Uni2 Sindical Extra

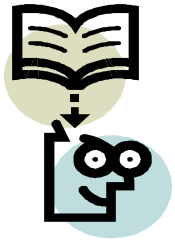
BOLETÍN INFORMATIVO DEL COMITÉ DE EMPRESA DE Uni2, NÚMERO 3, MARZO DE 2004

¡Contacta con nosotros!
C/ Juan Esplandiú 11, Planta 0
✉ Comitempresa@uni2.es ☏ **912521695**
912521696

Afíliate a CC.OO.

Departamento de Afiliación: ☏ **91 536 52 93**
http://www.madrid.ccoo.es

CC.OO.
Federación de Comunicación y Transporte
Telecomunicaciones



Editorial

El pasado día 25, como recordaréis, se celebró la primera **Asamblea General de Trabajadores de Uni2**, a la que todos estábamos convocados.

Tratando de conciliar los horarios de todo el mundo, y teniendo en cuenta que una asamblea debe celebrarse fuera de los horarios de trabajo ***salvo acuerdo con la dirección***, comenzó a las 19.30.

El **carácter** de esta primera asamblea fue puramente **informativo**; siendo una de nuestras intenciones que hubiera una participación de todos trabajadores en los asuntos que tratamos a diario y una **comunicación directa entre representantes y representados**, ya que el Comité no debe ser un ente aislado. Se trató por tanto de tomar un primer contacto entre todos, algo que no había sucedido desde el momento en que la mayoría de vosotros depositó su confianza en este comité de empresa el día 12/11/03.

Así que, a pesar de su carácter informativo y de la hora, para muchos intempestiva, **agradecemos la asistencia** a los más de **70 compañeros** que vinieron a escucharnos y a participar con sus preguntas y sugerencias.

Para quienes no pudisteis asistir, os resumimos brevemente las dos horas de reunión. La estructuramos en dos bloques. El primero fue de exposición a cargo del presidente del Comité, Antonio Muñoz de la Nava, y de la secretaria, Yolanda Díaz Arranz. Antonio presentó a los miembros del Comité, explicó su composición, nos contó qué es una asamblea y cuál es su función, recorrió cronológicamente nuestra historia reciente como Comité; nos habló de acciones llevadas a cabo, como la negociación sobre la externalización de parte de los servicios de Dirección al Cliente a la empresa de Telemarketing Unísono y que afectó a 40 compañeros; las propuestas presentadas a la empresa para el calendario laboral 2004; las reuniones mantenidas para tratar salario y bonus de este año; los estudios presentados a la dirección sobre ayudas para comida como justificación de una subida en el importe diario, que finalmente se ha producido gracias a nuestras propuestas, o sobre las propuestas de subida de los pluses de guardías (on-call), turnicidad o nocturnidad que algunos compañeros deben percibir. También nos habló de las acciones emprendidas en materia de salud laboral, asunto muy preocupante en determinados ámbitos, como Meneses. La exposición de Antonio finalizó refiriéndose a la Formación. En el apartado correspondiente de este boletín nos extendemos sobre ello.

Yolanda tocó otros temas en los que también está trabajando el comité. El estrechamiento de relaciones con **Wanadoo**, donde sabemos poco más que lo que se comunica al resto de empleados, la cantidad de reuniones con RR.HH. para solicitarle la documentación necesaria para llevar a cabo nuestra labor, la dificultad en conseguir esa documentación en muchos casos, como en el asunto de categorías profesionales y bandas salariales, las reuniones periódicas que mantenemos con otras operadoras, y los contactos con las empresas del grupo FT en España con

representación sindical para proponer un candidato al futuro Comité de Empresa Europeo, actualmente en formación, candidatura a la que se presenta la propia Yolanda.

Pero lo más destacable de las dos intervenciones fue la insistencia en **pedir vuestra colaboración**, tanto para denunciar los abusos que se cometen en las distintas áreas, como para aportar información y datos que la empresa se niega a facilitarnos, como para hacer un llamamiento a la **unión de todos los trabajadores**, porque sólo así, "***Unidos***", conseguiremos afirmar nuestros derechos y avanzar en los logros que nos lleven hacia un convenio propio.

Precisamente, en cuanto al llamamiento a vuestra colaboración, junto con este boletín os hacemos entrega de **un par de cuestionarios** encaminados a obtener una información que la dirección se niega a facilitarnos y que resulta básica para poder proseguir. **El primero** solicita **información salarial y funciones de los puestos de trabajo**, para poder establecer un esquema de bandas salariales y categorías profesionales; **el segundo trata el asunto de la salud laboral**, para determinar el volumen de casos de enfermedades por zona como por tipología, que puede servir por ejemplo para detectar los casos de posibles bajas por depresión producidas por estrés laboral que pueden fácilmente enmascararse como "enfermedades comunes" entre otros.

Os agradeceremos muchísimo vuestra ayuda, imprescindible, rellenando estos **cuestionarios anónimos** y haciéndonoslos llegar por la vía que prefiráis: correo interno, dirigidos a nuestro casillero "Comité de empresa", en las recepciones de Juan Esplandiú y Meneses; por fax al nº 912521409; por correo electrónico externo, dirigidos a comitempresa@uni2.es; o entregándosela en sobre cerrado al miembro del comité más cercano. O de cualquier otro modo que se os ocurra. Insistimos en la total confidencialidad y sobre todo anonimato de las personas que respondan los cuestionarios.

El segundo bloque de la asamblea y casi más importante consistió en **vuestras intervenciones**: se hicieron muchas preguntas, relacionadas tanto con la prevención de riesgos laborales y la salud laboral (detectando una preocupación especial sobre este tema en Meneses), como en cuanto a los recursos del comité para obtener de la empresa la información básica para continuar nuestro trabajo. Hubo muchas reacciones de asombro frente a nuestras explicaciones de bloqueos de información, que en algún caso, como es el de bandas salariales, nos lleva en estos días a **interponer un escrito ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid**. Otras intervenciones se refirieron a los **desplazamientos de trabajo en Uni2** (dietas insuficientes y casos donde se debe compartir coche haciendo multitud de kilómetros), otras se refirieron a **cambios en puestos de trabajo** o a **formación**, hubo también intervenciones relativas al acceso a la asamblea (si se debe invitar o no a directores...etc), otros de los temas tocados fueron los viajes de incentivos que con carácter comercial se realizan en algunos departamentos en Uni2 (ej. viaje de 4 días al Mar Rojo) entre otros.

Finalmente, en este editorial, queremos tocar dos temas de interés: los últimos **dos despidos** producidos, uno el 24 de marzo en el área de Venta Indirecta, y otro el 1 de abril en el área de Seguridad. De nuevo nos vemos en la obligación de manifestar nuestra más firme repulsa contra este tipo de actuaciones de la empresa, porque se trata de una política que crea más perjuicio laboral que beneficio.

Comisión de condiciones económicas

PLUSES

Como ya os informamos el mes pasado entregamos a RR.HH. una propuesta para la negociación y revisión de varios conceptos y pluses salariales. En una reunión posterior RR.HH. nos expuso la postura de la empresa, y pasados unos días nos entregaron un borrador.

Sin ninguna comunicación previa al Comité y sin llegar a ningún acuerdo, han aprovechado la revisión salarial y la entrega del bonus del 2003 para hacer efectivo el incremento de Guardias, y Pluses de Turnicidad y Nocturnidad, siendo esto comunicado a cada persona afectada en su carta correspondiente.

Os queremos hacer llegar nuestro completo malestar por esta actuación, invitamos a la empresa a que reconsideren su forma de actuar y demuestren realmente un carácter negociador, a pesar de ello no vamos a dejar de defender e insistir en nuestras propuestas, utilizando todos los medios que sean necesarios y posibles.

A continuación os detallamos tanto nuestras propuestas como las de la empresa.

GUARDIAS

Han pasado a llamarse ***On-call***, refiriéndose con en ello a los trabajadores que deben de estar localizables a través de un teléfono móvil por si es requerida su intervención remota o presencial para la solución de una incidencia. En caso de intervención presencial el trabajador debe presentarse en el lugar de la intervención en un plazo no superior a una hora. Las intervenciones presenciales y el desplazamiento se compensan con horas extraordinarias, y las remotas, iguales o superiores a una hora, de la misma forma.

Desde 1.999 el trabajador percibía por día de guardia una cantidad de **25,75 € brutos / día**. A partir del mes de Marzo se ha efectuado un **incremento** que consideramos **insuficiente**, que no valora de ninguna manera la dedicación de las personas que realizan las guardias, y que está muy por debajo de la media del mercado. El incremento efectuado es de un **8,74%,** lo que equivale a **28 € brutos / día**, es decir un incremento de **2,25 € brutos / día** con respecto a la cantidad anterior. Calculando el aumento del IPC desde Enero de 1.999 a Enero de 2.004 nos da un IPC del **16,6%** aplicado a los **25,75 € brutos / día** nos da **30,02 € brutos / día**, con lo que ni si quiera se ha igualado.

Nuestra propuesta ha sido la siguiente:

1. De lunes a viernes: **40 € brutos / día**
2. Sábados, domingos y festivos: **60 € brutos / día**
3. Días especiales (24, 25, 31 de Diciembre y 1, 6 de Enero): **170 € brutos / día**

Esto supone por semana de guardia un importe mínimo de **320 € brutos / semana**, frente los **180,25 € brutos / semana** que se percibía hasta ahora, y la diferenciación según el tipo de día, sin contar las posteriores revisiones del IPC anual.

DISPONIBILIDAD

Nos hemos referido en concreto a una situación que se asemeja al concepto de Guardia (***On-call***) pero por la que no se percibe cantidad alguna; tiene características diferentes:

1. Son realizadas por trabajadores superiores en jerarquía a quien realiza la Guardia.
2. Llevan permanentemente el teléfono móvil conectado, incluso en vacaciones.
3. Las llamadas que reciben no tienen exclusivamente carácter informativo, ya que por sus competencias y por su capacidad de toma de decisiones, están obligados a intervenir y a desplazarse al lugar del problema al igual que en la Guardia, si lo requiere la situación.
4. La empresa no computa las llamadas que reciben ni las horas que realizan fuera de la jornada laboral, y no se pagan.

Solicitamos información de todos los colectivos que estuviesen percibiendo un plus por este concepto, y solicitamos que se remunerara a los que no lo estuviesen recibiendo. Nos informaron de que no se tiene intención de aplicarlo salvo a los que ya lo perciben, creemos que la empresa está actuando de forma injusta al no remunerar a todos los trabajadores que están en está situación.

PLUSES DE NOCTURNIDAD Y DE TURNICIDAD

Ya que estos pluses generalmente van parejos, los abordamos en una misma propuesta. En el Estatuto de los Trabajadores quedan bien definidos varios conceptos relacionados con estos pluses, como que deberán tener unas retribuciones especificas:

Trabajo a Turnos: Art. 36.3.ET es toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos e trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

Trabajo Nocturno: Art. 36.1.ET es el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Trabajador Nocturno: Art. 36.1 ET es aquel que realiza normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que pueda realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Propusimos que a los trabajadores en régimen de turnos y nocturno estos pluses se dividiesen en cuatro:

- **Plus fijo de Turnicidad por trabajo en régimen de turnos.**
- **Plus fijo de Nocturnidad por trabajo nocturno.**
- **Plus por día trabajado en sábados, domingos y festivos**.
- **Plus por día trabajado en días especiales** (24, 25, 31 de Diciembre; 1 y 6 de Enero) de 170 € brutos / díay Revisión anual del IPC

Solicitamos información a RR.HH. a que cantidad ascendían, y de que forma se están aplicando.

- **Turnicidad: 1.307 € brutos / anuales** en 12 pagas.
- **Nocturnidad: 1.111 € brutos / anuales** en 12 pagas.

Esto supone una subida de un 8% con respecto al año 2003. Vamos a presentar una propuesta más completa especificando una cantidad determinada para cada uno de los pluses que hemos fijado para el trabajo a Turnos y Nocturno, tras finalizar el estudio que estamos realizando de varias empresas del sector. De momento sólo hemos fijado el de días especiales. También queremos comprobar que efectivamente la remuneración de estos pluses de Turnicidad y Nocturnidad se está aplicando correctamente.

REUNIONES CON OTRAS OPERADORAS DEL SECTOR

Estamos llevando a cabo reuniones periódicas con las secciones sindicales de CC.OO. de otras empresas: **Auna, Amena, Vodafone, Jazztel, Telefónica Móviles, Telefónica de España, ONO y Retecal**. en la sede de la Federación de Comunicación y Transporte del sindicato.

Nuestro objetivo es tener un **contacto permanente** con las demás representaciones de los trabajadores en estas empresas, intercambiar experiencias, poner en común los principales problemas que afectan a nuestro sector y definir líneas de actuación comunes para intentar dar soluciones a estos problemas.

En las reuniones que tuvimos los días 26/02/04 y 17/03/04 hemos estado viendo todo lo relacionado con la **clasificación profesional**: grupos, categorías, niveles, puestos, perfiles, cualificación, bandas salariales y demás retribuciones, flexibilidad, formación, convenios colectivos, etc. Este es un tema que esperamos pese a su dificultad avance poco a poco, para que podamos tener una base reguladora para un **futuro Convenio Sectorial**.

Comisión de condiciones de trabajo y beneficios sociales

JORNADA INTENSIVA

Otro año más la Dirección no atiende la demanda de la gran mayoría de trabajadores de Uni2: tener una jornada intensiva o reducida en los meses de verano. Como no podía ser menos, el Comité de Empresa está en absoluto desacuerdo con esta decisión unilateral de la Dirección y estamos estudiando distintos mecanismos para lograr no sólo una reducción de jornada, sino también, en la medida de lo posible, rebajar las horas que fija el Convenio Colectivo en concepto de jornada laboral anual. Actualmente, estas horas ascienden a 1.781, lo cual supone un agravio si lo comparamos con otras empresas del sector.

No obstante, como ya aclaramos en boletines anteriores, no estamos dispuestos a aceptar la jornada reducida o intensiva en verano a cualquier precio. Seguimos pensando que no es necesario quitar días 'no consolidables' para compensar la reducción de la jornada y que ésta debe abarcar al menos dos meses.

También queremos aclarar que los cinco días 'no consolidables', más el establecimiento como festivos de los días 24 y 31 de diciembre, previstos en el Calendario Laboral de 2004 no son un regalo de la Dirección; legalmente nos corresponden por Convenio.

Otro punto es recordar que el tiempo mínimo de comida es de 45 minutos y que hemos insistimos mucho en que se recoja de manera expresa en el calendario. Esto significa que los trabajadores pueden salir antes del trabajo. Si la flexibilidad horaria que se menciona en el Calendario para la hora de entrada (entre las 8:00 y las 9:00) y tiempo de comida (de 45 minutos a hora y media) no es aplicable en vuestro departamento / área, deberéis exigir a vuestro responsable las razones que justifican su decisión. Al ser esta una regla general establecida por la Dirección, no es posible refugiarse en simples 'razones operativas' para denegar la flexibilidad horaria avalada por RR.HH.

Por último os damos una comparativa de otras empresas del sector donde se disfruta de la jornada intensiva:

Empresa	Horas/año	Jornada Intensiva	PERIODO	HORARIO	Vacaciones (días)
Uni2	1.781	NO	NO	NO	27
Al-pi	1.781	SÍ	2/08 a 31/08	8:00 a 15:15	23
Jazztel	1.718	SÍ	12/07 a 10/09	8:30 a 15:30	22
Vodafone	1.760	SÍ	16/06 a 14/09	8:00 a 15:00	25
Auna T.L.C	1.760	SÍ	01/07 a 30/08	8:00 a 15:00	23
Amena	1.760	SÍ	01/07 a 30/08	8:00 a 15:00	22
Ratecal	1.775	SÍ	01/08 a 31/08	8:00 a 15:00	22
Q.NO	1.775	SÍ	01/08 a 31/08	8:00 a 15:00	24

CHEQUES COMIDA

Como os informábamos en nuestro anterior boletín, durante el mes de febrero realizamos estudios y propuestas que presentamos a RR.HH. con el fin de conseguir una **subida de los cheques gourmet**. Los motivos eran varios y obvios: había transcurrido mucho tiempo sin que se produjera un aumento en la cantidad, viajábamos en el furgón de cola del importe percibido por trabajador y día respecto a las empresas del sector y lo que era aún peor, respecto a las empresas del grupo FT, y finalmente los aumentos de IPC (índice de hoteles, cafés y restaurantes) superaban con mucho el montante de cheques que recibíamos.

De acuerdo con nuestra última propuesta, **hemos conseguido un aumento del 7,97%** por trabajador y día en la ayuda a comida. **Sin embargo, aún nos parece una medida insuficiente** porque no nos adecuamos a la oferta de menús de nuestros entornos de trabajo. Hemos alcanzado el mínimo, sin café, eso sí, que basta para pagar el menú en el restaurante de Serunión (restaurante de Juan Esplandiú no accesible a todos los trabajadores de Uni2) , pero en ningún otro sitio más. Nuestra aspiración es llegar al máximo no tributable por ley.

RR.HH. aceptó nuestra propuesta. Sin embargo, la manera de comunicarnos el resultado de sus deliberaciones a partir de nuestras propuestas y estudios fue de un modo general. Es decir, no nos informaron previamente de su decisión, sino que decidieron hacérnoslo saber a través de la carta de aumento salarial y bonus, la carta que cada uno de nosotros hemos recibido de nuestro jefe. Así que nos hemos enterado como todos los demás, a la vez que todos los demás. Es una manera muy elegante de agradecernos las comparativas, las llamadas realizadas a otras empresas para averiguar a cuánto ascendían sus ayudas a comida, el estudio sobre el posible impacto de esta subida en los cheques sobre el aumento de masa salarial del año 2003, y en definitiva, todo el trabajo desarrollado por el equipo del comité.

Comisión de prevención y salud laboral

En este último mes de trabajo varios han sido los asuntos en los que hemos dedicado nuestro esfuerzo. En cuanto a la **encuesta de tabaco** que hemos realizado recientemente se desprenden las siguientes conclusiones: el acuerdo previo a esta encuesta al que llegó el CSS (os recordamos, **Comité de Seguridad y Salud**, **órgano paritario** compuesto por cuatro trabajadores de Uni2 y los delegados de prevención del comité) consistió en que, una vez obtenidos los resultados por parte de RR.HH. nos los harían llegar para hacer las valoraciones oportunas. Como de costumbre, estos resultados no sólo no nos llegaron sino que nos enteramos una vez los hicieron públicos en la Intranet. La gravedad de la ausencia de información de RR.HH. es, si cabe en este caso, mayor dado que los delegados de prevención formamos parte de un **órgano paritario** en el que se supone que **la comunicación** entre todos los miembros del mismo (recuerdo, cuatro por parte de la Empresa) **debe ser mucho más fluida**. Una vez más se presupone la ausencia de buena fe de RR.HH..

La legislación en materia de tabaco indica que a partir de 2.007 estará prohibido fumar en los lugares públicos. El propósito de la encuesta del tabaco es pulsar la opinión de todos los trabajadores para obrar en consecuencia; en esencia, o bien adaptarnos a la nueva normativa que está por llegar, o bien esperar a que esta llegue. Estudiamos, no obstante, soluciones intermedias.

Otro plan de acción en el que estamos trabajando, es el reparto, adjunto al boletín, de una breve **encuesta de salud laboral**. Tenemos pensado solicitar al Servicio de Prevención soluciones al respecto en el caso de que el índice de afecciones sea suficientemente importante.

También os informamos que seguimos trabajando para conseguir una **sala de descanso** con las condiciones mínimas donde las **embarazadas** puedan acudir en caso de necesidad. No entendemos el alarmante retraso de la empresa en proporcionar esta sala a un colectivo que

debe ser especialmente protegido como son las mujeres embarazadas.
Aprovechamos para recordar que si alguno de vosotros tiene algún problema de cualquier índole nos lo hagáis saber para ponerle remedio.

Grupo de formación y promoción

El presupuesto concedido para este año por el FORCEM (**Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo**) para la formación de empleados ha sido algo mas de 72.000 € que serán destinados en cursos que la empresa solicito en su momento, pero que desde el comité se desconocen ya que el formulario final en el que debe aparecer dichos cursos no está completo; estamos a la espera de recibir esa información.
De este dinero, deben destinar un 33%(24.000 €) a Formación de colectivos desfavorecidos (mujeres, mayores de 45 años y personas con minusvalía).
Un ejemplo de cómo se emplea la formación en Uni2: **"Ser líderes en Uni2"** esta dentro de estos cursos y tuvo un coste de **22.579€,** celebrado en Segovia.
En **2002** recibieron formación 495 empleados con al menos un curso (apenas la mitad de la plantilla). Los que la recibieron, tuvieron un promedio de 16 horas anuales. En 2002 hubo mas de **350 empleados que no fueron convocados a ninguna formación específica**.
En **2003** recibieron formación 700 empleados (un 80%). Los que la recibieron tuvieron un promedio de 26 horas al año, dato muy pobre también. En este año hubo **más de 140 empleados que nunca fueron convocados**.
Nuestra labor como Comité de empresa va a ser de seguimiento en el desarrollo de los cursos y en la gente que los imparte para poder valorar la cantidad, calidad y accesibilidad de la formación específica facilitada por la empresa.
Uno de nuestros propósitos es que todos los trabajadores disfruten de formación y atender sus necesidades. Para esto necesitamos que nos hagáis llegar vuestras ideas y sugerencias y así poder elaborar un catálogo de cursos que posteriormente presentaremos a la empresa.
Otro punto que nos parece muy interesante, es fomentar la formación a cargo de los propios empleados y proponer que Uni2 financie a interés cero cualquier curso que quiera realizar fuera un empleado.
También os informamos de que existe la posibilidad de pedir **permisos individuales de menos de 200 horas para realizar cursos fuera de la empresa**.
Os recordamos que está vigente el Plan 2003 Intersectorial de MAFOREM y finaliza el 30 de Junio. Hay muchos cursos que os pueden interesar. Tenéis más información sobre estos cursos en www.madrid.ccoo.es ,en el teléfono 91 468 02 58 ó directamente en el edificio "Abogados de Atocha", calle Sebastián Herrera, 12-14 de Madrid (horario de 9,30 a 13,30 y de 16,30 a 19,00). Si no tienes acceso a Internet, envíanos un correo y te enviaremos el listado de cursos, horarios y el formulario de solicitud, que se puede enviar por correo electrónico a maforem@maforem.org.

Comité de Empresa Europeo

El Consejo de Europa publicó el 22 de septiembre de 1994 la directiva 94/95/CE sobre la constitución de un Comité de Emprea Europero, entre otras consideraciones, porque "el funcionamiento del mercado interior lleva aparejado un proceso de concentraciones de empresas, fusiones transfronterizas, absorciones y asociaciones y, en consecuencia, una transnacionalización de las empresas y grupos de empresas" por lo que "... es preciso que las empresas y grupos de empresas que trabajen en varios Estados miembros [de la Unión Europea] informen y consulten a los representantes de los trabajadores afectados por sus decisiones;"
Siguiendo esta directiva, **France Télécom** ha puesto en marcha el proceso para constituir **el primer comité de empresa europeo**. Este proceso se inició hace unos dos años con la constitución de la Comisión especial de negociación, compuesta por al menos un miembro de cada país europeo con presencia de France Telecom, cuya misión ha consistido en la redacción del acuerdo por el que surgirá y se regulará el futuro y ya muy próximo comité. El representante español en esta Comisión de negociación ha sido Miguel Ángel Ocio Rojo, presidente del comité de empresa de QDQmedia en Bilbao y miembro de CC.OO.

Este acuerdo se firmará en breve en París, y ese acto de firma será el punto de partida para la creación del comité europeo, con la presentación de las candidaturas por país y organización sindical. El número de representantes por país está en relación con el número de trabajadores, y según esos cálculos a España le corresponde un representante en este comité europeo, lo que significa que será necesario designarlo entre todos los candidatos españoles que aspiren a esa representación por organización sindical y empresa.

La presidencia del comité la ostentará el presidente del Grupo FT, es decir, **Thierry Breton**, o la persona en quien él delegue.

El comité de empresa europeo del grupo FT deberá ser informado y consultado sobre los temas siguientes:

- actividad general del grupo
- situación económica y financiera
- evolución probable de las actividades
- estrategia industrial, comercial y en materia de innovación
- orientaciones generales de la inversión
- cuentas, BILAN consolidado e informe correspondiente de los encargados de las cuentas, del año precedente
- estructura del grupo (grandes cambios de organización, fusiones, adquisiciones, cesiones)
- evolución y previsiones de empleo anuales o plurianuales, y eventuales medidas correctoras
- despidos colectivos
- introducción sustancial de nuevos métodos de trabajo en varios países
- transferencias de la producción

A este órgano de nueva creación, **Yolanda Díaz Arranz, la secretaria de nuestro comité de empresa, presenta su candidatura**. Es muy interesante tener representación española en un organismo supranacional, presidido por el propio presidente del Grupo, que atiende nuestros intereses como trabajadores, y será muy interesante que esa representación provenga de nuestra empresa, pudiendo existir un **canal de comunicación directo donde fluya la información de primera mano entre France Telecom y el Comité de Uni2**.

Resolvemos tus dudas

¿Horas extras?

Os citamos legislación sobre horas Extras, en el caso que detectéis alguna irregularidad sobre este tema os rogamos nos lo comuniquéis inmediatamente.

Estatuto de los Trabajadores – Art. 35.

...son "aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo...Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije,...o compensarlas por tiempos equivalentes se descanso retribuido. En ausencia de pacto...las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización"

"El número de horas extraordinarias no podrá ser superior de **80 al año**...no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes de su realización."

"La prestación de trabajo en horas extraordinarias **será voluntaria**, salvo su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo..."

Para "el cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día..."

Convenio del comercio del Metal de la Comunidad de Madrid- Art. 12:

"El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora individual, y tendrá un recargo del 75%, y del 150% las realizadas en domingos y festivos."

"De común acuerdo entre empresa y trabajador se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de tiempo libre. Estas reducciones de jornada podrán acumularse."

Hasta ahora RR.HH. nos ha facilitado información de las horas extras por Departamento pero vamos a solicitar que se lleve un control tanto de las horas extras como de las horas compensadas individualmente por trabajador.

La legislación no concreta nada sobre horas extras en horario nocturno (de 10 de la noche a 6 de la mañana), hicimos una propuesta a RR.HH. para incentivarlas con

un plus, pero lo único que nos dijeron es cómo se remuneran según el Convenio del Comercio del Metal, información que ya conocíamos: 75% en días laborales ó 150% en días festivos del valor de la hora base invidual más descanso de idéntica duración. Si no hay posibilidad del descanso compensatorio recargo 75% en días laborales ó 150% en días festivos sobre el salario hora individual.

¡¡¡Oferta para empleados!!!

Debido a la demanda, se va a realizar un nuevo pedido de entradas para el parque temático **WARNER BROSS PARK** y así beneficiarnos de la oferta de lanzamiento que nos proporciona las entradas a un precio de **22 €/u.** (precio válido hasta el 30 de abril; el precio para pedidos posteriores será de 24€/entrada. En taquilla: 32 €).
Os recordamos que **no esta limitado el número de entradas por trabajador**, sino que podéis pedir todas las que queráis. Para ello sólo tenéis que pasar por la sala del Comité con el importe de las entradas, y en un plazo de tres o cuatro días podréis pasar a recogerlas.

DIA DE PEDIDO

15 de ABRIL de 2004

Las entradas son válidas para toda la temporada de apertura del parque, así que aunque las compres ahora las podrás disfrutar cuando tú quieras.

Si tienes cualquier duda o sugerencia sobre este tema ponte en contacto con nosotros. Estamos en la planta 0 (entrada del portal 11) de Juan Esplandiú, o en las extensiones 21695 y 21696, y en ***comitempresa@uni2.es***

NOTICIAS BREVES

Los empleados temporales sufren más accidentes

Los empleados temporales tienen mayor siniestrabilidad laboral, cobran menos y suelen estar excluidos de los cursos de formación que organizan las empresas. Así lo denunció ayer el sindicato CC.OO en un comunicado, que culpaba a la estructura empresarial española del abuso de la temporalidad en nuestro país.

En la actualidad, en la Administración pública hay un 18% de trabajadores temporales, frente al 11% de la U.E. Entre los colectivos más afectados por la contratación temporal están los menores de 30 años (casi la mitad del total) y los inmigrantes, según CC.OO.

En cuanto al nivel académico de los trabajadores temporales, el sindicato asegura que no influye, ya que la temporalidad afecta tanto a licenciados universitarios como a personas con menos formación.

Aumento del acoso laboral

Por otra parte, CC.OO también ha ofrecido un estudio, realizado por la Universidad de Alcalá, donde se asegura que más del 15% de la población activa española (unos 2,3 millones de trabajadores) ha sufrido acoso psicológico en su puesto de trabajo en los últimos 6 meses.

Las mujeres lo sufren en mayor porcentaje, un 54% “a causa de su situación de mayor dependencia o discriminación”. Tiene mayor incidencia en el sector público por su “cultura burocrática”.