

INFORME

XXXVIII CONVENCION ORDINARIA, DEMOCRATICA DE TELEFONISTAS



SECRETARIA DE TRABAJO
STRM

Sindicato de Telefonistas de la republica Mexicana.
México, D.F. Septiembre 2013

INFORME DE LA SECRETARÍA DE TRABAJO DEL COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL.

Compañeras y compañeros:

La secretaría de trabajo les da la mas cordial bienvenida a esta XXXVIII Convención Nacional Ordinaria que es el máximo órgano de gobierno en nuestra organización, y que tiene como objetivo principal el fortalecimiento de nuestro Sindicato, debido a que nos permite informar a ustedes detalladamente las actividades que se realizan en cada una de las Secretarias y Comisiones Nacionales que integramos el Comité Ejecutivo Nacional, así como analizar el contexto político-laboral en el cual nos encontramos, para tomar las decisiones que habrán de marcar las directrices a seguir para enfrentar los nuevos retos con los que se enfrenta nuestra organización.

En lo que se refiere al ámbito político nacional se tiene que, desde la transición que se dio entre los meses de agosto y noviembre del año pasado, surgió un nuevo ente que el gobierno entrante denominó **Pacto por México**, mismo que ha venido constituyéndose en el espacio a través del cual se gestan los acuerdos sobre los temas prioritarios que ocupan a nuestro país, y en los que participan los principales actores políticos, ahí se hicieron los últimos ajustes a la propuesta de reforma laboral, la cual fue aprobada y promulgada el pasado 30 de noviembre y que bien vale la pena decir, a nueve meses de su entrada en vigor, los trabajadores no percibimos de ninguna forma los impactos positivos de los que tanto se nos habló, como son el aumento de empleos; que por el contrario han disminuido en buena medida, la regulación del outsourcing que no se termina de dar y mientras tanto, los trabajadores seguimos sufriendo las consecuencias de tal hecho, la competitividad continúa a la baja , aún y con los conceptos rimbombantes utilizados por el presidente Peña Nieto, como el de **LA DEMOCRATIZACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD**, que lo único que pretende es fincar la responsabilidad a la clase trabajadora.

En cuanto se finiquitó la reforma laboral, de inmediato nos vimos inmersos en la reforma educativa, misma que para decirlo de manera mucho más simple es una reforma laboral para nuestros compañeros del sector educativo, ya que es un dictado de la **OCDE** y que responde a los intereses de los organismos internacionales llámese **fondo monetario internacional (FMI) y banco mundial**, que lleva implícita la idea de acabar con el razonamiento de nuestras futuras generaciones para convertirlos en seres que sólo obedezcan a los intereses del capital y adicionalmente pretenden acabar con la educación pública en este país.

El primero de marzo en la conmemoración de sus primeros 100 días de gobierno, el presidente Peña Nieto dió indicios de su **iniciativa de reforma a la ley de telecomunicaciones**, mencionando su famoso ABC de las telecomunicaciones

que **consiste en la expansión de la conectividad en el país, el derecho de cada uno de los mexicanos al acceso a la información a través de las TIC's y el fomento de la competencia en el sector de las telecomunicaciones, radiodifusión y medios audiovisuales.**

A la fecha y después de todo el recorrido legislativo de la minuta, lo que tenemos los trabajadores del sector, es una **reforma constitucional en materia de telecomunicaciones** aprobada y en consecuencia la elección en proceso de los catorce comisionados de los nuevos órganos constitucionales autónomos (IFETEL y COFECOE), ya conformados estos, entraremos en la etapa fuerte de definiciones, tales como el diseño de la ley secundaria, que puede representar para nuestra organización retos de vital importancia a muy corto plazo.

Así mismo, en estos momentos tanto el Gobierno Federal como el Partido Acción Nacional han presentado sus propuestas de reforma en materia energética, considerando que en los próximos días el PRD hará lo mismo en este tema, que representa el máximo interés para todos los ciudadanos de este país y en el cual se centrará la atención de los diferentes sectores de la sociedad, dada la gran importancia para la economía nacional.

Hacia el interior de la organización, hemos venido trabajando en cinco ejes que significan las máximas prioridades para el STRM, mismas que son: acuerdo marco, permanencia voluntaria, calidad del servicio, vacantes y los posibles impactos de la reforma de telecomunicaciones.

En relación al **ACUERDO MARCO** es importante mencionar que derivado de todos los cambios que se darán en la regulación, con motivo de la reforma en materia de telecomunicaciones, deberemos actualizar y adicionar el acuerdo en todas las cláusulas que lo ameriten para que éste se encuentre acorde con la realidad que tenemos hoy en día.

Desde hace aproximadamente un año, el **Co. Francisco Hernández Juárez** venía insistiendo en la necesidad de buscar y encontrar un esquema que nos permitiera enfrentar en lo inmediato el alto número de jubilaciones que se venían dando por diferentes motivos, por lo que después de explorar diversas posibilidades, hoy como organización nos debemos congratular, ya que vía el **PROGRAMA DE PERMANENCIA VOLUNTARIA**; idea de nuestro **Co. Francisco Hernández Juárez** y esquema único en su modalidad en el mundo laboral, hemos encontrado la llave para este reto, siempre y cuando se cuente con la decidida participación de los compañeros que en una muestra de conciencia, convicción y amor por la organización, y aún cuando cubren los requisitos necesarios para poder jubilarse, están apostándole a permanecer en sus puestos de trabajo procurando con esto la viabilidad y beneficio tanto de compañeros activos como jubilados, motivo por el cual, estamos convencidos que deberemos seguir impulsando este programa mediante la difusión de sus bondades.

En el rubro de **CALIDAD DE SERVICIO** hemos venido desarrollando un trabajo conjunto con la administración de Telmex, consistente en tres ejes, que son: **infraestructura, procesos de trabajo y productividad**, que constituyen los pilares de este esquema para obtener los resultados deseados será necesario dar a conocer todas las acciones que se vienen ejecutando y además deberemos, por medio de los grupos de análisis conjuntos elaborar un diagnóstico operativo que deberá ser una radiografía de cada unidad productiva, lo comentado anteriormente será la coyuntura en el ámbito de la reforma constitucional en materia de telecomunicaciones para establecer una **alianza con nuestros clientes** que están ávidos de un buen servicio.

En el caso del **CUBRIMIENTO DE VACANTES**, continuamos laborando con la administración en el esquema de factores y variables para la liberación de vacantes, valiendo la pena mencionar que hoy, tenemos definiciones en las especialidades de planta exterior, comercialización y tráfico, con avances importantes en servicios a clientes y en un corto tiempo esperamos concluir con el resto de las especialidades, ya que estamos conscientes de la necesidad de recursos en las diferentes áreas.

En lo que se refiere a los **POSIBLES IMPACTOS DE LA REFORMA DE TELECOMUNICACIONES** que pudieran presentarse para los telefonistas derivados de la regulación vigente y de la reforma constitucional, se tiene lo siguiente:

- Regulación asimétrica
- Disminución o anulación de tarifas de interconexión
- Reducción de áreas de servicio local

Estas tres, impactarían directamente y de manera importante en los ingresos de la empresa y así mismo pudieran darse algunas otras como:

- La desagregación efectiva de la red
- La declaración de agente económico preponderante o con poder sustancial en el mercado

También es básico comentar que América Móvil, holding en el cual se encuentra incluido Telmex ha venido tomando decisiones recientemente, entre las que destacan la escisión de las empresa CTBR, ALDECA y RESA, como alternativa ante las posibles medidas que pudieran tomar las autoridades correspondientes; mismas que como organización estamos analizando para poder dimensionar los impactos que laboral, económica y regulatoriamente pudieran representar para los telefonistas.

Ante estos escenarios, el STRM deberá defender a toda costa el modelo de negocio con el que ha venido operando, y seguir luchando en todo momento por la defensa de sus contratos colectivos de trabajo, para cuyo efecto será fundamental la unidad al interior de la organización y el establecimiento de alianzas a través de la organizaciones fraternas de la UNT, el frente amplio social y en el plano internacional vía la Central Sindical de las Américas (CSA), Central Sindical Internacional (CSI), UNI, etc.

Como podrán observar ustedes compañeras y compañeros, a esta generación de telefonistas nos corresponde sacar adelante a la Empresa Teléfonos De México, para que esta se siga manteniendo como una de las mas importante del país, y que en sus políticas internas siempre siga con el espíritu de brindar los mejores servicios de telecomunicaciones garantizando que estos lleguen a todos los mexicanos.

Por lo anterior es de vital importancia que estemos conscientes que los nuevos retos que estamos enfrentando son muy importantes y trascendentales para nuestra organización, por lo que nos esperan días de mucho trabajo y compromiso sindical.

Hoy mas que nunca, debemos valorar el orgullo que representa ser parte de este gran sindicato que nos ha permitido tener un lugar privilegiado dentro del ámbito laboral, gracias al esfuerzo y participación de todos nuestros compañeros y al liderazgo del **Co. Francisco Hernández Juárez** nuestro secretario general nacional a quien se le puede describir de una manera muy sencilla como lo es él, **UN HOMBRE DE RESULTADOS, DE TRABAJO Y CON UNA GRAN CALIDAD HUMANA**, ese es el liderazgo que en conjunto con el trabajo que debemos realizar toda la estructura sindical y los compañeros de base nos llevará al éxito en todo lo que como organización tengamos que enfrentar.

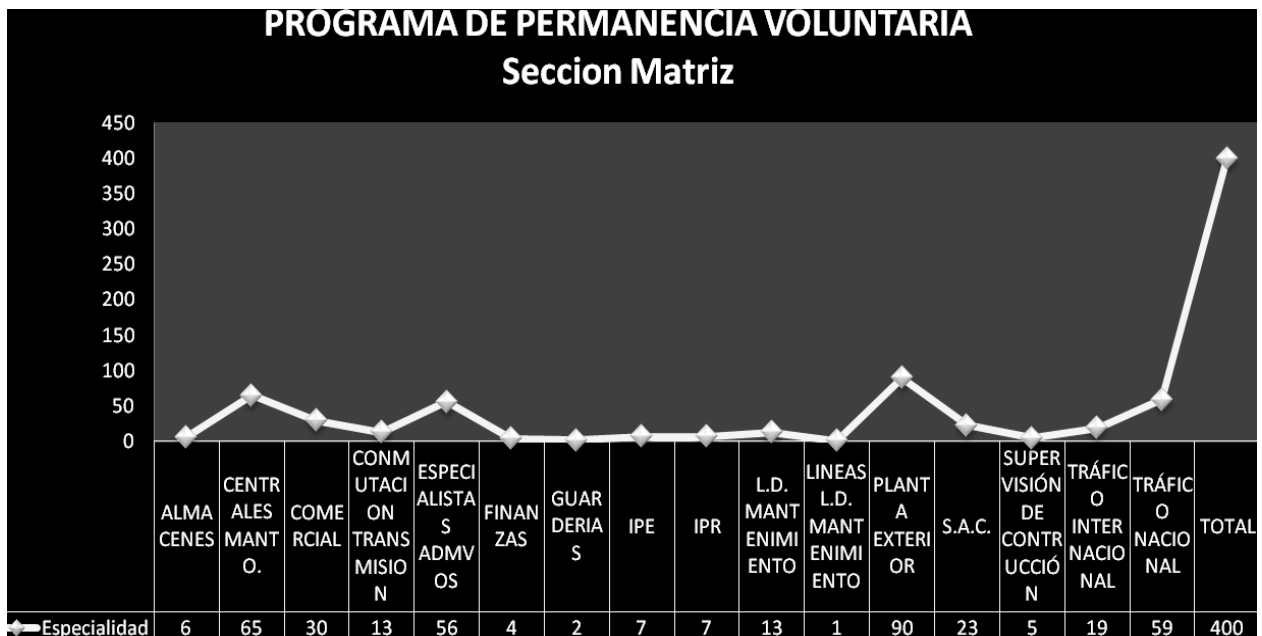
PROGRAMA DE PERMANENCIA VOLUNTARIA:

El programa de permanencia voluntaria es uno de los temas mas importantes y prioritarios para nuestra organización, ya que este es indispensable para el futuro de nuestro sindicato y de la empresa, sus resultados nos están permitiendo detener de manera contundente el ritmo de jubilaciones que se venían presentando en fechas anteriores, a esta secretaria le corresponde entre otras responsabilidades el proceso y control de las adhesiones al programa de los compañeros de la sección matriz, para ello se ha estructurado un esquema de información a través de los representantes sindicales de todos los niveles para hacer contacto con los compañeros que están próximos o que ya cuentan con 31 años de servicio para adherirse a este programa.

Para reforzar estos trabajos en esta secretaria se llevan a cabo pláticas con grupos de compañeros con el objetivo de que conozcan de manera más amplia el programa.

Con la finalidad de crear conciencia entre los compañeros de 25 a 30 años de servicio y en base a la solicitud de los coordinadores se están celebrando reuniones para difundir y promover este programa entre los compañeros que se encuentran en condición de jubilarse, es decir que cumplen con los requisitos de la cláusula 149 del C.C.T , será indispensable que los compañeros que se encuentran dentro de este rango no se jubilen y que en un futuro puedan disfrutar de los beneficios de este convenio.

A continuación se muestra la grafica con la cantidad de compañeros adheridos al programa de permanencia voluntaria en la sección matriz.



VACANTES:

De inicio cabe señalar que el primer trabajo realizado en lo que corresponde al tema de vacantes fue llevar a cabo una reunión con el corporativo de Telmex para establecer las bases generales para la aplicación de vacantes, planteándose por parte del sindicato que nuestra aspiración era la de cubrir la mayor cantidad de vacantes posibles durante este año sindical y que a su vez pudiera abarcar la mayor cantidad de secciones foráneas y sección matriz en función de las necesidades del servicio, para tal efecto acordamos trabajar sobre los siguientes criterios:

1.- LIBERACIÓN DE VACANTES:

a) 1600 vacantes acordadas en la revisión contractual 2012: estas vacantes se liberaron en su totalidad durante el periodo de octubre 2012 a agosto 2013, cumpliendo con esto con el compromiso establecido en el convenio del C.C.T. 2012-2014.

b) Vacantes por acuerdo marco: de las 3500 acordadas en abril del 2009, el compromiso establecido con la administración fue liberarlas en un periodo de 5 años teniendo un avance hasta septiembre 2012 de 2470 liberadas, quedando pendientes para esta administración 1030, de las cuales a la fecha se han liberado 405, se deberá concluir con el resto a más tardar en abril del 2014.

c) 500 vacantes por revisión salarial 2013: en función del acuerdo de la pasada revisión salarial se deberán liberar las 500 vacantes en un plazo de 18 meses, este trabajo deberá estar concluido en octubre 2014.

A continuación se detalla el estatus general de vacantes a nivel nacional:

VACANTES	REVISION CONTRACTUAL 2012	ACUERDO MARCO	REVISION SALARIAL
ACORDADAS	1600	3500	500
LIBERADAS	1600	2875	0
PENDIENTES POR LIBERAR	0	625	500

2.-NEGOCIACIÓN DE VACANTES PRIORITARIAS:

Se han estado realizando reuniones semanales de manera permanente con la empresa, en las que se presentan los listados de las necesidades que han sido identificadas en todas las especialidades a nivel nacional como prioritarias en base al análisis de la empresa y del sindicato, como resultado de este trabajo se han liberado 974.

3.-CONCILIACION DE VACANTES:

Con la finalidad de identificar de manera clara y precisa el estatus que guardan las vacantes liberadas, para agilizar su cubrimiento se acordó con la empresa realizar reuniones semanales en las cuales se identifica en que parte del proceso se han presentado problemas, canalizándolos para su solución a través de los coordinadores y así eficientar el cubrimiento de las mismas.

4.-CUBRIMIENTO DE VACANTES:

Uno de los problemas mas frecuentes que se presentan para la liberación de vacantes es que la empresa utiliza como argumento principal la gran cantidad de vacantes pendientes por cubrir, razón por la cual la secretaria de trabajo actual, estableció un importante acuerdo con la empresa el cual consiste en que **a partir de la fecha de liberación de una vacante se dará un espacio de 4 meses para su proceso de cubrimiento**, ya que consideramos que este periodo de tiempo es el que en promedio se debe de llevar para concretar la contratación de nuevo personal, si el proceso rebasara este periodo entonces la vacante se considerara como **pendiente por cubrir** y en consecuencia pasara al rubro de "conciliación de vacantes" para su atención de manera muy dirigida.

Con este acuerdo establecido entre Empresa y Sindicato, la administración omitirá calificar como no cubierta una vacante que fue recientemente liberada, situación que nos permitirá continuar avanzando con la liberación de nuevas vacantes sin que la empresa utilice el argumento, de que existe una cantidad importante de vacantes pendientes de cubrir.

Derivado de lo anterior hacemos la recomendación a todos los secretarios generales y secretarios del trabajo en el país, para que realicemos nuestro mejor esfuerzo para cubrir las vacantes que se van liberando en un periodo de 4 meses.

5.-FACTORES Y VARIABLES:

Es importante señalar que anteriormente la empresa autorizaba las vacantes en base a la cláusula 27 g del C.C.T. aplicando unilateralmente su criterio para la distribución de las mismas, ante esta situación el **Co. Francisco Hernández Juárez** oriento desde el periodo pasado a esta secretaría sobre la importancia de implementar un esquema en el que existiera una mayor objetividad para la liberación de vacantes y que a su vez se diera una distribución más equitativa en todas las especialidades del país.

Por lo anterior esta secretaria ha continuado con esta importante tarea realizando el trabajo de identificar conjuntamente con la empresa los factores y variables que inciden en el otorgamiento de vacantes, por lo que a continuación les presentamos los avances que se tienen a la fecha:

PLANTA EXTERIOR: de las 573 vacantes identificadas bajo este esquema se informa que ya fueron liberadas en su totalidad y se encuentran en proceso de cubrimiento, a partir de Octubre del año en curso se realizara un segundo ejercicio para detectar las nuevas necesidades en esta especialidad.

COMERCIAL: se realizaron los trabajos para la determinación de la formula, en esta especialidad teniendo un avance de 175 vacantes liberadas, se continua con los trabajos de negociación con el objetivo de obtener la liberación de mas vacantes para la especialidad.

TRAFICO.- en base al estudio y análisis realizado por el sindicato se presento a la empresa una propuesta integral de vacantes a nivel nacional la que contempla todas las salas del país, a la fecha se lleva un avance de 283 vacantes liberadas, se continuara con los trabajos de la negociación en esta especialidad.

SERVICIOS A CLIENTES.- se iniciaron los trabajos con esta especialidad, elaborando un listado de las actividades principales que se realizan en los diferentes centros de atención con la finalidad de identificar aquellos factores y variables que nos permitan obtener la formula para la distribución de vacantes, se continúan los trabajos para la determinación de la misma en esta especialidad.

Por ultimo es importante señalar que se continuara con este trabajo para el establecimiento de la formula en cada una de las especialidades con el objetivo de establecer un piso en la liberación de las vacantes en cada especialidad a nivel nacional.

ESTATUS DE VACANTES SECCIÓN MATRIZ

En la sección matriz se han liberado 510 vacantes que se asignaron en 10 especialidades derivadas de la revisión contractual 2012, es importante señalar que se empezaron a liberar en septiembre del 2012, y la gran mayoría en el transcurso del año 2013.

Cabe destacar que en este periodo se abrieron para registro de nuevos aspirantes en el sindicato las especialidades de trafico nacional y especialistas administrativos, lo cual es un paso importante porque permite a nuestros compañeros tener mas opciones para el ingreso de sus recomendados, lo anterior derivado de la liberación de vacantes en estas especialidades (34 para especialistas administrativos, 97 para trafico nacional y 18 trafico internacional), lo cual denota el trabajo de esta secretaria a favor del crecimiento de estas dos especialidades.

En lo que se refiere al cubrimiento, se informa que se esta realizando un trabajo que consiste en un trato mas directo con los aspirantes para detectar que parte del proceso se esta complicando, para así poder orientarlos y hacer mas ágil su ingreso, además de las reuniones periódicas que se realizan con la empresa para conciliar y detectar los obstáculos que se presentan para el atraso del cubrimiento de las mismas. En el caso de las especialidades de trafico y especialistas administrativos el cubrimiento se esta dando de una manera mas lenta ya que derivado de la apertura de las mismas se están enviado a los

aspirantes a presentar el preexamen en el sindicato como lo tenemos legalmente establecido y sobre todo con el objetivo de que vayan mas preparados a la empresa y así obtener mejores resultados para los mismos.

A continuación se detalla el estatus de vacantes en la sección matriz:

ESTATUS DE VACANTES ANTES DE LA REVISION CONTRACTUAL 2012

ESPECIALIDAD	EN PROCESO DE CUBRIMIENTO
PLANTA EXTERIOR	2
SERVICIOS ACLIENTES	1
CXTX	1
IPE	1
GUARDERIAS	2
ALMACENES	2
ESP. ADMINISTRATIVOS	9
TRAFICO NACIONAL	5
TRAFICOINTERNACIONAL	3
TOTAL	26

ESTATUS DE VACANTES DE LA REVISION CONTRACTUAL 2012.

ESPECIALIDAD	AUTORIZADAS	CUBIERTAS	EN PROCESO DE CUBRIMIENTO
---------------------	--------------------	------------------	----------------------------------

PLANTA EXTERIOR	151	12	139
COMERCIAL	99	8	91
SERVICIOS ACLIENTES	42	20	22
CCTX	40	21	19
IPR	13	3	10
GUARDERIAS	2	1	1
ALMACENES	6	0	6
FINANZAS	8	8	0
ESPECIALISTAS ADMISTRATIVOS	34	0	34
TRAFICO INTERNACIONAL	18	0	18
TRAFICO NACIONAL	97	0	97
TOTAL	510	73	437

A continuación damos a conocer a ustedes la cantidad de aspirantes registrados por especialidad en la sección matriz

ESPECIALIDAD	ASPIRANTES
ESPECIALISTAS ADMINISTRATIVOS	120
CONMUTACIÓN TRANSMISIÓN	980
SERVICIOS A CLIENTES	1087
FINANZAS	529
COMERCIAL	2111
TRÁFICO NACIONAL	4
PLANTA EXTERIOR	1000
INGENIERÍA Y PROYECTOS DE EQUIPO	575
INGENIERÍA Y PROYECTOS REDES	429
ALMACENES	603
L. D. LINEAS	2
SUCOPE	14
CHOFERES	79
GUARDERIAS	86
TOTAL	7,612

Así mismo les presentamos la cantidad aspirantes aprobados por especialidad.

ESPECIALIDAD	2012	2013	TOTAL
ASIS. EDUCATIVO	0	2	2
FINANZAS	2	6	8
SERVICIO A CLIENTES	9	14	23
CONMUTACIÓN TRANSMISIÓN	18	18	36
ALMACENES	0	2	2
COMERCIAL	5	17	22
ING.PROYECTOS REDES	1	2	3
PLANTA EXTERIOR	0	50	50
ESP.ADMINISTRATIVOS	11	1	12
TRÁFICO NACIONAL	2	2	4
			162

CUBRIMIENTO DE VACANTES EN CTBR

El proceso para la cobertura de las vacantes ha sido complicado debido a que la empresa no ha coincidido con el sindicato en los lugares y cantidades de vacantes que se deberán aplicar, desde nuestro punto de vista, aplicando dos variables; por un lado las BAJAS ocurridas del 20 de febrero de 2012 a la fecha y en los casos en que no hemos tenido bajas se consideren las CARGAS DE TRABAJO que existen de acuerdo a la información que nos hacen llegar los secretarios generales de las secciones foráneas.

Hasta el último corte realizado la plantilla de trabajadores de CTBR es de 1398, la meta es llegar a 1500 compañeros de acuerdo a la plantilla establecida, más las 50 vacantes ganadas en la pasada revisión salarial 2013.

Es importante informarles que se está en proceso de conciliación de aproximadamente cien vacantes, las cuales deberán complementar el

número final de los 1500 trabajadores de la plantilla más 50 de la revisión salarial pasada.

MIGRACIONES CTBR A TELMEX

Otro aspecto acordado en la Revisión Contractual fue el compromiso para realizar una conciliación de todas las migraciones pendientes a nivel nacional, en esa fecha teníamos 42 migraciones pendientes que ya estaban asignadas y eran producto de la Revisión Contractual 2010, teniendo pendientes 175 migraciones de la Revisión Salarial 2009. Estamos seguros que en un corto tiempo habremos cubierto el total de migraciones considerando que los trabajadores que recientemente ingresaron a CTBR están con la intención de aprovechar la oportunidad y migrar a Telmex. Para cumplir con este cometido es muy importante que nos apoyen para que se realice la cobertura en las localidades en que sean asignadas y no se de el fenómeno de permitir hacer cambios de migraciones por vacantes naturales.

En el caso específico de Sección matriz se está trabajando en la cobertura de dos vacantes de comercial, pero este proceso se ha detenido ya que con el apoyo de la COMNCA, la Secretaría de Trabajo y la Coordinación de CTBR, se está revisando el contenido del temario y examen de la materia de cómputo.

En lo que se refiere a planta exterior 10 compañeros están cursando su TCEA y uno se encuentra en proceso de contratación una vez que se libere su dictamen favorable de examen médico.

Para esta misma especialidad se liberaron 20 migraciones que ocuparan compañeros ya aprobados en su examen de conocimientos, los cuales se encuentran en proceso de examen médico.

ASPECTOS PENDIENTES

Los compañeros del comité local de la sección 87 tienen un acuerdo con la empresa para la aplicación de las treinta conversiones pactadas en la pasada revisión salarial.

MIGRACIONES LIMSA A CTBR

En este tema es importante comentar que de manera general a nivel nacional se ha venido aplicando la proporcionalidad en la aplicación de las vacantes para ingreso a CTBR. Es decir, del total de vacantes otorgadas en CTBR el 50% de estas se les han otorgado a nuestros compañeros de la Sección 171 LIMSA. Este proceso es fundamentalmente un resultado de la solidaridad sindical y de justicia para beneficio de los niveles de vida y de trabajo de nuestros compañeros de LIMSA.

REASIGNACION DE VACANTES

Respondiendo a las diferentes peticiones de cambio de especialidad y/o de residencia de nuestros compañeros de secciones foráneas y de sección matriz, y en común acuerdo con la empresa en el periodo del 22 de agosto del 2012 al 31 de agosto del 2013 se tramitaron 149 reasignaciones, los detalles los encontraran en los anexos de este informe.

MATERIAS DE INGRESO

En los anexos se detallan las materias que los aspirantes presentan ante la empresa, así como una bibliografía de cada una de ellas, la cual es de mucha utilidad para la preparación de los aspirantes, cabe señalar que durante este periodo derivado del análisis de las especialidades Centrales Mantenimiento y L.D. Mantenimiento se concluyo una nueva negociación del perfil de puesto acordando la fusión de estas dos especialidades, así como los requisitos de ingreso.

CAMBIOS DE ESPECIALIDAD SECCION MATRIZ

Derivado de las solicitudes de algunos de nuestros compañeros para su cambio de especialidad en la que existe vacante, se han resuelto con la empresa estos casos con el esquema que contempla la reasignación de la vacante a la especialidad de origen del trabajador, esto con el objetivo de apoyar a nuestros compañeros en sus peticiones, las especialidades en donde se tienen mas solicitudes es en las de Conmutación-Transmisión e Ingeniería, Proyectos Equipo. Durante esta administración se han gestionado 6 trámites de los cuales 2 se han autorizado y 4 se tienen pendientes. En los anexos encontraran los detalles.

AUDIENCIAS ATENDIDAS EN LA SECRETARIA

Las audiencias atendidas durante la gestión de esta administración suman un total de 2360, en las cuales se atendieron diversos asuntos relacionados con la Secretaria.

DISPENSAS DE EDAD SECCIÓN MATRIZ

Se tramitaron 95 dispensas de las cuales se autorizaron 64 y 26 fueron negadas. En los anexos se encuentran los detalles.

CRITERIO DE REVISION DE EXÁMENES

Uno de los acuerdos importantes que se tuvieron con la empresa durante la gestión de esta Secretaria es que la revisión de los exámenes se tendrá que hacer sin excepción alguna en presencia de los aspirantes, situación que es de mucho beneficio ya que le da la transparencia requerida al proceso.

EXAMENES DE ASCENSO LIBRE SECCIÓN MATRIZ

Seguimos atendiendo las solicitudes que se realizan de los compañeros de todas las especialidades de sección matriz, de acuerdo a la normatividad de ascenso establecida y en coordinación con la Comisión de Capacitación y Nueva Tecnología. Es importante comentarles del enorme interés; que tienen los compañeros de nuevo ingreso para solicitar los exámenes de ascenso, con la intención de adquirir el conocimiento de las categorías superiores y por supuesto un mayor salario.

La cantidad de solicitudes atendidas fue de 385, de las diferentes especialidades. En el periodo que comprende del 30 de agosto de 2012 al 16 de agosto de 2013.

Solicitudes atendidas:

No	ESPECIALIDAD	CANTIDAD
1	ALMACENES	27
2	CENTRALES	90
3	COMERCIAL	52
4	CONMUTACIÓN	27
5	I.P.E.	73
6	I.P.R.	24
7	LD. MANTTO	8
8	PLANTA EXTERIOR	92
	TOTAL	385

ASIGNACIÓN DE PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN DE LA CATEGORÍA DE TEPE POR MOVIMIENTOS DE PERSONAL DE SUPERVISIÓN DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PLANTA EXTERIOR (SUCOPE)

Se da seguimiento a la Cláusula Décima de los perfiles de puesto de la especialidad de planta exterior, en donde se manifiesta la asignación de puestos de nueva creación a la categoría de TEPE por movimientos de personal de Supervisión de la Construcción de la Planta Exterior (SUCOPE). La empresa esta de acuerdo en otorgar 244 puestos de nueva creación a la categoría de TEPE por movimientos de personal de SUCOPE, conforme a lo siguiente.

- 1. 125 puestos a cubrir en las localidades conforme se indica el Anexo Uno de la presente minuta, siendo efectivos estos movimientos a partir del día siguiente de la fecha del presente acuerdo, en el entendido de que estos puestos están sujetos al concepto de parametrización que se menciona en la Cláusula Décima Primera.**

Este Anexo Uno; lo tenemos finiquitado con el último trámite pendiente del puesto a cubrir en la localidad de Altamirano.

- 2. 119 puestos que se cubrirán gradualmente, conforme se vayan generando las bajas a futuro de cada uno de los 119 trabajadores que a la presente fecha se encuentran activos en la especialidad de**

Supervisión de la Construcción de la Planta Exterior. Dichas categorías se otorgaran en las localidades que se indica el Anexo Dos de la presente minuta, en forma secuencial no importando el lugar de origen en que se genere el movimiento.

Hasta el momento tenemos cubierto 20 puestos de la categoría de TEPE, asignados a las localidades que marca el Anexo Dos de los perfiles de puesto.

Las localidades cubiertas son:

SEC.	LOCALIDAD RESPONSABLE DE ASIGNAR CANDIDATOS	CANDIDATO ASIGNADO	EXP.
1	CHALCO MEX	RAMIREZ GODINEZ LAZARO	9404199
2	TEHUACAN PUE.	OROZCO FLORES JOEL ERNESTO	8535577
3	PUEBLA PUE.	GONZALEZ SANDOVAL JOSE LUIS HECTOR	8709112
4	PUEBLA PUE.	MORALES GONZALEZ MIGUEL ANGEL	8743372
5	PUEBLA PUE.	LEAL GONZALEZ MARTIN	8809766
6	PUEBLA PUE.	JUAREZ LOPEZ JESUS ARTURO	8812342
7	PUEBLA PUE.	PONCE QUEVEDO PRISCILIANO	8816814
8	PTO VALLARTA JAL.	CHAVARIN OCTAVIO	8543190
9	SANTA CATARINA NL	CARDOSO GAMEZ PEDRO PABLO	8906753
10	IRAPUATO GTO.	SALAZAR MACIEL JUAN CARLOS	8542463
11	CUAUTLA MOR.	HERNANDEZ IBARRA HECTOR ERNESTO	8723952
12	CHILPANCINGO GRO.	MOCTEZUMA OLEA MICAELA	8306780
13	TEXCOCO MEX	HERNANDEZ ROSANO FIDEL	9001602
14	VENTA DE CARPIO MEX.	COPCA DIAZ VICTOR	9000085
15	TOLUCA MEX	SANCHEZ BECERRIL ENRIQUE	9004463
16	TOLUCA MEX	MERLOS MENDOZA ANGEL	8904661
17	TOLUCA MEX	PINEDA QUINTANA OTHO WILFRIDO	8525875
18	TOLUCA MEX	PERALTA PLIEGO JESUS	8904658
19	TOLUCA MEX	GONZALEZ RAMOS JOSE GERARDO	8708168
20	SAN LUIS POTOSI SLP	CASTELLANOS HERNANDEZ JOSE ANTONIO	8413628

ASIGNACIÓN DE CANDIDATOS A CUBRIR CATEGORÍA DE TEPE EN SECCIÓN MATRIZ.

Uno de los procedimientos de la secretaría de trabajo es el cubrimiento de las categorías de técnico especial de planta exterior (TEPE), al ocurrir una vacante permanente, por promoción, renuncia, despido, jubilación, etc., los compañeros de la categoría inferior de técnico universal de planta exterior (TUPE) tienen por derecho escalafonario la posibilidad de ascender a la máxima categoría cuando se produce una baja en general.

Para nosotros es importante cuidar fielmente el respeto al derecho escalafonario por departamento de los compañeros de sección matriz, mismo que se conforma de acuerdo a lo establecido en la cláusula 24 de nuestro contrato colectivo de trabajo.

A finales de la gestión pasada e inicio de esta gestión como Secretaria de Trabajo; se determino el **procedimiento y esquema** de asignación de vacantes de la categoría de Técnico Especial de Planta Exterior (TEPE), que ha permitido que se asignen en forma más oportuna.

El procedimiento consiste en que empresa y sindicato colaboren para que la asignación de vacantes de la categoría de TEPE se coordine de la mejor manera posible, con la intención de evitar dilaciones de asignación y de esta manera cubrir casi en forma inmediata las vacantes de las categoría generadas.

El procedimiento es el siguiente.

No	PROCEDIMIENTO	AREA	TIEMPOS	RESPONSABLE
1	SE ENVIA OFICIO CON LAS VACANTES DE LOS PUESTOS GENERADOS POR JUBILACION, DEFUNCION, ETC. PARA LA CATEGORIA DE TEPE A LA SECRETARIA DE TRABAJO.	TELMEX	5 PRIMEROS DIAS DEL MES	RECURSOS HUMANOS LIC. RAFAEL PIÑA
2	SE ASIGNAN LAS VACANTES DE TEPE GENERADAS POR JUBILACION, DEFUNCION, ETC. A LOS COMPAÑEROS DE LOS DIFERENTES ESCALAFONES DE LOS DEPARTAMENTOS DE PLANTA EXTERIOR	STRM	15 DIAS HABILES	SECRETARIA DE TRABAJO MIGUEL ANGEL SEBASTIAN VIVEROS
3	SE MANDA PRESENTACION A RECURSOS HUMANOS, DE LOS CANDIDATOS A TOMAR LAS VACANTES DE CATEGORIA DE TEPE A NIVEL MATRIZ.	STRM	2 DIAS HABILES	SECRETARIA DE TRABAJO MIGUEL ANGEL SEBASTIAN VIVEROS
4	SE ENVIAN DE PARTE DE RECURSOS HUMANOS, HACIA EL AREA DE EXAMENES DE ASCENSO; LAS PRESENTACIONES EN FISICO DE LOS CANDIDATOS A TOMAR CATEGORIA DE TEPE, PARA SU REVISION DE CURSOS DE ASCENSO VIGENTES E INFORMA VIA CORREO ELECTRONICO, QUIEN DE LOS CANDIDATOS TIENE SUSTITUCIONES NOMINALES.	TELMEX	5 DIAS HABILES	RECURSOS HUMANOS LIC. RAFAEL PIÑA
5	EXAMENES DE ASCENSOS REvisa, QUIEN DE LOS CANDIDATOS A TOMAR CATEGORIA DE TEPE TIENE LOS CURSOS DE ASCENSO VIGENTES O SUSTITUCIONES FISICAS Y SE INFORMA VIA CORREO ELECTRONICO A RECURSOS HUMANOS Y A LA SECRETARIA DEL TRABAJO	TELMEX	3 DIAS HABILES	EXAMENES DE ASCENSOS. ING. OCTAVIO LUNA VAZQUEZ
6	RECURSOS HUMANOS ENVIA SOLICITUD DE CAMBIO	TELMEX	5 DIAS	RECURSOS HUMANOS

	DE CATEGORIA, PARA AQUELLOS QUE PRESENTARON CREDITOS O SUSTITUCIONES MAYORES A 45 DIAS		HABILES	LIC. RAFAEL PIÑA
7	EXAMENES DE ASCENSO GENERA DICTAMEN DE APROBADO E INFORMA A LA SECRETARIA DE TRABAJO VIA CORREO ELECTRONICO.	TELMEX / STRM	2 DIAS P/DICT. 3 DIAS PARA FIRMA	EXAMENES DE ASCENSOS. ING. OCTAVIO LUNA VAZQUEZ SECRETARIA DE TRABAJO
8	EL AREA DE EXAMENES DE ASCENSOS TRAMITA LA F-348 PARA LOS COMPAÑEROS QUE TIENEN CREDITOS VIGENTES O SUSTITUCIONES	TELMEX	3 DIAS HABILES	EXAMENES DE ASCENSOS. ING. OCTAVIO LUNA VAZQUEZ
9	RECURSOS HUMANOS NOTIFICA VIA CORREO ELECTRONICO A LA SECRETARIA DE TRABAJO Y ADMINISTRATIVOS DE LOS COPE INVOLUCRADOS (COPE ORIGEN Y DESTINO), PARA EL MOVIMIENTO DE LOS CANDIDATOS.	TELMEX	1 DIA HABIL	RECURSOS HUMANOS LIC. RAFAEL PIÑA
10	EXAMENES DE ASCENSOS COORDINA CON EL JEFE DEL COPE EL INICIO DEL PERIODO DE ENSEÑANZA E INFORMAN AL REPRESENTANTE SINDICAL Y AL TRABAJADOR LA FECHA DE INICIO.	TELMEX	10 DIAS HABILES	EXAMENES DE ASCENSOS. ING. OCTAVIO LUNA VAZQUEZ
11	LOS CANDIDATOS A CUBRIR LOS PUESTOS GENERADOS SE SOMETEN COMO LO MARCA LA CLAUSULA 27 DEL CCT A UN PERIODO DE ENSEÑANZA DE 30 DIAS HABILES Y POSTERIORMENTE A UN PERIODO DE PRUEBA DE 30 DIAS CALENDARIO.	TELMEX	30 DIAS HABILES Y 30 NATURALES	JEFE DE CENTRO COPE DESTINO
12	EL JEFE DE CENTRO EMITE SU DICTAMEN, NOTIFICA AL ADMINISTRATIVO DEL COPE DESTINO Y AL TRABAJADOR; EL RESULTADO DEL PERIODO DE PRUEBA, Y LO ENVIA A EXAMENES DE ASCENSOS.	TELMEX	5 DIAS	JEFE DE CENTRO COPE DESTINO
13	EXAMENES DE ASCENSOS GENERA DICTAMEN DE APROBADO E INFORMA A LA SECRETARIA DE TRABAJO VIA CORREO ELECTRONICO.	TELMEX / STRM	2 DIAS P/DICT. 3 DIAS PARA FIRMA	EXAMENES DE ASCENSOS. ING. OCTAVIO LUNA VAZQUEZ SECRETARIA DE TRABAJO
14	EXAMENES DE ASCENSOS TRAMITA LA F-348 PARA LOS COMPAÑEROS QUE CONCLUYERON SU PERIODO DE PRUEBA SATISFACTORIAMENTE.	TELMEX	3 DIAS HABILES	EXAMENES DE ASCENSOS. ING. OCTAVIO LUNA VAZQUEZ

El Esquema de Asignación consiste en presentar las vacantes de las categorías de TEPE generadas por baja general del mes o meses en un solo evento. Durante el periodo de octubre del 2012 a agosto del 2013, se generaron cuatro eventos en donde se ofertaron la cantidad de 131 categorías a los compañeros de los diversos departamentos de Planta Exterior Matriz. Además se otorgaron 21 categorías para los compañeros de los diferentes escalafones paralelos.

Las categorías que se ofertaron y aceptaron los compañeros fueron las siguientes.

OCTUBRE 2012 - AGOSTO 2013		
CATEGORIAS (TEPE) PLANTA EXTERIOR		
No	DEPARTAMENTO	CANTIDAD
1	QUEJAS REPARACIONES	22
2	INSTALACIONES ABONADOS	14
3	LINEAS MANTENIMIENTO	26
4	CABLES CONSTRUCCION	10
5	CABLES MANTENIMIENTO	16
6	CABLES GAS	17
7	POSTERIA CONSTRUCCION	6
8	POSTERIA MANTENIMIENTO	9
9	INMERSION	3
10	CANALIZACION	8
11	QUEJAS PROBADORES	0
	TOTAL	131

OCTUBRE 2012 - AGOSTO 2013		
CATEGORIAS TEPE		
No	ESCALAFON PARALELO	CANTIDAD
1	ALMACENES	2
2	ALCANCIAS	1
3	AUTOMOTRIZ	11
4	CHOFERES	3
5	TALLER EQUIPO TELEFONICO	3
6	TRAFICO	1
	TOTAL	21

Por eso; es importante comentarles que para tomar de categoría de Técnico Especial de Planta Exterior (TEPE), es requisito que los compañeros con categoría de Técnico Universal de Planta Exterior (TUPE) tengan los créditos necesarios o sustituciones que avalen el ascenso. Además con el nuevo esquema implementado es necesario que los compañeros que no tengan créditos o sustituciones, se apeguen a lo marca la cláusula 27 de nuestro CCT.

ESCALAFONES

En la Secretaria de Trabajo; vigilamos la integración de los escalafones por especialidad en cada una de las localidades, y lo basamos en el derecho escalafonario que marca nuestro contrato colectivo de trabajo en la cláusula 24, Por lo que brindamos el apoyo necesario de asesoría a las secciones sindicales que así lo soliciten.

Además realizamos trabajo de actualización de escalafones con el apoyo del Comité Ejecutivo Nacional, Comités Ejecutivos Locales y Delegados.

En coordinación con el **Co. Francisco Hernández Juárez** se esta diseñando por parte de esta Secretaria un **Programa de Sistematización y Actualización de Escalafones de todas las Especialidades a Nivel Nacional**, Para esto estamos trabajando en los elementos que integraran el sistema (**interfaz**), que permitirá que los compañeros puedan verificar su status escalafonario por medio del Internet.

Así mismo; durante los trabajos de esta convención se entregaran los diferentes escalafones de planta exterior, por lo que convocaremos a los delegados convencionistas de planta exterior matriz.

CAMBIOS DE CENTRO DE TRABAJO DE SECCION MATRIZ

Los cambios de centro los realizamos a petición de los compañeros de los diferentes lugares de trabajo de la sección matriz, con la autorización y el conocimiento de los coordinadores sindicales.

- El trámite consiste en llenar el formato de cambio de centro, el cual tendrá que llevar obligatoriamente la firma de la coordinación sindical.

Tramites elaborados:

Cambios de Centro de sección Matriz Agosto 2012-Agosto 2013				
Tramitados				
AUTORIZADOS	CANCELADOS	NEGADOS	PENDIENTES	TOTAL
29	1	60	26	116

Es importante comentarles que la empresa no autoriza algunas solicitudes, con el argumento de la falta de personal en el lugar de trabajo de origen, además solicita se cubra el recurso humano para no afectar la operación.

CAMBIOS DE RESIDENCIA DE SECCION MATRIZ A FORANEAS

En esta Secretaria se recibieron solicitudes para gestionar cambios de residencia de sección matriz a diferentes secciones del país, las cuales fueron gestionadas ante la empresa en coordinación con la Comisión Obrero Patronal y la Secretaria de Conflictos Foráneos. En el anexo encontraran los detalles de estos cambios.

PERMUTAS ENTRE CENTROS DE TRABAJO DE LA SECCIÓN MATRIZ

En este punto; la Secretaria de Trabajo a puesto énfasis con la empresa; de la necesidad de tienen los compañeros de sección matriz, de permutar de centro de trabajo. Para esto requerimos contar con la autorización de los coordinadores de los lugares de trabajo, así como el aval del jefe de centro correspondiente.

Los trámites realizados son los siguientes:

Permutas de Sección Matriz				
TRAMITADAS				
AUTORIZADAS	NEGADAS	CANCELADAS	PENDIENTES	TOTAL
21	24	1	9	55

PERMISOS SIN SUELDO MAYORES A 35 DÍAS

De acuerdo a lo estipulado en la cláusula 98 de nuestro CCT, se realizan los trámites correspondientes para la obtención de los permisos sin sueldo mayores a 35 días, tramitados por los compañeros de las diversas especialidades.

Solicitamos por lo tanto, a todos los compañeros que realicen este tramite, hacerlo con anticipación de 10 días de la fecha del permiso requerido.

Permisos atendidos:

➤ Autorizados	68
➤ Negados	19
➤ Pendientes	8
➤ Cancelados	5

SUBSTITUCIONES NOMINALES EN PLANTA EXTERIOR MATRIZ

De acuerdo al procedimiento en la especialidad de planta exterior, esta Secretaria gestiona ante la empresa las sustituciones a la categoría superior de Planta Exterior, Esto representa un beneficio económico para los involucrados. Por lo que se recomienda a los delegados entregar las sustituciones a los coordinadores con los siguientes datos:

- 1. Nombre completo**
- 2. Expediente**
- 3. Semana(s) a cubrir**
- 4. Departamento y siglas**

Así mismo tendrán que hacerla llegar a esta secretaria a más tardar los miércoles de cada semana para su trámite con la empresa.

El total de sustituciones tramitadas del periodo de Agosto 2012 – Agosto 2013 son la cantidad de **1030 solicitudes** de los diferentes escalafones de planta exterior.

JUBILACIONES SECCION MATRIZ

Un punto importante para la Secretaria de Trabajo es el de Jubilaciones, Por la enorme trascendencia que tiene para nuestra organización la cantidad de personal jubilado y próximo a jubilarse, por lo que en base a la Cláusula 149 del CCT, nos damos a la tarea de gestionar ante la empresa las solicitudes que ingresan y que cubren el requisito.

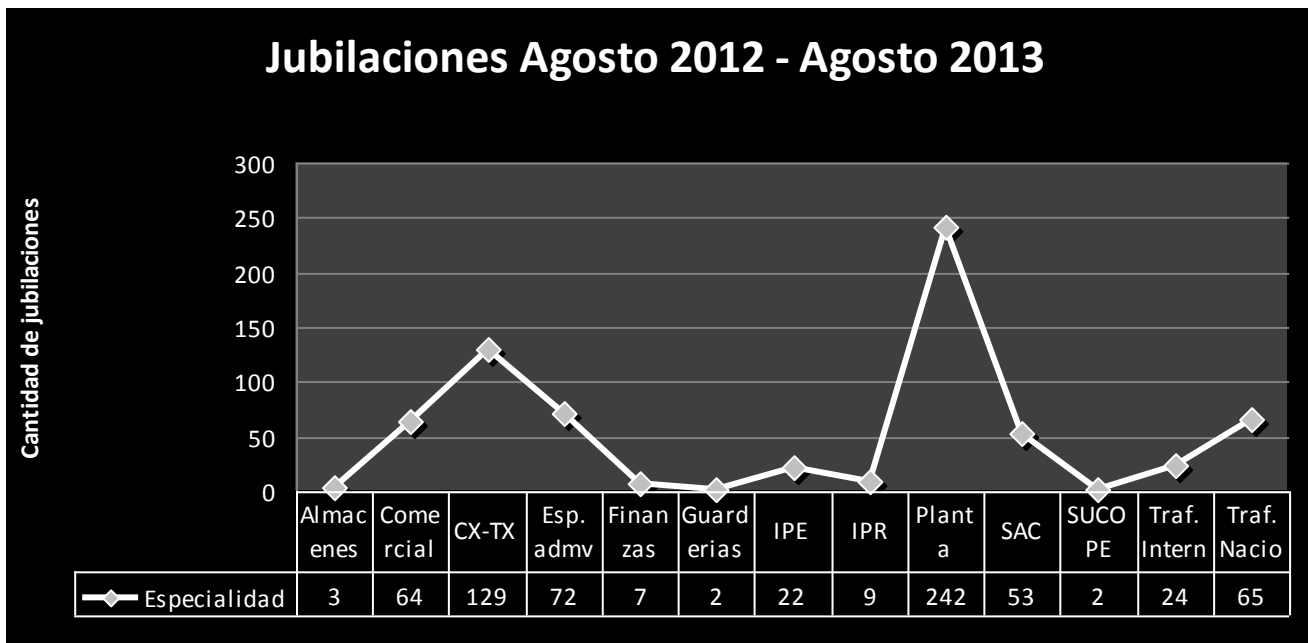
Los requisitos para realizar el trámite de jubilación son:

1. Llenar solicitud de jubilación.
2. Llenar cuestionario del motivo de jubilación.
3. Presentar acta de nacimiento original
4. Solicitar la jubilación con dos meses de anticipación

5. Platica de Programa de Permanencia Voluntaria (PPV)

Para esta Secretaría es muy satisfactorio informar que a partir de la implementación del Programa de Permanencia Voluntaria el número de jubilaciones en sección matriz ha disminuido de manera importante, demostrando con esto el éxito de este Programa, por lo anterior exhortamos a todos nuestros compañeros a continuar laborando en sus puestos de trabajo, que es desde donde se defiende la materia de trabajo y con ello se garantiza nuestra estabilidad laboral.

Jubilaciones Sección Matriz de Agosto 2012 – Agosto 2013



Este es el primer informe de actividades que presenta ante ustedes la Secretaria de Trabajo del Comité Ejecutivo Nacional 2012-2016, esperamos haber cumplido con nuestras responsabilidades y ratificamos nuestro compromiso de servirles con todo profesionalismo, aprovechamos para agradecer de manera muy especial al **Co. Francisco Hernández Juárez por todo el apoyo y orientación brindados a sus servidores, agradecemos también al Comité Ejecutivo Nacional y a las Comisiones Nacionales su respaldo para los trabajos que nos fueron encomendados, de igual forma nuestro**

reconocimiento al equipo de secretarias que día a día nos respaldan con su trabajo y entrega.

COMPAÑERAS Y COMPAÑEROS LUCHEMOS HOY POR DEFENDER Y MEJORAR TODO LO QUE HEMOS CONSTRUIDO DURANTE VARIAS GENERACIONES ES EL MOMENTO DE DEMOSTRAR QUIENES SOMOS LOS TELEFONISTAS.

RESPONSABILIDADES ADICIONALES

Compañeras y compañeros a continuación les damos a conocer las actividades adicionales corresponden a los integrantes de esta Secretaria:

DAE MATA FRANCO: Secretaria de Trabajo

- Responsable de la comisión obrero patronal
- Responsable de los trabajos del Programa de Permanencia Voluntaria.
- Coordinadora de la especialidad de ingeniería proyectos redes.
- Coordinadora del la especialidad de SUCOPE.
- Coordinadora del CCR SUR.
- Coordinadora del proceso de sindicalización de ATENTO.
- Responsable de las mesas de trabajo a nivel nacional.
- Responsable de las migraciones de CTBR a TELMEX a nivel nacional.
- Integrante de la Comisión de Evaluación.

MIGUEL ANGEL SEBASTIAN VIVEROS: Primer Pro-Secretario de Trabajo

- Responsable de la Comisión Obrero Patronal
- Responsable de Planta exterior División Oriente
- Integrante de la Comisión de Evaluación
- Coordinador del COPE Morelos
- Coordinador del Departamento Quejas Probadores
- Coordinador de apoyo de sucursales comerciales Morelos y Ecatepec

CIRO CHAVEZ FLORES: Segundo Pro-Secretario de Trabajo

- Integrante de la comisión obrero patronal como responsable de reinstalaciones, reingresos así como investigaciones.
- Integrante de la comisión de acción política

- Coordinador de la sección 1 de Monterrey N.L.
- Coordinador de la sección 43 de Linares, N.L.
- Coordinador de la sección 59 de Morelos N.L.
- Coordinador de la sección 133 de Santa Catarina N.L.
- Coordinador de la sección 134 de Cadereyta N.L.
- Coordinador de la sección 167 de Apodaca N.L.