

Uni2 Sindical

BOLETÍN INFORMATIVO DEL COMITÉ DE EMPRESA DE Uni2, NÚMERO 8, AGOSTO DE 2004
No me dejes en cualquier sitio, recíclame

¡Contacta con nosotros!

C/ Juan Esplandiú 11, Planta 0
✉ Comitempresa@uni2.es ☎ 912521695
912521696

Afiliate a CC.OO.

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



Federación de
Comunicación y Transporte
Telecomunicaciones



Horas extra

Dice el Convenio (aplicable en Uni2) del Comercio del Metal de la Comunidad Autónoma de Madrid, en su artículo 12º: "Horas extraordinarias: el valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora individual y tendrán un recargo del 75%, y del 150% las realizadas en domingos o festivos. [...] De común acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora **SE PODRÁ COMPENSAR CADA HORA EXTRAORDINARIA POR UNA HORA Y CUARENTA Y CINCO MINUTOS DE TIEMPO LIBRE**. Estas reducciones de jornada podrán acumularse".

Queda claro, ¿no?

Por si no queda claro, el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 35 señala: "Horas extraordinarias: 1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen **SOBRE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO**."

Aclarado todo esto, narramos los hechos. Cómo no, de nuevo la liebre salta en MeneSES. No sabemos qué cabeza pensante decide enmendar la plana a los legisladores españoles y completar la legislación vigente añadiendo a las definiciones y estipulaciones anteriores el vistoso término de "**continuidad de servicio**". Según la misma cabeza, eso significa que las horas extra realizadas desde las 19.00 horas hasta las 22.00 de lunes a viernes, deben ser compensadas en tiempo a razón de una hora, y no de una hora y cuarenta y cinco minutos. O sea, las horas extra entre las siete de la tarde y las diez de la noche son menos horas extra.

El control de la compensación de estas horas lo realizan los gerentes en el caso de MeneSES (desco-

nocemos otros casos). Cuando se les reclama a ellos el cumplimiento de la legislación, aducen que no tienen orden de compensar las horas de otra manera que no responda al término ya expuesto de continuidad de servicio. Vamos, que van a seguir quebrantando la ley. Y según la RAE, quebrantar la ley se llama delito.

Quien da las órdenes en MeneSES da la casualidad que no está en esas fechas, porque es la primera semana de agosto y está de vacaciones; por tanto, los gerentes continúan quebrantando la ley, hasta que se les indique otra cosa.

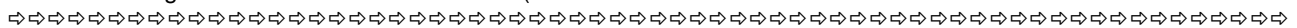
Como el asunto es muy grave, con fecha 11 de agosto solicitamos a la directora de RRHH, Carmen Recio, una notificación para el director de MeneSES que le recuerde en qué consiste la legislación sobre este punto. Y lo hace, en efecto. Envía un mail a Pierre Clavel. Corría el 12 de agosto, y el sr. Clavel había vuelto ya a la oficina.

31 de agosto: de nuevo los gerentes de MeneSES, a preguntas de los miembros de este comité (y de los compañeros que han realizado horas extra y que aún esperan a que la ley se cumpla y puedan ver compensadas esas horas a razón de hora y cuarenta y cinco minutos) insisten en que no tienen ninguna comunicación acerca de cómo deben compensarse las horas extra realizadas acorde con la legislación.

Esto ya no está tan claro. Nos gustaría que alguien nos explicase en qué tipo de empresa estamos trabajando. ¿Vale saltarse la ley a la torera impunemente y por tiempo indefinido? ¿Inventarse conceptos contra Derecho e imponerlos al mejor estilo absolutista? ¿Barrer siempre para dentro mezquinamente, conculcando los derechos de los trabajadores? ¿Por qué los errores de la dirección siempre son en detrimento de los derechos de los trabajadores? ¿Por qué cuando no son errores son manifiestamente comportamientos ilegales? ¿De verdad la cultura empresarial ha avanzado algo desde el siglo XIX?

EXIGIMOS que esta actitud no sólo se corrija, sino que no vuelva a producirse nunca.

En cualquier caso, y esta vez de manera pública, damos un nuevo toque de atención, y ya van tres, a la dirección de Uni2. No vamos a dar ninguno más: tenemos intención de presentar en los próximos días una denuncia ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid si no se resuelve esta situación de manera urgente.





MÁS DE 8 HORAS DE TRABAJO DIARIO PERJUDICAN LA SALUD Y REDUCEN LA PRODUCTIVIDAD

(Lunes, 16 agosto 2004. NOTICIASDOT, IBLNEWS/ Economía.)

Mientras desde algunos sectores se insiste en incrementar la jornada o en sacar más jugo a los empleados, recientes estudios hechos en Alemania demuestran lo que sabe ya desde el siglo XIX: el trabajo excesivo reduce la productividad y es un riesgo para la salud.

Incrementar la productividad y reducir gastos, dos de las grandes prioridades de nuestra época. ¿Y la salud? En el continuo esfuerzo por multiplicar el capital se olvida que la productividad y la capacidad de los trabajadores se reduce drásticamente si no están sanos, informa Claudia Herrera Pahl de Deutsche Welle.

Vivimos el retroceso de una tendencia histórica. Las repercusiones de jornadas de trabajo demasiado largas se conocen desde hace 100 años. Ya a principios de 1900 primeros sociólogos se percataron que la productividad retrocede cuando se trabaja más de 8 horas al día por un tiempo prolongado. Al contrario, investigaciones hechas mucho después, en 1994, comprobaron que la mayor eficiencia se alcanza reduciendo el horario laboral a 6 horas diarias.

40 horas máximo

En Alemania crecen desde hace meses las demandas de incrementar la jornada laboral a 41 horas a la semana. Algunas empresas han negociado nuevos convenios colectivos que así lo estipulan.

Según un estudio presentado por la Oficina alemana de Protección del Trabajador, jornadas de más de 8 horas al día no sólo perjudican la salud sino que además reducen la capacidad y motivación de los trabajadores. Actualmente, según el estudio citado, uno de cada cinco empleados en Alemania trabaja más de 45 horas a la semana. La motivación, la satisfacción y las pretensiones personales pueden contrarrestar sólo por corto tiempo el impacto físico y psicológico de un exceso de trabajo. A largo plazo el exceso se convierte en un riesgo para la salud. La falta de tiempo y el descuido de los contactos sociales privados generan una serie de tensiones peligrosas para la salud.

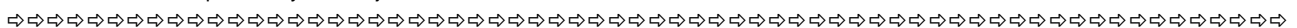
En una encuesta a largo plazo realizada entre 1998 y 1999 se registró que junto con el incremento de las horas de trabajo crece también la presión. Sólo un 32 por ciento de los encuestados que trabajan menos de 30 horas a la semana se sienten estresados. Entre los que trabajan hasta 48 horas el porcentaje de gente que se siente presionada crece a 55%, mientras que entre aquellos que trabajan más de 48 horas se dispara drásticamente a un nivel del 75%.

“No puedo más”

Lo mismo sucede con el sentimiento de estar al borde de las capacidades físicas por cansancio. Sólo un 11% de los que trabajan menos de 30 horas se llegan a sentir exhaustos. Entre los que trabajan entre 30 y 48 horas son un 20%, mientras que entre los que trabajan más de 48 horas el porcentaje asciende a 33%.

Correspondiéndose con el incremento de las horas de trabajo incrementan también los padecimientos como cansancio general, insomnio y también las insuficiencias cardíacas.

El estudio fue hecho de forma general en diversas áreas y diversos niveles en el escalafón de las empresas y demuestra también que a mayor trabajo crece el descontento



y la desilusión con el trabajo realizado. Sólo un 8% de los que trabajan menos de 48 horas se muestra insatisfecho con lo que han realizado. Pero entre los que trabajan más de 48 horas el nivel asciende a 19%.



RESULTADO DE LA PRIMERA REUNION DEL COMITÉ EUROPEO DE FRANCE TÉLÉCOM

Durante los últimos días de junio de 2004, se celebró en París la primera reunión del comité Europeo de France Télécom, del que es miembro nuestra secretaria del comité de Uni2, Yolanda Díaz Arranz.

La importancia de un comité europeo es múltiple, ya que permite conocer de primera mano las grandes líneas de la marcha de la empresa principal que necesariamente nos afectan a las filiales. Pero también permite abundantes contactos, más que enriquecedores, con compañeros de otros países y de otros sindicatos europeos. Se trata de conocer y darse a conocer, para establecer líneas de trabajo conjuntas que den solución a los problemas que compartimos los trabajadores en diferentes empresas y diferentes países.

El comité europeo de France Télécom es un órgano muy amplio, compuesto por 30 personas de 18 nacionalidades. Semejante volumen obliga a la creación de un comité restringido, o bureau, que imprima más agilidad a las reuniones del gran comité. Este bureau se compone de 7 miembros, entre los que se encuentra Yolanda, nuestra representante española. La principal misión del bureau es redactar el orden de las reuniones del comité europeo.

Además, durante estas primeras jornadas, se produjeron numerosos contactos con la cúpula directiva de FT. Mediante diferentes presentaciones, la dirección fue exponiendo la marcha, tanto reciente como prevista, de la empresa desde distintos enfoques, como el financiero, el social, el técnico, etc. Es obvio que FT está cambiando a un ritmo apresurado: en Francia, por ejemplo, se trata de alcanzar la privatización, y este giro en la casa madre nos afecta a todos los empleados del grupo. Son esos cambios tácticos los que nos han explicado, desde el punto de vista de que somos una empresa global que para sobrevivir con holgura, como líder del mercado, tiene que limpiarse y reestructurarse primero, y después seguir. Y todo en función del cliente. Pero no del trabajador. Ahora parece que somos más una carga que el valor más importante de la empresa.

Ahora que el Estado Francés posee menos del 50% de FT, los mensajes de la dirección francesa cobran más sentido. Uno de los proyectos en marcha a nivel global es el llamado Total Operational Performance, es decir, el programa TOP. Se basa en 49 puntos de acción que abarcan desde la unificación de las “fuerzas” en cada país europeo con implantación de FT hasta compartir por todo el Grupo los sistemas, métodos y procesos de trabajo. Se está realizando una reestructuración de puestos de trabajo para aumentar la eficacia de las fuerzas de venta y reducir los gastos de marketing, de acuerdo con una nueva lógica de hacer que gire en torno al cliente y no en torno a la red. En palabras de Thierry Breton, la consigna es que el Grupo FT debe convertirse en el operador de comunicaciones de banda ancha integrado. Y la ocasión la pintaban calva para utilizar la representación de los trabajadores europeos del Grupo como portavoces de este mensaje en cada uno de sus países y ámbitos.

En lo que nos afecta en casa, FT crea la división Home, es decir, los servicios residenciales de FT, que se apoya entre otras cosas en el control de la red en España (Uni2+AI-Pi). Por extensión, Home tiende a agrupar los contenidos de las unidades de negocio en España, y el lanzamiento como operador integrado Voz/Imagen/Internet se producirá en este

