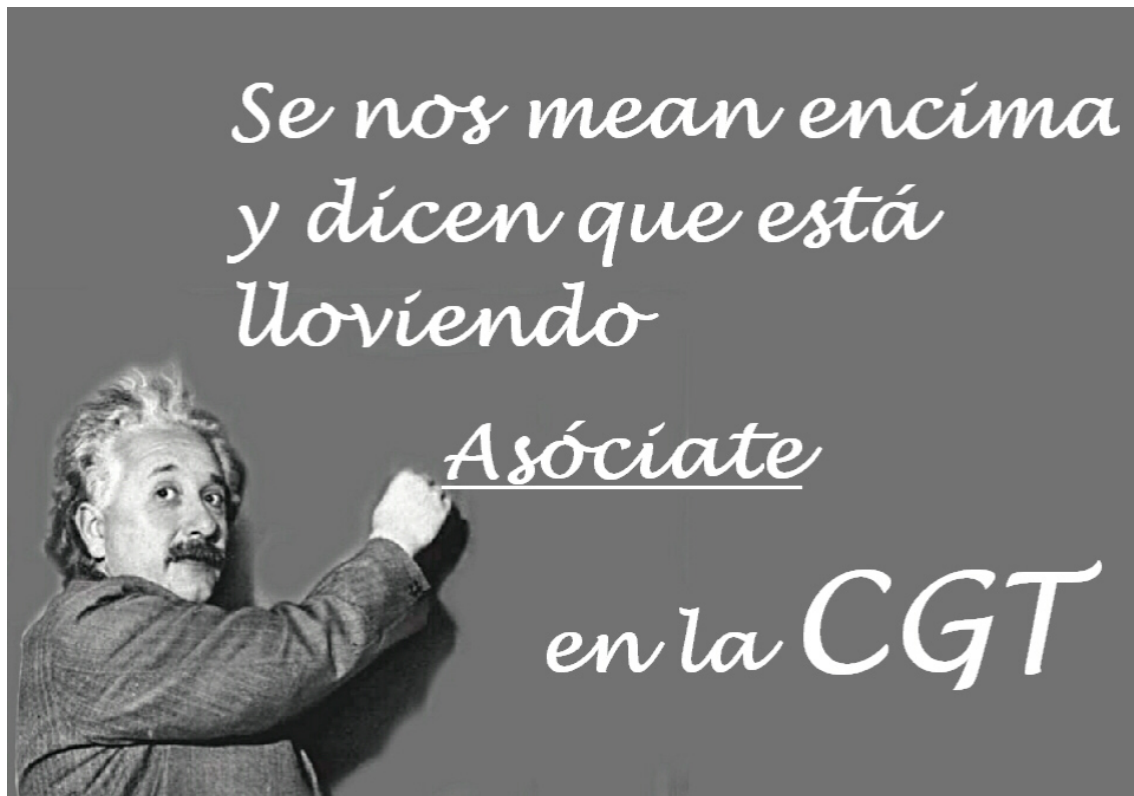
## La nostalgia o hijos sin trabajo

Es curioso que los trabajos, mal llamados "Tareas Extras", empezaron en la época de mi bisabuelo cuando en pueblos como el mío, "Villahermosa del Campo" provincia de Teruel, los trabajadores tenían que ir a la plaza del pueblo y el **Terrateniente** elegía a quien le tocaba trabajar.

En esa época, según me contaba mi padre, siempre salía voluntario el que no tenía nada, porque tenía que trabajar para alimentar a sus hijos.

En el 2005, siempre sale voluntario el que con un sueldo como el de Telefónica quiere ser el terrateniente de su bloque o de su barrio. Será que estamos tan mal pagados como los compañeros que trabajan para Empresas Subcontratadas y que todos sabemos hacen mas horas que un reloj para llevar su jornal a casa. ¿O acaso nos cambiamos por los de las contratas? ¿Alguno ha pedido su ingreso en, por ejemplo, Intelsis?

Flaco favor realizamos a nadie, y en primer lugar a nuestros propios hijos que algún día puede que tengan que trabajar en una contrata, realizando el trabajo a **Telefónica** más barato que las contratas (Empresas colaboradoras)



El que piense que por realizar esta bajada de pantalones es el preferido de su Empresa, o que su jefe le va a dar besos en la boca, que espere a tener la edad de **Desvinculación** que verá cuanto le quieren entonces.

Para ejemplo vale un botón, en el mes de Abril, 16 que se dicen "compañeros" realizaron, según la empresa, **tareas extras** (para **CGT Horas Extraordinarias camufladas y presuntamente ilegales**), por un valor de **29.682 Euros con 40 céntimos**. Luego son los que dicen que los sindicatos no garantizamos el trabajo de sus hijos. ¿Acaso venderse por unas monedas, es el mejor ejemplo que un padre le puede dar a su hijo?

# EL MUNDO EN COMERCIAL 1

## \*Aumento de objetivos

Si en el año 2004 la empresa descubrió que haciendo promociones se venden los productos e incluso a los que "remamos" en esta nave, nos llegó a repartir incentivos de una forma casi justa. Este año se cuidó muy mucho de evitar dicho reparto, con unas cotas inalcanzables, retorcidos condicionantes y productos que a pesar de ser los de mayor "peso", más estratégicos e importantes para el futuro de nuestra empresa, alcanzan promedios espectaculares de provisión, **de cada cuatro que pedimos se instala uno**. También esta contribuyendo mucho a la consecución de objetivos los sistemas informáticos para la gestión de nuestros productos. Todos pensábamos que se diseñan para agilizar y facilitar la provisión, pero los nuestros parece que se han diseñado para asegurar siempre un alto y variado porcentaje de provisiones que no se realizan por nuevas situaciones que los propios sistemas han generado.



También esta contribuyendo mucho a la consecución de objetivos los sistemas informáticos para la gestión de nuestros productos. Todos pensábamos que se diseñan para agilizar y facilitar la provisión, pero los nuestros parece que se han diseñado para asegurar siempre un alto y variado porcentaje de provisiones que no se realizan por nuevas situaciones que los propios sistemas han generado.

**Resumiendo se puede decir que este ha sido un año de lo más motivador para la "venta" y aquellos que piensan en la abolición de los incentivos como una mejora en el área de comercial han afianzado su postura.**

## \*Cambios de acoplamiento forzoso

En comercial por razones sobradamente conocidas existe un alto porcentaje de absentismo por prescripción del psicólogo o siquiatra. Cando se podría entender que la solución sería buscar el por qué de dicha situación y tomar medidas para resolverlo, parece más efectivo cambiar de acoplamiento arbitrariamente a quienes se estima puedan aumentar dicho porcentaje, quieran o no, sea en beneficio o perjuicio de su afección. Esto es lo que ha ocurrido en el presente año, forzando el cambio de acoplamiento a comerciales sin su consentimiento ni justificación alguna. Esta situación en la línea de desregulación de estos últimos años, abre la posibilidad de cambiarnos el acoplamiento por simple antojo de alguien que se otorga ese poder.



## \*Cambios de acoplamiento a plazas de nueva creación

El cambio de acoplamiento es una gestión muy solicitada en comercial, cuesta encontrar asesores que no lo pidan **para escapar de lo que venimos a llamar "galeras" o 1004 para el resto de los mortales**. Bien, pues hasta cuando se concede se hace mal.

En la resolución de cambios de acoplamiento solicitados a Diciembre de 2004, resulta que se conceden en un departamento en el que nunca han existido plazas de asesor.

**Tendrían que haber aparecido publicadas con anterioridad como nueva creación, para darnos a todos la oportunidad de solicitarlas según normativa**. Parece ser que el cambio de acoplamiento depende más de lo privilegiada que pueda ser la información de que dispongas, suerte o capacidad de adivinación, que de la normativa.



## EL MUNDO EN COMERCIAL 2

### \*Traslado a Torrero

Siguiendo con la especulación inmobiliaria de nuestros nuevos amos nos echaron del emblemático edificio de Aragón, probablemente para dejarlo vacío durante meses o años. Eso si cambio de edificio, pero con el mismo mobiliario. Por ejemplo, **nuestras pantallas superan ya los 10 años de servicio (en esta empresa de "innovación")**, por esa antigüedad sus



características técnicas están muy por debajo de lo aconsejable para nuestra salud y después de haber superado con creces la "vida útil".

Otra le las grandes habilidades de esta empresa, es la gestión para la refrigeración en sus edificios. Vinimos de Aragón sin haber disfrutado nunca de una climatización en condiciones, con calor en verano y humo por los conductos en invierno, dispuestos a disfrutar, por fin, de una instalación nueva en perfectas condiciones. Pues no, los que la han instalado parece que algo tengan que ver con los que diseñan las aplicaciones informáticas, una millonada para maquinas nuevas y al primer día caluroso empiezan a fallar. Este sindicato ya interpuso denuncia que pronto se resolverá y recuerda a todo el mundo que existen unas condiciones mínimas, según libro verde de seguridad y salud, exigibles a la hora de trabajar.

### \*Patrón de tiempos

Como en el presente año insistir en la consecución de objetivos resultaría casi cínico, se ha puesto especial empeño en "dominar el tiempo", hasta el punto de vaticinar lo que tienen que durar las conversaciones con los clientes, tramitaciones, pausas, tiempos de conexión, etc. **Solo queda afinar la sincronización biológica y todos tardaremos lo mismo en ir al servicio**, suponemos que esto se intentara el próximo año.



### \*Adiós a la gerencia. Palma GDP



Terminamos este año con cambios en comercial, no en las "trincheras" sino un poco más "alto". Desaparece nuestra actual gerencial y el C.A.C. de Zaragoza pasa a depender de Barcelona. De la noche a la mañana el C.A.C. de Palma (similar al nuestro en magnitud) deja de atender el 1004 y pasa a ser un centro de Gestión De Pedidos, no se sabe muy bien sus funciones, pero GDP como su nombre indica es tramitación de pedidos. A muchos nos brota una sonrisa esperanzadora, los que año tras año pedimos cambio de

acoplamiento a tramitación, deseamos que el C.A.C. de Zaragoza corra la misma suerte que el de Palma. No se trata de celebrar la perdida de actividad, al contrario, si consideramos en lo que se ha convertido el trabajo del asesor en cuanto consideración, especialización y condiciones laborales, se puede desear una actividad que permita realizarnos mas en nuestro trabajo como tramitar gestiones o reclamaciones complejas, que cada día son mas, o labores de apoyo en toda su extensión. **En vistas de que no nos ha tocado la lotería, pondremos en esta hipótesis, todas nuestras esperanzas.**

## El trabajo a turnos fomenta los trastornos del sueño y puede aumentar la accidentalidad

Un estudio realizado por la Unidad del Sueño de la Mutua de Accidentes de Zaragoza (MAZ) revela que las alteraciones del sueño son el principal problema de los trabajadores a turnos y que esta rotación de horarios puede provocar el Síndrome del Trabajador a Turnos: **ansiedad, depresión, irritabilidad y un aumento de la acentabilidad**

En el estudio se comparó a un grupo de trabajadores en turnos rotativos con empleados con horario estable. Los primeros presentaban trastornos del sueño (fatiga, somnolencia e insomnio) y patologías gastrointestinales y músculo esqueléticas en un porcentaje muy superior al segundo grupo.

## El Parlamento de Aragón no tiene en consideración las miles de firmas de la Iniciativa Popular en defensa de las montañas

La Iniciativa Legislativa Popular (ILP) avalada por miles de firmas pretende establecer un régimen de **protección especial para la alta montaña** (1.500 metros) del conjunto de Aragón, potenciar y racionalizar las actividades humanas en el entorno de los espacios naturales protegidos, establecer una moratoria de dos años con carácter general para la aprobación de proyectos de estaciones de esquí que se pretendan ubicar en áreas de alta montaña y promover un desarrollo económico y social que sea equilibrado y sostenible fomentando y modernizando las actividades agropecuarias y forestales en áreas de montaña, elaborando un Plan de Desarrollo Rural Sostenible con su correspondiente dotación económica.

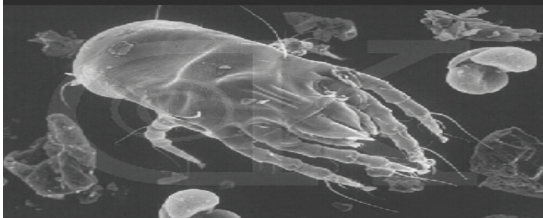
**El Gobierno de Aragón** obligado por la ILP promovida por la sociedad aragonesa debía tomar partido en este asunto y **en solamente 15 minutos decidió que esta iniciativa no era merecedora de ser tomada en consideración**, de ser debatida y analizada, anteponiendo los intereses inmobiliarios y especulativos y condenando a las montañas de Aragón.

## La apertura de una mina de magnesitas en la sierra del Tablado podría afectar a 15.000 personas de 25 municipios sorianos y aragoneses

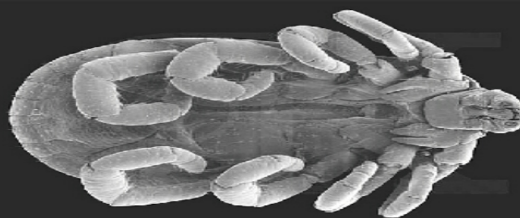
La Junta de Castilla y León anunció que inicia la expropiación en Borobia (Soria), para que la empresa Magnesitas y Dolomías, S. L. pueda hacer sondeos y seguir con una explotación minera en la sierra de Tablado (1.800 m.)

Dicha explotación **AFECTARÍA** irreversiblemente a los nacimientos y a las cuencas de los **RIOS MANUBLES, ISUELA Y ARANDA** y de las poblaciones de las cuencas de dichos ríos: Borobia y Ciria en la provincia de Soria y Torrelapaja, Berdejo, Bijuesca, Torrijo de la Cañada, Villalengua, Moros, Ateca, Purujosa, Calcena, Trasobares, Tierga, Mesones de Isuela, Nigüella, Chodes, Morata, Pomer, Aranda de Moncayo, Jarque, Gotor, Illueca, Brea, Oseja y Arandiga en la provincia de Zaragoza.

**¿ ACAROS  
de cuello blanco ?**



**¿ GARRAPATAS  
en el Plan de  
Pensiones ?**



**¿ PULGAS  
chupándote el "bote" ?**



**¿ PARASITOS EN EL TAJO ?**

**LA SOLUCION**

*Confederación General del Trabajo*  
Casa Fundada en 1910

**FELIZ 2006**

PARA ESTE NUEVO AÑO OS DESEAMOS,  
DESDE LA SECCIÓN DE CGT DE  
ZARAGOZA

**SOLIDARIDAD  
COMPAÑERISMO  
Y REBELDÍA**