

comunicado sindical

Comunicado del Comité de empresa, número 14, JUEVES, 4 de mayo de 2005

¡Contacta con nosotros!

La Finca, Edificio 9, planta 0
✉ Comitempresa@uni2.es ☎ 912521695
912521696

Afiliate a **CC.OO.**
Departamento de Afiliación: ☎ 91 536 52 93
<http://www.madrid.ccoo.es>



Sección Sindical CC.OO. France Télécom

Compañeros y compañeras:

En primer lugar, queríamos disculparnos por el retraso en sacar un comunicado. La escasez de recursos, el traslado y las múltiples negociaciones con la dirección no nos han dejado tiempo para casi nada. En este comunicado os adelantamos bastantes novedades que se van a producir en los próximos días.

Beneficios sociales. Las negociaciones con la dirección han dado sus frutos, logrando la práctica equiparación entre los trabajadores procedentes de Uni2 y de Wanadoo. Así, para todos los trabajadores se ha conseguido:

- **Cheques de ayuda a comida por valor de 7'81 euros de lunes a viernes**, restandose 2 cheques por mes por los días de vacaciones excepto en agosto que puede ser alguno más para cuadrar todo. Como habréis podido comprobar, el valor de los cheques de los trabajadores procedentes de Uni2 no ha variado respecto a meses anteriores. No obstante, en junio se procederá a regularizar todas las cantidades desde el 1 de enero, con el abono de los atrasos.
- **Cheques de ayuda a guardería por valor de 60 euros mensuales**, exentos de retención fiscal. También se van a retrotraer los efectos al 1 de enero.
- **Incremento de la indemnización del seguro de vida** a dos anualidades (de fijo más variable) en caso de muerte o incapacidad permanente por causas naturales, o cuatro si es consecuencia de un accidente.
- **Seguro médico gratuito para el trabajador, su cónyuge (incluida pareja de hecho legalmente registrada) y sus hijos.** Además se podrá optar entre dos mutuas distintas, Adeslas o Sanitas, de acuerdo a las preferencias de cada uno. Aquí se va a regularizar la situación desde el 1 de mayo.
- **Un complemento mensual de 79 euros para aquellos trabajadores con hijos discapacitados**, con minusvalía física o psíquica superior al 33 %. Se retrotraerán los efectos al 1 de enero.

Ya existe un compromiso por escrito y en próximas conversaciones con la dirección aspiramos a la implantación de medidas de conciliación entre la vida familiar y la profesional, tales como mejoras en la reducción de jornada por guarda legal y la acumulación de las horas de lactancia. Así mismo, se está estudiando algún sistema que permita que los trabajadores de Meneses puedan también disfrutar del servicio médico.

Supresión del vehículo de empresa. Tras la decisión empresarial de suprimir el vehículo de empresa para el colectivo de comerciales, se ha alcanzado un acuerdo con la dirección. La propuesta inicial de la empresa consistía en un pago único de 4.000 euros, con una exigencia de permanencia al trabajador de un año. Finalmente, tras muchas reuniones con RRHH y asambleas con los trabajadores afectados, se aprobó la semana pasada con casi el 80% de los votos emitidos, que la compensación fuera de 8.000 euros con la consideración de renta irregular según la normativa fiscal vigente, que no hubiera exigencia alguna de permanencia y que la retirada del vehículo no se hiciera efectiva hasta el 1 de julio. Al suponer esta medida una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se establece para aquellos trabajadores afectados que quieran extinguir su contrato laboral, una indemnización correspondiente a 20 días de salario por cada año trabajado y el 100% del bonus, de forma proporcional a la fecha de baja.

La empresa pondrá a disposición del trabajador medios alternativos al coche propio (vales de taxi, alquiler de coches para desplazamientos lejanos..etc). La persona que voluntariamente decida utilizar

su vehículo particular como herramienta de trabajo se le pagarán 17 centimos de euro por kilómetro realizado.

Aprobación de la política de viajes y aprobación de la política de retribución variable.

En este apartado vemos especialmente positivo la consolidación de parte de la retribución variable en el salario para algunos colectivos.

Traslado a la Finca y a Julián Camarillo. Una vez confirmado el traslado a la Finca, desde el comité presentamos a la dirección varias propuestas encaminadas a paliar, en la medida de lo posible, el traslado a un lugar de más difícil acceso y alejado del centro de Madrid. Para ello propusimos: subidas en el plus de transporte, con especial consideración a aquellos trabajadores con su residencia habitual a más de 25 km., gratuidad de las plazas de garaje, un mejor servicio de lanzaderas con salidas y llegadas, además de las establecidas, a Méndez Álvaro, Goya, Príncipe Pío, Corredor del Henares y Pozuelo-Aravaca y ampliación de los horarios de las lanzaderas, especialmente al mediodía para aquellas trabajadoras con reducción de jornada. A la vista de los precios de los escasos restaurantes que hay en la zona, propusimos que se mantuviera el restaurante de empresa y la gratuidad del servicio de vending (agua y café). La dirección ha rechazado todas las propuestas, aunque confiamos todavía en conseguir algunas mejoras.

De manera temporal, el área técnica de la dirección de producción se ha trasladado a las oficinas de Julián Camarillo. La semana pasada se realizó una visita a dichas instalaciones con la presencia de uno de los delegados de prevención del comité de empresa. Estamos a la espera de que nos hagan entrega del informe de la evaluación de riesgos.

Revisión salarial. Desde la dirección nos han informado que **para 2005 el incremento de la masa salarial ha sido del 3,5 por ciento.** Valoramos positivamente que la dirección actualice los salarios para no resultar perjudicados por la inflación, pero no el factor de subjetividad que existe a la hora del reparto, ni que una parte importante del incremento no se destine a paliar situaciones de desigual salario para el mismo puesto y funciones. En cualquier caso, recomendamos a los trabajadores disconformes con su revisión que pidan explicaciones.

Calendario laboral. La postura de la empresa en este punto ha sido inamovible. Hasta el último momento se han presentado alternativas al calendario laboral propuesto por la empresa. En un primer momento se intentó reducir las horas de la jornada laboral en cómputo anual a 1.740, para tener una jornada reducida en julio y agosto. Ante el no, presentamos la opción de reducirla a 1.760 con jornada reducida sólo en agosto. Finalmente, con el compromiso de abrir una futura negociación para la implantación de la jornada reducida en verano para el próximo año y mayor flexibilidad horaria, **el calendario laboral para 2005 queda reducido a 1.772 horas**, manteniendo la flexibilidad de entrada y salida, pero no así el tiempo de comida, que será de hora y media. Este año la jornada laboral ordinaria será:

- De lunes a jueves, ocho horas y media, entrando entre las 08:00 y las 9:00, con hora y media de tiempo de comida.
- Los viernes, seis horas, entrando entre las 08:00 y las 09:00.

Los días de vacaciones serán 25 hábiles y los festivos los que marca la ley, con las festividades locales del Ayuntamiento de Madrid: 1 enero, 6 enero, 24 marzo, 25 marzo, 2 mayo, 3 mayo, 25 julio, 15 agosto, 9 septiembre, 12 octubre, 1 noviembre, 9 noviembre, 6 diciembre y 8 diciembre. Los trabajadores procedentes de Uni2 recordarán que en 2004 los días fueron 27, más el 24 y el 31 de diciembre, pero es necesario explicar que esto fue consecuencia de dos factores: los festivos que caían en sábado y que el 2004 fue un año bisiesto. No obstante, puede que el nuevo Convenio del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid nos dé una alegría reduciendo las horas anuales de jornada y, por consiguiente, aumentando los días de vacaciones.

La valoración que hacemos del actual calendario no es buena, viendo especialmente negativo que se pierda la flexibilidad horaria que teníamos en el tiempo de comida. No obstante, confiamos en que en un futuro próximo la actitud de la empresa sea más razonable y modifique su postura.

Desde el comité queremos pedir que nos ayudéis enviando cualquier sugerencia o comentario que estiméis oportuno. Recordad que la fuerza que podemos hacer es mayor si todos nos implicamos. Os mantendremos informados.