Uni2 Sindical

BOLETÍN INFORMATIVO EXTRA DEL COMITÉ DE EMPRESA DE Uni2, NÚMERO 10, NOVIEMBRE DE 2004

¡Contacta con nosotros!
C/ Juan Esplandiú 11, Planta 0
✉ Comitempresa@uni2.es ☎ **912521695**
912521696 – Fax 91 252 14 09

Afíliate a CC.OO.

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

CC.OO.
Federación de Comunicación y Transporte
Telecomunicaciones

La Finca

El pasado jueves 11, por cierto, un día antes de cumplir un año como comité, nos fuimos unos cuantos compañeros a La Finca. Decidimos ir por diferentes medios y desde distintos puntos para comprobar cuánto se tarda y como se llega a destino. Los que tomamos el metro nos reunimos en Colonia Jardín y allí empezó nuestra odisea. Al salir fuimos a dar a una parada de autobuses interurbanos.

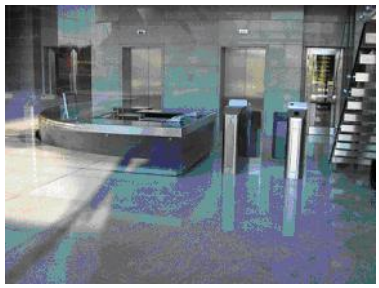
Es allí donde supuestamente también paran las lanzaderas. Pero ocurre que las lanzaderas no existen a día de hoy. El parque empresarial, en contra de lo que se nos había dicho, no ha dispuesto lanzaderas para la población trabajadora en La Finca, sino que es cada empresa la que contrata sus propios autobuses y sus propios itinerarios. Como nos encontrábamos muy perdidos, decidimos colarnos en uno de esos autobuses privados, en concreto de la empresa DMR.

Durante los 9' de recorrido en autobús pudimos comprobar que resulta imposible hacer andando el trayecto desde Colonia Jardín hasta el parque. No

sólo porque está a una distancia más que considerable (bastante más lejos de los 800 metros que se nos había indicado; de hecho calculamos que varios kilómetros), sino además, porque el camino no existe: se trata del arcén de la carretera 502, de Carabanchel a Aravaca, cuando hay arcén, que no es siempre.

Así que, los que elegimos transporte público, llegamos como okupas a La Finca. Entretanto, quienes decidieron ir en coche propio llegaron, uno antes y otro después, porque por la Vía de Las Dos Castillas el atasco a esas horas de la mañana, las 9.00, era tremendo. Quien llegó antes lo hizo desde Alcorcón, por la M-40 (22 kms. en 25').

De todos modos, para las dos personas que llegaron en coche, el problema al llegar fue el mismo: ¿dónde lo dejamos? O en el aparcamiento público del recinto, situado bajo los edificios 4 y 5, a razón de 1,4€ la hora, o en la única calle fuera del parque, la que da al gimnasio Reebok y al restaurante Zalacaín, o sea, donde intentan aparcar el resto de trabajadores de las demás empresas radicadas allí (DMR, AXN, Microsoft, Soluziona, Coritel, Accenture, FNAC oficinas...) que también llegan en coche, o en el aparcamiento del centro comercial El Zoco de Pozuelo, claro que pertenece al centro comercial... Cuando conseguimos reunirnos allí todos, comenzamos la prospección del terreno. Vimos los edificios donde nos alojaremos, los nums. 8 y 9. La verdad es que son muy bonitos, eso es cierto.



Pero no hay servicios alrededor: los restaurantes que hay son: VIP's, con un menú de 9,15€ sin IVA; La Cazuela: menú de 10€ sin IVA; Zalacaín: sin comentarios; y dos cafés: Starbucks Coffee y Club Sandwich Café. En el centro comercial El Zoco hay otro par de restaurantes, como el Chacolí, con un menú de 8€.

Y además, en el Zoco hay comercios de tanto uso y tan interesantes como una tienda de alfom-

bras orientales, dos galerías de arte, Benetton, un montón de boutiques, una joyería, una cerrajería, un estanco, una farmacia y una sucursal del banco de Santander. Y un supermercado.

A relativa poca distancia del recinto empresarial, hay algunas paradas de autobuses interurbanos de la comunidad de Madrid: frente al centro comercial Zoco de Pozuelo, a la salida del complejo, en la rotonda más próxima a los edificios de Uni2 y junto al edificio del 112. Los abonos pueden ser el B1, B2 ó zona B1-B2, dependiendo del lugar de residencia. Los autobuses son:

Línea 561 (Aluche-Pozuelo-Las Rozas)
Línea 561B (Aluche-Pozuelo-Las Rozas)
Línea 562 (Aluche-Pozuelo)
Línea 564 (Aluche-Pozuelo- Co. Buenos Aires)
Línea 564A (C. Imagen-Pozuelo)
Línea 658 (Moncloa-Pozuelo-C. Imagen)
Línea 815 (Chamartín-Pozuelo-Alcorcón)
Línea N62 (Madrid- Moncloa)

Las líneas de autobuses interurbanos que pueden cogerse en la parada de Colonia Jardín son el 562 y el 564.

Pasarela al Zoco de Pozuelo y parada de buses

La mejor manera de llegar en coche es por la M-40, por la salida 38 ó 40.

Y finalmente, datos sobre el gimnasio Reebok: pistas de tenis, de pádel, campo de fútbol con césped artificial, piscinas cubierta y al aire libre (en construcción), gimnasio, spa, sauna... Precios: desembolso inicial de 500€ y mensualidades de 109€. Descuentos a empresas.

Pues esto es lo que hay.

Sobre la fusión jurídica

Previo aviso oficial de que la documentación sobre la fusión jurídica se encontraba a nuestra disposición, a solicitud nuestra, nos reunimos el pasado día 15 con la dirección jurídica de Uni2. José Francisco Estévez, director ejecutivo jurídico, y Ana Mª del Amo, directora de la Asesoría Jurídica Corporativa, nos mostraron y explicaron la lista de documentos sobre el proceso de fusión:

a) Proyecto de fusión.
b) Informe del experto independiente sobre el proyecto de fusión.
c) Informe de los administradores de las sociedades participantes en la fusión, Uni2 Telecomunicaciones, S.A. Unipersonal y Wanadoo España, S.L. con el correspondiente informe de los auditores de cuentas.
d) Cuentas anuales e informes de gestión de los tres últimos ejercicios de las sociedades participantes en la fusión, Uni2 Telecomunicaciones, S.A. Unipersonal y Wanadoo España, S.L. con el correspondiente informe de los auditores de cuentas.
e) Balances de fusión de las sociedades Uni2 Telecomunicaciones, S.A. Unipersonal y Wanadoo España, S.L. debidamente auditados.
f) Texto íntegro de las modificaciones, en su caso, que hayan de introducirse en los Estatutos Sociales de la sociedad absorbente (capital social resultante).
g) Estatutos vigentes de las sociedades Uni2 Telecomunicaciones, S.A. Unipersonal y Wanadoo España, S.L.
h) Relación de nombres, apellidos, edad, nacionalidad y domicilio de los administradores de ambas compañías, así como fecha desde la que desempeñaban sus cargos.

Se trata de una documentación mercantil con poca o nula información relativa a la situación laboral de las empresas que se fusionan, que no afecta a la plantilla ni al volumen de empleo.

Sin embargo, sí sacamos conclusiones:

1) Las causas de la fusión, de acuerdo con el informe del experto (BDO Consulting), obedecen a motivos de concentración empresarial, simplificación de la estructura legal (consejo de administración, balance, etc.) y a la simplificación en cuanto a productos comerciales y organización (una única empresa para los mismos productos, la misma organización y la misma estructura legal).
2) El proyecto de fusión se depositó en el Registro Mercantil con fecha 27 de septiembre de 2004, momento que cuenta como partida para todos los plazos del proceso.

3) El proceso de fusión se está realizando conforme a lo legalmente dispuesto, según el experto independiente nombrado por el Registro Mercantil.
4) A efectos contables, la fusión se retrotrae a 1/1/2004, lo que no afecta a los presupuestos del 2004 (con lo que no hay repercusión sobre bonus).
5) La junta general de Uni2, celebrada el 6/9/04, acordó reducir el capital social en 96.776.832€, y además se acordó ampliar el capital en la cifra de 1.125.312€, de modo que finalmente se establece en 1.500.416€. Copiamos íntegro el texto del anuncio oficial del BORME aparecido el 8.10.04:

"Uni2 Telecomunicaciones, S.A. sociedad unipersonal. El Accionista Único de la sociedad Uni2 Telecomunicaciones, Sociedad Anónima Unipersonal, en el ejercicio que por ley

le corresponde de las competencias atribuidas a la Junta General de Accionistas, adoptó el día 6 de septiembre de 2004, la decisión de reducir y aumentar simultáneamente el capital social de la compañía.

A tal efecto el Accionista Único de la compañía adoptó la decisión de reducir el capital social en la cantidad de 96.776.832 € mediante la reducción del valor nominal de todas las acciones con la finalidad de restablecer el equilibrio entre aquél y el patrimonio de la sociedad. Asimismo, el Accionista Único ha procedido a aumentar simultáneamente el capital social en la cantidad de 1.125.312€, con una prima de emisión de 298.874.688€, siendo tal aumento de capital íntegramente suscrito y desembolsado por el Accionista Único de la sociedad.

La cifra de capital social de la compañía queda establecida en 1.500.416€.

Madrid, 4 de octubre de 2004. –El Secretario del Consejo de Administración, José Estévez Rodríguez.-46.151”

6) Se trata de una fusión por absorción en la que Uni2 Telecomunicaciones, S.A.U. absorbe a Wanadoo España, S.L., de modo que esta razón social desaparece, mientras que la de Uni2 se mantiene (al menos de momento).
7) A causa de ello, Uni2 deja de ser una sociedad anónima unipersonal. Ahora sus accionistas son France Telecom, en un 73,9%, y Wanadoo International Netherland en un 26,1%, aunque esta última también pertenece a FT.
8) Para proceder a la fusión, la matriz FT ha reconvertido la deuda de Uni2 en capital. Se trata de un préstamo que FT capitaliza. En Wanadoo ha sucedido lo mismo.
9) Como consecuencia, Uni2 y Wanadoo se fusionan con la deuda a cero.
10) Al-Pi, la filial de Uni2 en Cataluña, no se ve afectada.
11) La fusión completa finalizará previsiblemente entre los días 20 y 25 de diciembre de 2004, y en cualquier caso, antes del 1 de enero de 2005.

Hemos solicitado a la dirección, tanto en el transcurso de la reunión como por escrito, una copia de la documentación presentada, que nos será entregada durante la semana del 22 de noviembre, y además, estamos requiriendo insistentemente información acerca de cómo la fusión va a afectar a ambas plantillas. **Consideramos que esto es lo fundamental.**

Hace un año...

Hace un año, el **12 noviembre de 2003** se celebraron las **primeras elecciones sindicales en Uni2**, donde la candidatura de CC.OO. obtuvo **476 votos**. Nuestra lista recibió **<u>el apoyo de casi el 90% de los votos emitidos</u>**, con un índice de **<u>participación superior al 65%</u>.** Después de 5 años de existencia como empresa, comenzaba el largo camino para luchar por los derechos de los trabajadores de Uni2. Queremos compartir con vosotros, **compañeros de Uni2-Wanadoo**, aquel momento y revisar el año que ha pasado.

Nuestro principal objetivo era **<u>conseguir</u>** la bilateralidad en las relaciones empleado-empresa, **<u>representar</u>** a todos los empleados y **<u>negociar</u>** las condiciones laborales en su conjunto ante la dirección de Uni2 hasta conseguir un **convenio de empresa propio**. Antes de aquel día, llevábamos mucho tiempo trabajando veladamente para poder celebrar elecciones. Nos marcamos por aquel entonces 5 puntos concretos de acción:

1º Garantía de empleo.
2º Condiciones económicas.
3º Condiciones de trabajo.
4º Prevención y salud laboral.
5º Formación, promoción, beneficios sociales.

1º Garantía de empleo

Objetivo número uno es la **defensa de nuestros puestos de trabajo.** El despido se debe evitar en todo momento, existen otras soluciones. No así para la dirección de Uni2, que ha seguido con su política de reducción de plantilla, bien mediante el despido individual, bien mediante la externalización.

- ✓ **<u>12 de enero de 2004</u>**
  El 12 de enero de 2004, Uni2 informó de la **<u>externalización</u>** de una parte de los servicios de Dirección al Cliente a Unísono, decisión empresarial totalmente desacertada que **afectó a 40 compañeros** de Uni2.Conseguimos 5 recolocaciones, 14 personas pasaron a Unísono con condiciones iguales a las que tenían y 21 personas optaron por la indemnización. Hemos atendido a su vez casos de compañeros que, han pedido nuestra ayuda y hemos conseguido que RR.HH. estudiara sus casos particulares, evitando el despido o la baja voluntaria, consiguiendo una recolocación justa. **Todos somos necesarios** en este proyecto.
- ✓ **<u>19 de abril de 2004</u>**
  Otro ejemplo más de desacierto empresarial fue la decisión de ‘traspasar’ empleados de Uni2 a Wanadoo**.** RR.HH. pretendía imponer una **baja voluntaria del trabajador** y posterior **alta en Wanadoo**. Este Comité chocó de frente con esta medida, presionamos a RR.HH. que, finalmente, optó por la vía de la **<u>“comisión de servicios”</u>,** con la que se mantienen las mismas condiciones laborales. Como resultado de nuestras reivindicaciones, **el 20 de julio** se dieron de alta como **<u>nuevos centros de trabajo de Uni2 Alcalá 506 y Apot.</u>**

2º Condiciones económicas

Queremos **mejorar la retribución** de todos los trabajadores de Uni2 en los siguientes frentes:

- ✓ **<u>Actualización salarial anual</u>:** Queremos que se consiga un aumento anual **mínimo** del **IPC**. Así se lo hemos hecho saber a RR. HH. en repetidas ocasiones, y seguiremos luchando por ello hasta conseguirlo.
- ✓ **<u>Equiparación de salarios por puesto</u>**: el **29 de abril** fuimos al **Instituto Laboral**, después de meses de diálogo infructuoso con RR.HH.; allí, pedimos **copia de los contratos con la retribución bruta anual**, información indispensable para comenzar a trabajar en este punto y también el **importe mínimo y máximo de cada nivel sa-**

larial. RR.HH. alegó razones peregrinas para no entregárnoslas, y a la vez se ofreció a debatir este tema en un marco legal más amplio, en una **mesa de negociación** para un convenio colectivo propio.

- ✓ **Horas extraordinarias y guardias:** también llevamos al **Instituto Laboral** a RR.HH. para demandar la información sobre el número de horas extraordinarias y guardias y personas implicadas. Demandamos que todas las horas extraordinarias se compensen.
- ✓ **Pluses, nocturnidad, guardias**: En **febrero** entregamos a RR.HH. una **propuesta** para su negociación. Sin llegar a ningún acuerdo, hicieron un **pequeño incremento** de Guardias, y Pluses de Turnicidad y Nocturnidad. Es una medida insuficiente y solicitamos una revisión al alza.
- ✓ **Bonus**: RR.HH. se negó una y otra vez a **negociar el volumen de masa salarial, ni siquiera pudimos valorarla porque NO nos los la dieron,** por lo tanto, el reparto de la masa salarial sigue siendo arbitrario, hay riesgo de ver aumentado nuestro salario en un **0%**. Una clara pérdida de poder adquisitivo.
- ✓ **Antigüedad**, estamos luchando para que sea reconocida como un auténtico valor, que se vea **reflejada en las nóminas** (que no sea compensable y absorbible) como ocurre con los **cuatrienios**.

3º Condiciones de trabajo

Después de años, por fin podíamos trabajar para conseguir:

- ✓ **Una jornada intensiva de verano**. En diciembre de 2003 ya estábamos trabajando en el **calendario laboral 2004**. RR.HH. nos comunicó que las horas fijadas en el convenio eran innegociables. Presentamos **tres escenarios** que contemplaban una jornada intensiva durante 2 meses y medio en verano. RR.HH. se negó en rotundo a aceptarla. Una vez más, **la dirección no atendió una demanda razonable y apoyada por la gran mayoría de la plantilla.**
- ✓ **Flexibilidad horaria**: conseguimos que el tiempo mínimo de comida de 45 minutos y se recogiera de manera expresa en el calendario, y que los casos en los que los responsables se negaran a ello fueran tratados uno a uno.
- ✓ **Organización racional del trabajo**: Trabajamos por la **jornada continua** para quien no requiera turno partido. No queremos puestos vacíos por ausencias prolongadas, ni trabajadores sin funciones. Tampoco carga de trabajo. En Meneses ya hay **8 nuevas incorporaciones** en áreas críticas.

4º Prevención y salud laboral

El **27 de febrero** se constituyó el **Comité de Seguridad y Salud**. Es un órgano paritario y colegiado de participación interno de la empresa, para ser consultado en política de prevención. Nuestros delegados de prevención están desarrollando las siguientes funciones:

- ✓ **estudio** de las evaluaciones de riesgos de cada edificio, planes de prevención y medidas de emergencia de cada edificio,
- ✓ **denuncia** de las carencias en materia de seguridad laboral tanto en Juan Esplandiú como en Meneses y también en los nuevos centros de trabajo
- ✓ **estadísticas** de las bajas por enfermedad
- ✓ **propuesta** de una **evaluación de riesgos psico-sociales**
- ✓ **cumplimiento** de la normativa vigente, como las salas de descanso para embarazadas.
- ✓ **apoyo** a las diferentes campañas de salud y prevención.
- ✓ **propuesta** de nuevas acciones que mejoran la salud laboral y el entorno de trabajo.

5º Formación, promoción y beneficios sociales

La formación continua es un derecho de todos los trabajadores, porque mejora la capacitación profesional y promoción individual del trabajador. En ese sentido estamos trabajando:

- ✓ **Proponiendo** a RR.HH. la creación de **una comisión paritaria** de formación;
- ✓ **Emitiendo un informe desfavorable** sobre la propuesta de formación de Uni2, ya que convertía un derecho de todos en privilegio de unos pocos.
- ✓ **Incentivando** la formación en Uni2 mediante la celebración de **cursos gratuitos** en instalaciones de Uni2.

En beneficios sociales nos encontramos a años luz de otras empresas del sector. Hemos negociado por:

- ✓ **Incremento de ayudas a la comida**: 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**. La subida final fue irrisoria (tantos años sin subir), así que seguiremos exigiendo más incremento.
- ✓ **Descuentos para empleados**: consideramos que la actual oferta para empleados es mejorable, y hemos presentado a RR.HH. 4 propuestas de descuentos para empleados que incluyen **todos** los servicios y productos que ofertan Uni2-Wanadoo.

La información es y será nuestra mejor arma de negociación. Hemos repartido y realizado:

- ✓ **10 Boletines "Uni2 Sindical"**
- ✓ **10 Comunicados urgentes**
- ✓ **1 Asamblea Informativa (25/3/04)**

Hemos atendido múltiples consultas laborales en nuestra sala de la planta 0, en nuestro buzón de correo y por teléfono, así como muchos de vosotros acudís constantemente a cualquiera de nosotros. Cualquier medio es bueno para manteneros informados y asesorados.

Colaboramos con varias organizaciones y asociaciones sin ánimo de lucro, apoyamos las **iniciativas y actividades realizadas por vosotros**, además de la **venta de entradas** de la Warner, Faunia, parque de atracciones, zoo-aquarium...

También sabemos que en el camino que comenzamos hace un año **no estamos solos:**

- ✓ Estamos llevando a cabo **reuniones periódicas con las secciones sindicales de otras empresas**: Auna, Amena, Vodafone, Jazztel, Telefónica Móviles, Telefónica de España. Lucharemos juntos por un **futuro Convenio Sectorial**.

- ✓ Tenemos compañeros sindicales de **<u>Wanadoo en Barcelona</u>** y **<u>Alicante</u>**.
- ✓ También estamos participando en la creación del **<u>Comité de empresa europeo de FT</u>**, un canal de comunicación directo donde fluya la información de primera mano.

- ✓ Además, **el presidente de nuestro comité** es representante en el **<u>grupo de coordinación</u>** del emergente **<u>sector de Telecomunicaciones</u>** de CC.OO-Federación de Madrid.

Y tenemos delante **la fusión** y ***La Finca.***

Somos conscientes, **queda mucho por hacer, estamos en el camino correcto, hemos aprendido mucho**; este comité de empresa trabaja por todos nosotros. Y vosotros, los compañeros de Uni2 y en especial los de Wanadoo, sois nuestro mejor regalo de cumpleaños

¡¡Nos vemos en el segundo aniversario!!

LA BAJA POR PATERNIDAD, UN DERECHO DEL PADRE

¿Cuántos padres desearían disfrutar de las primeras semanas de vida de sus hijos?. Todos. Estamos convencidos. El concepto de familia ha sufrido una evolución tan importante como positiva, consecuencia del papel que en la misma juega no sólo la incorporación de la mujer al mundo laboral, sino también el rechazo cada vez más creciente de muchos padres a ideas tan carcas y trasnochadas como que el cuidado de los hijos es una responsabilidad exclusiva de la madre. Ese antiguo rol de la madre ahora los padres lo reivindicamos como un derecho: exigimos poder cuidar de nuestros hijos y para ello necesitamos un equilibrio justo entre la actividad profesional y la vida familiar.

Por suerte, los poderes públicos esta vez sí han escuchado las reivindicaciones en este sentido y han desarrollado una legislación más acorde con los tiempos que vivimos creando figuras legales que amparan nuestros derechos como padres y, de paso, han contribuido al avance de una sociedad cada vez menos sexista.

Una de estas figuras es la "baja por paternidad". En este artículo trataremos de describir a grandes rasgos en qué consiste y qué requisitos se han de reunir para solicitarla. No obstante, como el tema es muy extenso, si os quedan dudas o queréis saber más sobre esta figura podéis, como siempre, contactar con nosotros. Baste decir por ahora que la baja por paternidad es totalmente legal y que cada vez son más los padres que hacemos uso de ella, incluso dentro de esta empresa.

La "baja por paternidad", que legalmente se conoce como "baja por maternidad con opción a favor del padre", es un supuesto que no hay que confundir con los dos días de permiso por nacimiento de hijo que se reconocen en el Estatuto de los Trabajadores. Pasamos a explicarla.

La madre, como consecuencia del nacimiento de un hijo, puede solicitar una baja de dieciséis semanas (ampliable en los supuestos de partos múltiples), que se entiende necesaria para la recuperación del parto y para el cuidado del recién nacido. Pues bien, esta baja que se reconoce a la madre puede disfrutarla también el padre, ya sea de manera sucesiva o simultánea con la madre. Para que los padres podamos acogernos a esta baja es preciso que:

- La madre opte por "prestar" estas semanas al padre. Las dieciséis semanas, como regla general, es la duración máxima de la baja, de modo que si, por ejemplo, la madre "presta" al padre cuatro semanas, la duración de la baja de madre ya no será de dieciséis semanas, sino de doce. Las bajas del padre y la madre pueden ser sucesivas o simultáneas. Por ejemplo, es posible que la madre opte por estar de baja sólo las seis primeras semanas, darse de alta y que el padre comience su baja, que tendrá una duración de diez semanas; o pueden simultanearla, de manera ambos estén de baja durante ocho semanas, pasadas las cuales ambos se reincorporen al trabajo. Pero todo depende de la voluntad de la madre.

- Las primeras seis semanas de la baja son necesariamente de la madre, y no puede renunciar a ellas a favor del padre, aunque, como hemos visto, es posible simultanear las bajas, lo que implica que necesariamente la madre ha de estar de baja las primeras seis semanas, aunque el padre esas mismas semanas también puede estar de baja.

- El siguiente requisito es que ambos trabajen, de forma que la opción a favor del padre no es posible si la madre no trabaja. No obstante, se puede solicitar la baja cuando cualquiera de los dos progenitores o ambos son autónomos o cuando aun no trabajando se tenga una situación asimilada al alta (por ejemplo, que la madre esté en situación legal de desempleo percibiendo una prestación contributiva).

Para terminar, diremos que la baja por maternidad con opción a favor del padre no exige que medie matrimonio: cualquier pareja, casada o no, puede solicitarla.

Y por último, desde aquí sólo nos queda animar a los futuros padres a que disfruten de sus hijos al nacer y compartan ese tiempo con la madre, porque os aseguramos que no os vais a arrepentir.

Solicitados más descuentos para los empleados de Uni2-Wanadoo en ULL

El Comité ha presentado otra propuesta a RR.HH. sobre descuentos en ULL para que sean aplicados a todos los empleados, fijos, temporales y becarios de Uni2, de Wanadoo y de Al-pi, así como a los empleados de empresas de servicios y ETT's que trabajen en nuestras instalaciones.

Propuesta de Oferta ULL para empleados		
	Acceso Dial-up	***Compartido (ADSL-ULL)***
ADSL 256	***11,95 €***	***9,95 €***
ADSL 512:	***14,95 €***	***14,95 €***
ADSL 1 Mb	***29,95 €***	***19,50€***
	Naveghable	***Compartido (ADSL-ULL)+Al***
Dialup Ciudad	***7,45 €***	***x***
Dialup Nacional	***11,95 €***	***x***
ADSL 256 Ciudad	***x***	***9,95 €***
ADSL 256 Nacional	***x***	***12,45 €***
ADSL 512 Ciudad	***14,95€***	***x***
ADSL 512 Nacional	***18,00€***	***x***
ADSL 1 Mb Ciudad	***x***	***14,95 €***
ADSL 1 Mb Nacional	***x***	***18,00 €***

RR.HH. va a estudiar nuestra propuesta y nos responderán.

Breves

- **25 noviembre: Día Internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer**

"La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito de lo privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige hacia las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por su agresores como carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión".
Preámbulo del Proyecto de Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género

- **Telemarketing en lucha**

- **Más contrataciones en Meneses!!!**

Tenemos **buenas noticias** en este aspecto. Las reclamaciones de este Comité sobre la excesiva carga de trabajo en diversos departamentos están teniendo sus frutos y por fin se están realizando desde octubre nuevas contrataciones en el área de redes de Meneses. **¡Se han contratado a 8 nuevos trabajadores!**

- **Formación "gratuita" de CC.OO.**

RR.HH. acepta nuestra propuesta de facilitar las **instalaciones** para impartir estos cursos. Comunicación interna publicará **mediante correo electrónico** esta información a todos los empleados.

- **Cursos de primeros auxilios para el 10% de la plantilla**

Esta medida nos parece muy acertada por parte de la dirección de RRHH, que da así cumplimiento a una de las actuaciones establecidas en nuestro Plan de Prevención. Como "pero", no nos parece muy conveniente que se trate de un formación e-learning, así que esperamos que en un futuro sea impartido de una manera presencial y teórica, como creemos que debe ser.

- **Tablón sindical del Edificio Aragón**

Rectificamos : el tablón sindical del Comité de Empresa de Uni2 del **edificio Aragón** (C/ Alcalá, 506) está colgado en en **el vending de la tercera planta.**

- **Link de interés y días de vacaciones**

Para los trabajadores de Uni2, os recomendamos el link de la intranet de Wanadoo, ya que suelen verse titulares interesantes: **http://tuwanadoo.wnet/.** RR.HH. nos ha confirmado para los trabajadores de Uni2 que los días pendientes de vacaciones correspondientes al 2004 se podrán disfrutar **hasta marzo del 2005.**

- **Ski Serveis y CC.OO.: 10% de descuento para los afiliados**

Ski Serveis y CC.OO. de Madrid han establecido un acuerdo de colaboración, mediante el cual todas las reservas efectuadas en Andorra por sus afiliados, en hoteles, apartamentos, servicios adicionales como esquí, alquiler de material, clases y todo tipo de ofertas de ocio, tendrán un descuento del **10%** si se contrata directamente con nosotros. Para poder disfrutar de estas ventajas deberán acceder a la pagina web ***www.skiserveis.com,*** y a continuación entrar en el link **V&A Club,** intoduciendo las claves que han de solicitar: por e-mail, a juan.martinez@usmr.ccoo.es, indicando nombre, apellidos y DNI. Por teléfono, llamando al 91 536 52 91.

- **Curso de Esquí SIERRA NEVADA**

Varios compañeros de Uni2 recomiendan este Curso de Esquí completo **para niños con edades comprendidas entre 10 y 16 años** para el Puente de la Constitución del 4 al 8 de Diciembre. Plazas limitadas. Precio del curso: adulto 370€ y niños (nacidos año 1993 inclusive y siguientes): 330€. Para cualquier información o consulta llamar a **: Lourdes Aguilar**: Telef. **915041526** y mov. **606051537**. email: **mlourdesaguilar@hotmail.com**

- **¡¡¡Tercera Fiesta Calambrecords!!!**

Nuestro compañero, David Tato, de Unísono, toca en el grupo punk-rock **Basura Feelings** , así que os animamos a que vayaís a verle al concierto que darán junto a los grupos **Psicotropia** y **Kram,** el día **19 noviembre** a las 21:00h, en la Sala Siroco (C/ San Dimas, 3. Metro Noviciado y San Bernardo). Precio: entrada+disco de Kram : **8€.**

- **Os recordamos:**

Lotería de Navidad del Comité de Uni2

Nº 48.824

3 € la papeleta en la Sala del Comité
¡¡¡No te quedes sin ella!!!