

Uni2 Sindical

BOLETÍN INFORMATIVO DEL COMITÉ DE EMPRESA DE Uni2, NÚMERO 7, JULIO DE 2004
No me dejes en cualquier sitio, recíclame

¡Contacta con nosotros!

C/ Juan Esplandiú 11, Planta 0

✉ Comitempresa@uni2.es ☎ 912521695
912521696

Afílate a CC.OO.

Departamento de Afiliación: ☎ 91 536 52 93

<http://www.madrid.ccoo.es>



Federación de
Comunicación y Transporte
Telecomunicaciones



Cada viernes a las dos de la tarde apagan religiosamente los ordenadores [...] El que quiere quedarse puede, pero tiene que tener un motivo para ello. Los demás, a casa. 'Aunque

parezca increíble, al principio tuvimos que hacer cosas para que la gente se fuese. Elena Pérez, directora de Asuntos Corporativos de Diageo, no está describiendo una jornada intensiva, sino un ejemplo de lo que comienza a conocerse en España como la política de apagar las luces. Un modelo de gestión defendido por empresas que no valoran los horarios maratónicos ni a los empleados exhaustos, sino el cumplimiento de objetivos, la buena planificación y la eficiencia. 'En España todavía se aplaude al trabajador que se queda en la oficina hasta las tantas, cuando debería ser al revés. La persona que se encadena a su mesa horas y horas, o no sabe trabajar, o tiene más trabajo del que puede asumir', explica Paco Muro, presidente ejecutivo de la consultora Otto Walter España. Muro está convencido de que las largas jornadas que aún imperan en la mayoría de las compañías españolas se deben a la baja calidad de dirección de los ejecutivos. 'En los países escandinavos o en Suiza, por ejemplo, se entra a las ocho en punto -ni a las ocho y cinco ni a las ocho y diez- pero, eso sí, a las cinco no queda ni un alma'.

En Diageo, hace tres años que el horario del viernes se cumple a rajatabla. Y funciona. 'Es un mito la idea de que quedarse más tiempo incide en la productividad. Nosotros no hemos notado ninguna diferencia. Puede que cuando la gente está atada a una cadena de producción las horas se noten, pero en nuestro caso lo importante son los objetivos', señala Elena Pérez.

En IBM España no hay normas estrictas respecto a la hora de salir. Se practican horarios flexibles, pero cada día a las siete de la tarde la compañía apaga las luces como un modo de ahorrar energía. 'No echamos a nadie, el que quiera puede encender la luz y quedarse, pero a esa hora queda poca gente', explican fuentes de la empresa. 'No valoramos a la gente por las horas de presencia en la empresa, sino por si cumplen o no con

lo que se les pide. Practicamos una cultura de confianza mutua'.

El ejemplo de Sanitas es similar. El horario es de 33 horas semanales. Los cursos de formación jamás exceden del horario de trabajo. Y las reuniones nunca se convocan a última hora. 'No se valora trabajar muchas horas, sino la rentabilidad y la productividad del empleado. Y en ese capítulo tenemos el índice más alto del sector', señalan fuentes de la compañía. No se apagan las luces a una hora determinada, pero los viernes por la tarde no se trabaja y los encuentros de trabajo tienen hora de inicio y hora de finalización.

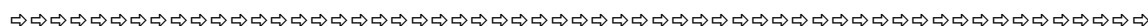
'Los directivos tienen que empezar a mirar mal al empleado que alarga las jornadas. Alguien que al llegar comenta el partido, dilata el café, alarga las reuniones y eterniza las comidas no es más eficiente que una madre con reducción de jornada que hace su trabajo y se va a las cuatro a casa', afirma Paco Muro.

Jornadas eternas. Cuando el problema es el jefe

☐ **El adicto.** La abundancia de directivos con adicción al trabajo es uno de los motivos que explican las largas jornadas laborales que se soportan en España. 'Los adictos al trabajo arrastran a los demás. Son incapaces de ponerse en el lugar de los otros y de darse cuenta de que hay un problema y que el problema son ellos mismos', explica Paco Muro.

⊗ **El equivocado.** Otro perfil de ejecutivo que ve con buenos ojos el exceso de horas es aquel que cuenta con una cultura empresarial baja y considera que exprimir a los colaboradores es la mejor forma de obtener buenos resultados. 'No sabe dirigir a su gente por rendimiento y por objetivos y hace lo fácil: mirar si estás en tu mesa hora tras hora', señala Muro.

👤 **El antihogar.** Es un modelo de directivo que nunca parece tener prisa por irse a casa. 'Se da en muchos ejecutivos que llegan a la cincuentena. Sus hijos son mayores y se preguntan: ¿qué voy a hacer en casa a las siete de la tarde?', explica Paco Muro. Una versión de este perfil es el del directivo extranjero que vive en un hotel y prefiere trabajar a irse a su alojamiento. (*Natalia Sanmartín, artículo publicado en 5 Días el 7/6/2004.*)





LOS SUPERMANES DEL DPTO. TRANSMISION

Todos los Técnicos del Dpto. de Transmisión realizaron un **acto pacífico reivindicativo de protesta** luciendo en sus **camisetas** el logotipo de **Superman** durante todo un día, por la carga excesiva de trabajo que les ha obligado a trabajar fines de semana, viernes por la tarde y a hacer horas extra. Con su trabajo han demostrando su compromiso con la empresa en situaciones de excesiva carga de trabajo, sin recibir a cambio atención a las demandas que los trabajadores han solicitado durante mucho tiempo Desde el comité les damos todo nuestro apoyo y les felicitamos por está idea tan original de protesta. Y por supuesto, invitamos a la empresa a que intente evitar situaciones de este tipo, ya sea con una mejor planificación o invirtiendo más medios. Consideramos que la realización de horas extra sólo debe ser en casos excepcionales, y no para realizar el trabajo diario.



!!!Reunión con Carmen Recio!!!

Por fin, el pasado viernes 16 de julio, tuvimos una reunión con la Directora de RR.HH. y Medios de Uni2, Carmen Recio.

Iniciamos la reunión con una protesta por la ausencia de información hasta el momento, porque no se han utilizado los canales de comunicación, de modo que la información nos ha llegado por rumores o hechos consumados.

C. Recio lo justificó porque últimamente ha tenido que viajar mucho a París, y nos indicó que a partir de ahora, mantendremos **reuniones quincenales como mínimo con el Comité** para informarnos con la antelación necesaria de todos los asuntos y para atender nuestras solicitudes.

Se nos confirmó que se han **abierto dos nuevos centros de trabajo de Uni2** en el **Edificio Apot** y en el **Edificio Aragón** (c/ Alcalá, 506), por tanto las cartas de comisión de servicio ya no tienen sentido. En todos ellos **vamos a tener un tablón de anuncios sindical y podremos repartir este boletín a los trabajadores de Uni2.**

Os informamos de que el planteamiento de RR.HH. es que en el Edificio Apot estén las direcciones corporativas (RR.HH. y Medios, Finanzas, Regulación, Secretaría General y Publicidad y Marca) y el resto de las direcciones en Juan Esplandiú, en el Edificio Aragón y en Meneses.

Los traslados a Apot son de modo provisional, porque en 8 meses el contrato allí caduca. **C. Recio nos confirma que se está buscando un edificio** donde reunirnos a todos. Juan Esplandiú es una de las opciones, pero están mirando más, siempre dentro del cinturón M-30/M-40. Fundamentalmente se trata de localizar un edificio económico, bien comunicado, por metro, cercanías o autobuses (si no estuviera bien comunicado se podrían habilitar "lanzaderas", autobuses para los trabajadores) y con plazas de parking. Se descartan las zonas del extrarradio, tipo Alcalá de Henares o Las Rozas.

Sobre la situación de los **trabajadores desplazados en Amena** y sus condiciones laborales, nos comentó que no se trata de una cesión de trabajadores. Nos dijo que se intenta facilitar el trabajo a dos empleados de Uni2 y nos explicó que no existe ningún compromiso adquirido con el grupo Auna, sino que Wanadoo es proveedor de contenidos de móviles de Amena, y para facilitar los trabajos, el proveedor se desplaza a casa del cliente. No se trabaja para Amena sino que se está trabajando para el grupo France Telecom.

Recalcó que si en algún momento estos trabajadores no están a gusto en su lugar de trabajo, y / o quieren regresar a las oficinas de Uni2, pueden hacerlo sin ningún problema, comunicándolo a RR.HH.

Por nuestra parte, en cuanto a la reorganización interna, también solicitamos **flexibilidad por parte de la empresa**, del mismo modo que nos la han solicitado a los trabajadores, en el sentido de que se abra el abanico de puestos a la hora de recolocar a la gente, es decir, que no se limiten desde RR.HH. a ofrecer un solo puesto porque puede no ser el idóneo. Es decir, se trata de adecuar los puestos a los cv's actualizados y de afinar lo máximo posible a la hora de encajarnos en nuevos o diferentes puestos de trabajo.

Otro punto que tratamos fue **la garantía de empleo**. Como hicimos con I. Fontúrbel en su día, solicitamos de nuevo un acuerdo por escrito para evitar la utilización de mecanismos traumáticos en las reorganizaciones internas y en la futura integración plena de ambas plantillas. C. Recio adquiere de nuevo el **compromiso de mantener los puestos de trabajo**, siempre que haya flexibilidad por parte de los trabajadores, **pero, al igual que su predecesor, lo hace también de manera verbal**, y no está dispuesta en absoluto a reflejarlo por escrito. **Desde luego, seguiremos insistiendo, porque nos consta que en algunas empresas en proceso de fusión se ha hecho de ese modo, en un acuerdo por escrito entre las partes.**

Además, aprovechamos para retomar asuntos que quedaron pendientes con I. Fontúrbel, como el convenio colectivo propio. C. Recio se mostró dispuesta a crear la **mesa de negociación**, pero no ahora, sino ya probablemente para enero 2005.

También tocamos el asunto de las **diferencias laborales entre Uni2 y Wanadoo**, porque a la hora de negociar un convenio en un plazo cercano, habrá que tener en cuenta las condiciones existentes en ambas empresas cuando sólo seamos una. C. Recio señaló que actualmente y de momento seguíamos siendo dos entidades jurídicas diferentes. Le explicamos que no sólo queremos conocer la realidad laboral de Wanadoo, sino que queremos ser parte activa a la hora de unificar condiciones. Es decir, tenemos intención de participar cuando llegue el momento. Se mostró receptiva a ello y ya veremos qué sucede.

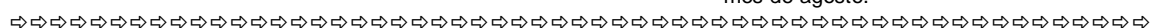
Sobre las **normas de viaje 2004** C. Recio no sabía que ya no aparecieran en intranet. Nos dijo que, en cualquier caso, continúan vigentes las que había hasta ahora, sin ninguna reducción ni ningún cambio. En breve se volverán a colgar de Intranet (la persona encargada está de vacaciones ahora).

Por último, con respecto a los rumores de **fusión jurídica** inminente, nos dijo que será antes de que finalice el año, pero todavía no se sabe ni cuándo ni cómo (si es una fusión o una absorción, si Wanadoo absorbe Uni2 ó es Uni2 quien absorbe Wanadoo, etc.). No cree que sea para septiembre porque le parece muy precipitado. Nos insistió en que se respetarán los plazos legales y se informará en todo momento al Comité.

!!!Últimas noticias!!!

El martes 27/7 mantuvimos otra reunión con Carmen Recio y nos aclaró las siguientes cuestiones:

- Sobre los **coches de renting**: la situación se normalizará en septiembre, y todo volverá a ser como hasta ahora, proveedor incluido.
- La **jornada reducida por maternidad**, como ya sabíamos, aunque no todos, es de 5 horas y 20 minutos, y no 5 horas y 30 minutos, como se venía haciendo en algunos departamentos (Facturación, por ejemplo).
- Las **normas de viaje** continúan como hasta ahora. No hay cambios.
- El cálculo y pago del **bonus** será semestral a partir de este mes de agosto.





Noticias breves

Firmado el IV Convenio Colectivo de Telefónica Móviles

Este acuerdo, firmado el 8 de junio, estará vigente hasta el 31 de diciembre del 2006, cumpliendo las principales reivindicaciones de CC.OO.: mantenimiento del poder adquisitivo con una consolidación salarial por encima del IPC; garantía y creación de empleo; incremento de la aportación empresarial al plan de pensiones; reconocimiento de las parejas de hecho, etc.

Firmado el II Acuerdo de Empresa en Vodafone España

Este nuevo acuerdo, firmado el 9 de junio entre la Dirección de la Empresa y las organizaciones sindicales más representativas (CC.OO. y UGT), estará vigente hasta marzo del 2005.

Esperamos que la Dirección de Uni2 tome nota de estas referencias e inicie con el Comité de Empresa cuanto antes una mesa de negociación para un futuro convenio colectivo.



Constitución del Sector de las Telecomunicaciones en CC.OO.

El pasado 3 de junio se dieron los primeros pasos hacia la constitución del Sector de Telecomunicaciones a nivel provincial. A petición de Juan Antonio Olmos (Secretario General de la FCT de Madrid), se ha creado un primer "grupo de coordinación" constituido por representantes sindicales de las principales empresas del sector, donde por parte de Uni2 estará Antonio Muñoz de la Nava (Presidente del Comité de Uni2). A nivel estatal, el 30 de junio el Consejo Federal de CC.OO. celebró el Congreso Constituyente del Sector de las Telecomunicaciones.

OFERTAS PARA EMPLEADOS



WARNER BROSS PARK

Después de unas cuantas pesquisas, hemos encontrado un nuevo proveedor más baratito, y vamos a realizar un nuevo pedido de entradas para el parque temático **Warner Bros Park**. Así nos beneficiaremos de la oferta que nos proporciona las entradas a un precio de **23 €u.**

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 una semana podréis pasar a recogerlas.

Días de pedido : Del 9 al 13 de agosto

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



Entradas Parque atracciones, Zoo-Aquarium, Aquopolis y Faunia (adultos) y Parques Reunidos (Infantil) en la Sala del Comité.

<u>Precio de venta de entradas para adultos:</u>	
Parque Atracciones	: 17,50 €
Zoo	: 11 €
Aquopolis	: 12 €
Faunia	: 14 €
<u>Precio de venta de entradas infantiles</u>	
Parques Reunidos	: 9 €