

Uni2 Sindical

BOLETÍN INFORMATIVO DEL COMITÉ DE EMPRESA DE UNI2, NÚMERO 1, ENERO DE 2004

¡Contacta con nosotros!

Estamos en: C/ Juan Esplandiú, portal 11, Planta 0

✉ Comitempresa@uni2.es ☎ 912521695 / 912521696

Editorial

A la vuelta de vacaciones de Navidad, como si de un regalo se tratase, nos encontramos con la decisión de la empresa de externalizar a 40 compañeros de la dirección de Clientes.

La empresa nos informó de que por razones de operatividad, todas las personas involucradas dentro y fuera de Uni2 (TGT, Taskphone) en el servicio a clientes, pasarían a trabajar desde la plataforma de Unísono, empresa del sector del telemarketing. Para realizar este traspaso, Uni2 se acogía a lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, que trata de la sucesión de empresas.

Por supuesto, nos pusimos en marcha inmediatamente. Asesorados en todo momento por la Federación de Comunicación y Transportes y por los servicios jurídicos de CC.OO., iniciamos las negociaciones con la empresa para conseguir tres bazas fundamentales: Garantizar en Unísono la continuidad de los puestos de trabajo en las mejores condiciones, conseguir una indemnización para los compañeros que no se incorporaran a Unísono y llamar la atención de los managers sobre la valía profesional de nuestros compañeros para conseguir que se reubicaran en otros puestos dentro de Uni2. Hemos luchado para conseguir la recolocación mediante job posting, y ahora hay 5 personas que continuarán en Uni2.

Hemos garantizado en Unísono la jornada completa y el mismo Salario Bruto Anual, el 100% de la baja médica desde el primer día, los mismos beneficios sociales, un plus adicional de fin de semana y un seguro médico, entre otros derechos.

Aunque hemos conseguido, en largas sesiones de negociación, asegurar las

mismas condiciones de trabajo en Unísono que en Uni2, y la mejor indemnización para quienes decidan no irse a la empresa de telemarketing, el golpe que este joven Comité de Empresa ha recibido ha sido fuerte: entre los afectados por la externalización se encuentran 7 compañeros.

A pesar de todo, este Comité, con los miembros restantes, continuará su trabajo como hasta ahora, estudiando cada medida para favorecer a los empleados, y negociando cada mejora con la empresa, de lo que con este boletín pretendemos informaros periódica y puntualmente.

Sin lugar a dudas, esta desagradable sorpresa a la vuelta de Navidades ha supuesto una prueba de fuego para el Comité, que, aunque dura, nos ha permitido acumular una valiosa experiencia y sobre todo, dentro de todo lo malo, nos ha dejado satisfacción del trabajo bien hecho por nuestros compañeros. El espíritu de este boletín tiene una doble finalidad: iniciar una serie de comunicaciones periódicas por escrito y daros la información que nos hubiera gustado proporcionaros en la Asamblea que no hemos podido convocar.

Los ajustes de France Télécom sí afectarán a España

www.elconfidencial.com 23 de Enero de 2004. France Télécom anunció el lunes 19 de Enero que recortaría 14.500 puestos de trabajo este año mediante retiros anticipados y el traslado de empleados a otras compañías públicas (el Estado posee más del 50% del capital). Fue entonces cuando las alarmas saltaron en las filiales españolas, pero los portavoces oficiales se

apresuraron a desmentir: "No hay ningún plan para reducir plantilla en España." La operadora tiene 16 filiales en España, entre las que destacan Uni2, Wanadoo, Equant (redes para empresas) y Medialatina (difusión audiovisual). Entre las cuatro suman cerca de 1.500 trabajadores, una cifra, que según fuentes próximas a la teleco gala, irá mermando en los próximos meses: "Es una tendencia que se viene dando desde años atrás [...] ¿Cómo lo hacen? Amortizando puestos, no renovando... Es lo mismo que sucederá en los próximos meses". "Es cierto que España es un país prioritario para France Télécom, pero no Uni2, no la telefonía fija. [...] Todo destinado a empresas. Uni2, como servicio para particulares, está muerto", señalan interlocutores de la compañía.

Comisión de Condiciones de Trabajo

Esta Comisión está formada por **Belén Sánchez Piedra, Paloma Martínez, Ernesto Serrano y Andrés del Río**.

Desde la constitución del Comité de Empresa venimos trabajando dentro de la Comisión de Condiciones de Trabajo por conseguir adecuar nuestra situación laboral a lo que dicta la legislación.

La total falta de respuesta por parte de la empresa a todas nuestras solicitudes de información no ha mermado nuestro trabajo ni, lo más importante, nuestro entusiasmo. Seguimos esperando que nos faciliten la información que les demandamos sobre Turnos, Reestructuraciones, Previsiones de Contratación... información que, conforme a ley, están obligados a proporcionarnos.

Estamos trabajando en la elaboración del Calendario Laboral de este año. Hemos solicitado una reunión con la empresa para estudiar las diferentes propuestas que estamos barajando ambas partes, y poder presentar una única propuesta al COMEX, que es el órgano que debe aprobarlo. La opinión del Comité no es vinculante, sino consultiva, pero nuestro deseo es que la voluntad de los empleados sea escuchada. En esta corta vida del Comité ya hemos afrontado una externalización de un Departamento, donde hemos tenido que demostrar nuestra capacidad negociadora para conseguir que se respeten las condiciones establecidas legalmente, y que no se vean vulnerados los derechos de los trabajadores por decisiones unilaterales de la empresa. Estamos preparados para afrontar situaciones similares, o las que el futuro nos depare.

Trabajamos para vosotros. Por eso os solicitamos que nos comunicéis en nuestra recién creada dirección de correo electrónico cualquier cuestión sobre la queráis que nos ocupemos, como pueden ser vuestros horarios, turnos, vacaciones, bajas...

Esperamos poder devolveros la confianza que habéis puesto en nosotros.

Comisión de Condiciones Económicas

La Comisión está formada por **Marita Sánchez Pozo, Rodrigo Agüero Candioti, David González Nieto y Carlos Iranzo Sabater**.

Esta Comisión ha dirigido sus primeros esfuerzos en obtener información de RRHH a cerca del criterio usado en la distribución de categorías y salarios de todos los trabajadores así como la cuenta de resultados para saber el estado del negocio y sus consecuencias en el bonus.

Los objetivos iniciales fueron poder tener un baremo sobre el que negociar y debatir tanto las mencionadas categorías profesionales, que no siempre se ajustan a las funciones efectivamente desempeñadas en el trabajo diario, como los salarios ya que hay patentes desigualdades en muchos casos en igualdad de funciones. Ante el requerimiento por escrito de dicha información, la respuesta de RRHH ha sido tardía y parcial. No obstante seguimos en el empeño de que la comunicación sea mucho más fluida para poder llegar a los objetivos fijados.

Paralelamente la Comisión ha mantenido, hasta el momento, una única reunión con RRHH para comenzar un diálogo que acerque posturas respecto de los temas a tratar. En este punto las opiniones vertidas sobre los asuntos debatidos son muy distantes, nuestro esfuerzo va encaminado a encontrar un punto intermedio que nos proporcione una posibilidad real de negociación.

Grupo de Prevención y Salud Laboral

Los cuatro Delegados de Prevención son: **Ana Belén Sánchez, Luz María Blanco, Andrés del Río y José Carlos Montoro**.

El objetivo principal de los Delegados de Prevención es el de realizar el control de las condiciones de trabajo desde el punto de vista de la salud de los trabajadores. Este control de riesgos exige algunos

conocimientos técnicos pero, sobre todo, requiere mucho entusiasmo.

Para llevar a cabo todo el trabajo a realizar, se necesita información que la empresa debe aportar. Ya se ha solicitado la Evaluación de Riesgos y el Plan de Prevención vigente resultante de esta evaluación, las estadísticas de Accidentes de Trabajo y Bajas por enfermedad, los servicios de prevención contratados con Ibermutuamur y la constitución del Comité de Seguridad y Salud.

Las acciones inmediatas que se van a realizar son la solicitud de la documentación sobre la investigación de los casos de epilepsia de Meneses, y los informes del estado de los edificios de Meneses y Julián Camarillo para detectar posibles irregularidades. Tras visita física a realizada el pasado 19 de Diciembre a Julián Camarillo después del traslado de algunos compañeros, se pusieron de manifiesto determinadas irregularidades que fueron reclamadas a Servicios Generales para que se subsanaran, hasta la fecha no hemos recibido ninguna respuesta por su parte y según nuestros compañeros no han sido solucionadas.

A lo largo del mes de Febrero e iniciándose en Meneses se pasará un cuestionario relacionado con el ambiente de trabajo aplicado a la salud laboral del que se extraerán datos interesantes sobre opiniones de los trabajadores y que se espera extender al resto de la empresa para recoger la opinión de todos.

Desde el Grupo de Prevención creemos que la mejor información es la que nos puede aportar el trabajador en su día a día de trabajo, por tanto te animamos a que te pongas en contacto con nosotros cuando creas que tu salud en el trabajo no está garantizada o para recoger tus opiniones para mejorarla.

Comisión de Beneficios Sociales

Esta Comisión está formada por **Paloma Martínez García, Ana García Cuadros, Yolanda Domínguez Tocino y Juan Antonio Díaz-Rullo.**

Desde esta Comisión, creada a raíz de la celebración de las elecciones sindicales en las cuales salió elegido el Comité de Empresa, se intentaron recoger todas aquellas preguntas, dudas, sugerencias, quejas, etc... que fueron recibidas de los empleados, y que fueron muchas y muy variadas.

A partir de esta tarea previa de recopilación de información, enviamos a RRHH dos comunicados en los cuales se solicitaba información completa y detallada, así como posibilidad de participar activamente en diferentes temas relacionados con las mejoras extrasalariales:

Entre dichos temas se encontraban los siguientes:

- Seguros: Seguro de Vida. Seguro Médico. Contratación y Gestión.
- Cheques Gourmet y Guardería: Criterios de asignación.
- Ofertas y ayudas para empleados: Información y participación en la gestión y creación de las mismas.
- Premios y sorteos: Conocimiento por anticipado y participación.
- Parejas de hecho: Postura de la empresa en este aspecto.
- Vending – Restaurante: Información y participación sobre la contratación y/o cesión de la explotación.
- Disponibilidad de número de plazas de parking, en los edificios de Juan Esplandiú, Meneses y Camarillo, disponibilidad de plazas libres en los edificios, criterio de adjudicación de plazas para el personal.

Transcurrido más de un mes desde entonces, todavía no se ha recibido dicha información escrita ni justificación alguna ante este retraso. Seguimos pendientes de que RRHH nos proporcione algún dato al respecto, pues una importante parte de nuestro trabajo futuro depende de la buena voluntad y actitud positiva de la empresa.

Comisión de Formación y Promoción

Esta Comisión está formada por **Nuria Fernández, Javier Morales, Alberto Gallurralde y Jorge Ajenjo.**

Esta Comisión nació con el objetivo de garantizar el desarrollo profesional y extender la formación a todas las categorías profesionales. Para poder empezar a trabajar, el 15 de diciembre solicitamos a RRHH información sobre los objetivos y contenidos del Plan de Formación, los colectivos destinatarios por categorías, calendario, costes, medios pedagógicos, criterios de selección, subvenciones, etc. Hemos recibido parte de esta información en el siguiente encuentro el pasado 16 de enero; estamos estudiándola para presentar nuestras aportaciones con el mayor rigor posible. A la vez recabamos información acerca de

cursos gratuitos, direcciones web de interés para teneros informados de todo lo que os pueda interesar.

Por otro lado, esta Comisión se ha marcado el objetivo de que la promoción en Uni2 sea transparente, y por eso estamos dispuestos a estudiar todos los casos; queremos promover la adopción de sistemas objetivos de promoción. Por eso solicitamos con fecha 18 de diciembre a RRHH que nos entregara documentación sobre promoción: programas de ascenso, criterios de promoción económica, balance de las acciones de promoción, número de empleados promocionados, etc. A día de hoy, no hemos recibido ninguna documentación al respecto ni explicación del retraso.

Creemos que la promoción es un derecho y no estamos de acuerdo con la idea de que la promoción haya de buscarse fuera de la empresa; el mayor capital de Uni2 somos sus empleados, y por eso creemos en la posibilidad de desarrollar una carrera profesional dentro de la empresa.

La “externalización” en el sector de telecom

Sección Sindical de Amena, 18 de Julio de 2003. Varios procesos de externalización se iniciaron en Amena. La Sección Sindical ha llegado a un acuerdo con la empresa, y se reconocen los derechos de negociación, garantizando los derechos de información y consulta recogidos en el ET. Esta Sección Sindical convocó asambleas informativas, recogida de firmas y concentraciones.

UNI TELECOM, 28 de noviembre de 2003. En la reunión anual de la Alianza Sindical UNI de Telefónica, el Presidente Ejecutivo de Telefónica, César Alierta, manifestó que no cree realmente en la externalización. "Las tareas esenciales y primordiales deben realizarse dentro de la empresa, de tal manera que los empleados puedan resolver los problemas de los clientes también dentro de la empresa. La permanencia de los empleados es lo que más nos conviene."

www.vnUNET.es **23 de diciembre de 2003.** Auna ha firmado un acuerdo de outsourcing con IBM por un importe de 400 millones de euros y con una duración inicial de diez años. IBM se encargará de la gestión de las infraestructuras tecnológicas y asume a 79 empleados, a quienes se garantizan sus condiciones laborales.

Noticias breves

Los empleados, cada año más insatisfechos

www.expansionyempleo.com **10 de enero de 2004.**

Según la Norma *Nacional de Satisfacción de los Empleados en España* de ISR para 2003, los profesionales españoles están cada vez más insatisfechos. España tiene el índice de satisfacción más bajo de Europa. Explica Trevor A. Stewart de ISR que se debe a “los recortes de los presupuestos de formación y desarrollo a lo estrictamente necesario” y a “fomentar el ‘aprender sobre la marcha’ “. La retribución –sueldo y beneficios sociales- es lo que deja menos satisfechos a los trabajadores. La promoción es otro aspecto con el que los empleados se sienten bastante insatisfechos; según ISR, el aplanamiento de los organigramas y la creación de departamentos pequeños y estancos son los principales motivos. Las reducciones de plantilla, con salidas profesionales que no se reemplazan, ha aumentado el número de encuestados que consideran su carga de trabajo excesiva. A pesar de todo, Stewart destaca que “la dedicación del empleado a la organización a las duras y las maduras” y la excelente relación con sus compañeros.

Un juez condena a Wanadoo por deficiente prestación del ADSL

Iván Antonio Rodríguez Cardo 13 de Enero de 2004. Un Profesor de Derecho presentó una demanda judicial por la baja velocidad de su servicio ADSL Go. La sentencia estima la demanda y condena a Wanadoo por deficiente prestación del servicio ADSL. La sentencia afirma que la relación que une a un proveedor de servicios de Internet con un usuario se rige por los derechos de los consumidores. También declara que la publicidad de Wanadoo es “engañosa”, ya que no advierte que la conexión no es de 256/128, sino de HASTA 256/128. Al cliente se le devuelve la mitad de las cuotas. Este cliente también denuncia que Wanadoo ha considerado como día no festivo del 6 de enero de 2004 y le ha facturado 12 euros.

Uni2, condenada por captar clientes de forma fraudulenta

www.5Días.com **13 de Enero de 2004.** Un juzgado de primera instancia ha condenado a Uni2 por competencia desleal, al considerar probado que captó abonados

de forma fraudulenta y mediante engaño. Telefónica ha sido la promotora de la demanda. Telefónica ha presentado como pruebas los testimonios de varios clientes.