Uni2 Sindical

BOLETÍN INFORMATIVO DEL COMITÉ DE EMPRESA DE Uni2, NÚMERO 4, ABRIL DE 2004

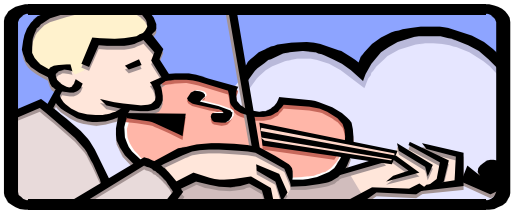
¡Contacta con nosotros!
C/ Juan Esplandiú 11, Planta 0
✉ Comitempresa@uni2.es ☏ **912521695**
912521696

Afíliate a CC.OO.

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

CC.OO.
Federación de Comunicación y Transporte
Telecomunicaciones

wanadoo : el baile continúa



Compañeros, desde nuestro comunicado del viernes, el baile continúa. Desde principios de año sabemos que los destinos de Uni2 y Wanadoo van a confluir irremediablemente: el mercado manda, que es tanto como decir el capital. Pero estamos a principios de mayo y aún no sabemos de modo claro y preciso en qué consiste la confluencia. Desde RR.HH. se nos dice que, siguiendo las líneas maestras de France Telecom, (ajuste de las áreas de la empresa a los mercados: residencial, corporate, móviles) naturalmente tenemos que converger con Wanadoo, y lo menos importante es que se trate de una fusión jurídica real o virtual. Nos dicen que se está planteando una estrategia de crecimiento, que no se pretende hacer lo mismo con menos.

Pero esto, por supuesto, tiene unas implicaciones operativas importantes: el hecho de integrar la gestión de dos entidades societariamente diferentes no va a significar parar la máquina, es decir, **todas las transformaciones van a ocurrir sobre la marcha**. Sin embargo, nos lanzan un mensaje tranquilizador: **creen poder garantizar el empleo** de todos. **Haciendo cosas distintas, pero haciéndolas**.

Dado el momento en el que nos encontramos, nos cuentan que las líneas maestras de la "convergencia" no están todavía definidas.

Sin embargo ya podemos enumerar una jugosa lista de consecuencias:

- Ambas empresas han lanzado ya productos conjuntamente (Naveghable).
- Compartimos presidente con Wanadoo.
- Financieramente se reporta cada mes a Wanadoo Francia.
- Una Comisión de integración entre ambas empresas se reúne cada lunes para diseñar las estrategias.
- Seis compañeros han pasado a trabajar en comisión de servicios a Wanadoo.
- Varias personas de Wanadoo vienen en comisión de servicios al área técnica de Uni2.
- Se están produciendo reorganizaciones a gran escala en diferentes áreas: venta indirecta, sistemas de información, dirección técnica, facturación.
- Las relaciones con la prensa se controlan desde Wanadoo España (hace más de mes y medio que Uni2 no publica una nota de prensa).

Parece claro que, aunque aún no se sabe con certeza el camino que se va a seguir, ya se está siguiendo.

Desde este editorial queremos poner de manifiesto nuestro malestar por el **retraso y la vaguedad de las informaciones que nos están llegando**. Ya ha ocurrido de hecho que este comité se ha enterado de medidas que afectan a amplios colectivos de esta casa por la prensa, como ocurrió con el anuncio de la creación de "Home", que agrupa las unidades de negocio residencial de Wanadoo y Uni2. Por no hablar de que siempre hemos tenido que solicitar nosotros la información. O peor aún, informaciones apocalípticas que nos llegan de alguno de los cuestionados "líderes Uni2", que han lanzado opiniones de cosecha propia a sus equipos (se ha hablado de hasta 200 despidos, de fusiones en 3 semanas...), en absoluto contrastadas y totalmente descoordinadas de las que nos envían las fuentes autorizadas de la empresa, léase RR.HH., mientras que a nosotros se nos pide seso y cabeza a la hora de manejar los mensajes que podemos publicar. Están consiguiendo que nuestra empresa, se esté convirtiendo en un lugar inhabitable.

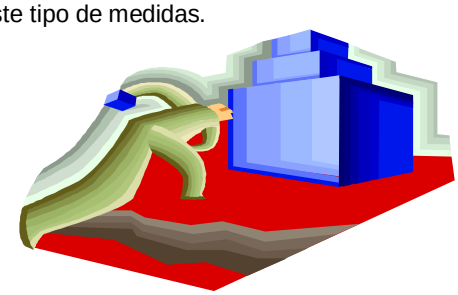
Aviso para navegantes: no estaría mal **que todos fuésemos actualizando el c.v. en People Soft,** por aquello de que todos vamos a tener una oportunidad en la nueva estructura

resultante de la "fusión virtual" con Wanadoo. Y por finalizar con el asunto de la **información escamoteada**: en las siguientes páginas os contamos nuestro encuentro con la empresa ante el Instituto Laboral de Madrid, porque no nos facilitan información económica imprescindible para nuestro trabajo. En concreto, lo referente a bandas salariales.

Se niegan absolutamente a proporcionarnos esos datos, por lo que os volvemos a hacer un llamamiento: **POR FAVOR, CUMPLIMENTAD LAS ENCUESTAS ANÓNIMAS** sobre puestos y salarios, y la de salud, **antes del 31 de mayo**. Son imprescindibles para denunciar casos de diferencias salariales abusivas a iguales funciones o de ausencias de subidas anuales bajo la excusa de que estamos por encima de mercado o de convenio.

Cambiando de asunto, queremos **aclarar una frase** publicada en nuestro anterior boletín. Cuando hablábamos de la subida de los cheques gourmet, decíamos ***..."(restaurante de Juan Esplandiú no accesible a todos los trabajadores de Uni2)"...*** nos referíamos a que no está al alcance, por tiempo y distancia, de todos los trabajadores de Uni2. Así por ejemplo, el restaurante de Serunión no beneficia demasiado a los trabajadores de Uni2 en Meneses, en Julián Camarillo, en comisión de servicios en Wanadoo, a los trabajadores de la Dirección de Clientes que en breve se trasladarán a Alcalá, 506, y a los comerciales, técnicos de CIM y otros empleados que por las características de sus puestos de trabajo tengan que comer muchas veces lejos de este edificio. El **restaurante se trata de un lugar público al que cualquiera, y subrayamos, cualquiera puede entrar**.

Por último, os informamos de que el 28 de abril se produjo un **nuevo despido individual** en el área de Sistemas de Información. El motivo vuelve a ser "bajo rendimiento", y RR.HH. insiste en que este despido no tiene nada que ver con el proceso de integración entre Uni2 y Wanadoo. De nuevo, como Comité de Empresa expresamos nuestro más firme rechazo ante este tipo de medidas.



Escrito presentado por el Comité ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid

El Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid (IL) es una institución de fines socio-laborales, que se constituye en virtud del Acuerdo Interprofesional firmado entre CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, CC.OO. y UGT. Esta fundación sin ánimo de lucro se constituye para el ejercicio de las actividades de carácter general de ***conciliación, mediación y arbitraje*** en materia laboral, en beneficio de las empresas y de los trabajadores. El convenio del comercio del metal al que se adscribe Uni2, prevé acudir a este organismo para solucionar conflictos colectivos ***de manera extrajudicial***. Y para solucionar un conflicto antiguo con la empresa, el Comité de Empresa de Uni2 decidimos acudir a este organismo. El motivo fue la ausencia de información en determinada documentación que nos proporciona la empresa. Por ejemplo, tenemos derecho a tener copia básica de los contratos; sin embargo, la empresa borra los datos económicos. Tenemos derecho a conocer los importes mínimo y máximo de la retribución correspondiente a cada nivel salarial; y la empresa no nos los facilita. Tenemos derecho a conocer número de horas extraordinarias y guardias que se realizan en la empresa y las personas que las efectúan; y la empresa nos da estos datos agrupados bajo centros de coste.

Tras recibir Uni2 la cédula de citación para celebrar este acto de mediación, el pasado jueves 29/04/04 a las 10:00 acudimos al IL una representación del Comité con un asesor de CC.OO., Diego García, Secretario de Acción Sindical, y por parte de la empresa, el director ejecutivo de RR.HH. y Medios, Ignacio Fontúrbel junto con Antonio Ribas, abogado externo.

El abogado de Uni2, tras indicar que la empresa tiene un espíritu dialogante y conciliador, con respecto a los siguientes puntos de nuestro escrito, expuso lo siguiente:

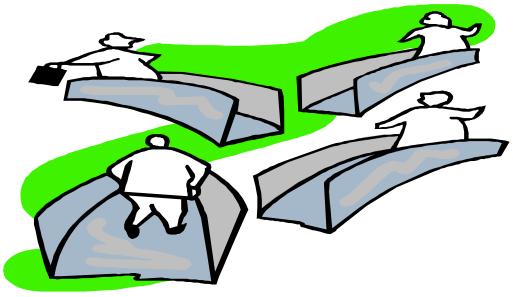
1) **Sobre la eliminación de la información relativa a la retribución bruta anual en los contratos básicos**: no la facilitan porque nuestro derecho de información entraría en colisión con el derecho de intimidad de los trabajadores. (No vulneraríamos este derecho ya que en la copia básica no debe aparecer ningún dato personal identificativo del trabajador). Estarían dispuestos a darnos los datos económicos siempre y cuando el trabajador lo autorizara.

2) **Sobre el importe mínimo y máximo de retribución correspondiente a cada nivel salarial**: sostienen que no están obligados a dar nada, y se limitan a decir que los mínimos son los que aparecen en el Convenio del Comercio del Metal. Argumentan que las retribuciones se basan en parámetros objetivos basados en estudios y estadísticas de mercado, en un "punto de referencia externo" y en "información reservada". Y por unos asuntos u otros, no van a facilitar nada al comité, bien porque la información de la que hablan, o no existe, o es pública y se puede comprar en librerías, o es reservada.

3) **Sobre las horas extraordinarias y guardias que se realizan en la empresa y las personas que las efectúan**: sostienen que nos dan el global y que con ello cumplen escrupulosamente la legislación vigente.

Como podéis imaginar, estamos diametralmente en contra de todas y cada una de sus argumentaciones.

Diego, nuestro asesor de CC.OO., expuso que, aunque nosotros valoramos el diálogo y el espíritu de negociación de la Empresa, las posturas están enfrentadas sin visos de acercamiento. Nuestra impresión es que la referencia del Convenio del Comercio del Metal no se ajusta a nuestras realidades, por lo que no nos parece el marco legal adecuado para las relaciones laborales. Ante esta posición del comité, Ignacio Fontúrbel, que defendió la suya, recogió el guante. De este modo se ha abierto la puerta para la constitución de una plataforma de negociación para la creación de un marco legal más amplio como puede ser un convenio colectivo propio.
Entendemos que esta idea es muy positiva y, si es cierta la voluntad de la empresa en este sentido, **se da por fin el primer paso para empezar a trabajar en un futuro convenio colectivo propio** que es nuestro objetivo final.
Así que finalmente, aunque el motivo por el que acudimos al IL finalizó con el resultado de "sin avenencia", y aunque hemos dejado de momento en suspenso e intacta la vía de la Inspección de Trabajo y de los Tribunales, decidimos confiar en la seriedad de la voluntad expresada por Ignacio Fontúrbel para avanzar hacia un convenio colectivo propio.



Comisión de servicios de trabajadores de Uni2 en wanadoo

Como sabéis, se acaban de producir los primeros "trasvases" de trabajadores de Uni2 a Wanadoo. Queremos infomaros acerca del proceso, porque comenzó de un modo muy desfavorable para los trabajadores.El caso se nos presentó cuando Laura de los Ríos, compañera del área de Facturación, pidió asesoramiento al Comité por ser la primera persona de Uni2 en ir a trabajar a Wanadoo. En un primer momento la empresa pretendía que el procedimiento consistiera en una **baja voluntaria en Uni2 y un nuevo contrato en Wanadoo**, y esto implicaba que debíamos velar por que en las cláusulas del nuevo contrato en Wanadoo se recogieran claramente:

1. la antigüedad a todos los efectos (incluidos efectos indemnizatorios),
2. la eliminación de toda referencia a periodos de prueba,
3. la indicación del mismo salario bruto anual y el mismo porcentaje de retribución variable, los mismos beneficios sociales...etc.

Además, tampoco quedaba claro a cargo de qué empresa corrían las vacaciones no disfrutadas: si las pagaba Uni2 en el finiquito o si se mantenían esos días de vacaciones en Wanadoo. Tras insistir en este asunto, Uni2 decidió hacerse cargo del pago. Pero quedaba otro fleco pendiente: ¿qué empresa se hacía cargo de la parte de variable no retribuida al trabajador? No estaba definido: como Wanadoo no se iba a hacer cargo del pago, entonces Uni2 debía retribuir al trabajador en el finiquito la parte proporcional del bonus no cobrado.

Y aún quedaban dudas sin resolver, especialmente cuando desde **Wanadoo** nos confirmaron que allí **no se aplica ningún convenio concreto sino legislación general.** Esto se traducía en algunas diferencias:

1) si el contrato se extingue por voluntad del trabajador debe mediar un periodo de preaviso de 1 mes (en Uni2 son 15 días),
2) los días de vacaciones son 22 más el 24 y 31/12, festivos (no tienen los 5 días no consolidadles como en Uni2),
3) la disponibilidad y el horario del trabajador quedan mucho más abiertos en Wanadoo que en Uni2,
4) Wanadoo no ofrece cheques guardería.

Para ser justos, debemos indicar algunas diferencias más ventajosas en Wanadoo que en Uni2. Por ejemplo, en Wanadoo tienen bonus semestral; tienen los cheques gourmet de más cuantía (7,81euros frente a los 6,50 de Uni2); el trabajador puede elegir el seguro médico entre Adeslas y otra compañía; Wanadoo, además, cubre el 100% de la cuota del cónyuge, mientras que Uni2 sólo cubre el 50%.
Ante tanta diferencia laboral, Uni2 reconsideró la fórmula: RR.HH. ha optado por la figura de la **"comisión de servicios", mucho más ventajosa para el trabajador,** ya que se mantienen las **mismas condiciones que se disfrutan en Uni2 y se sigue con el mismo contrato.**
El día 19 de abril tuvimos una reunión con RR.HH. en la que se nos comunicó oficialmente que se iba a adoptar la comisión de servicios en Wanadoo para cinco trabajadores más. Según RR.HH. esta medida debía ser contemplada por los afectados como una "oportunidad", ya que o la aceptaban o ya solo quedaba una vía... no tan ventajosa, es decir, el despido.
Como Comité, nuestra misión principal es salvaguardar los puestos de trabajo, y en ese sentido, no nos queda otra salida que estar de acuerdo con esta medida, porque garantiza el empleo y evita una posible reducción de plantilla, pero entendemos que esta noticia no es agradable para nadie.
Estas son las 6 personas que van a wanadoo:

- **Laura de los Rios Castro** del departamento de Facturación y Riesgos (ya está trabajando en Wanadoo desde abril).
- **Raquel García González** del área de Finanzas, Calidad y Compras.
- **Cristina Sansegundo Cebrían** del departamento de Ventas Mercado Empresas.
- **Susana Freeman Gore** de Sistemas de Información.

- **Teresa Garabito González** del departamento de Ventas Mercado Residencial,
- y una última persona perteneciente al área comercial.

Todas ellas tienen en común un perfil en áreas de gestión y administración. Todas ellas han recibido o van a recibir la misma carta de comunicación de la comisión de servicios en Wanadoo. La hemos analizado con los servicios jurídicos de CC.OO. y es legalmente correcta.

Reunión del Comité con RR.HH. por el asunto wanadoo

A la vista de la marcha que está adquiriendo el proceso de integración entre Uni2 y Wanadoo, a petición nuestra mantuvimos una reunión con RR.HH. el pasado día 30 de abril para solicitar una información extensiva, periodica y más profunda sobre los derroteros que va a seguir este proceso, principalmente en cuanto a garantía de empleo y trabajo. Ya que este tema nos parece suficientemente grave, invitamos a la reunión a Juan Antonio Olmos, Secretario General de la Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO.-Madrid.

En representación de la empresa, Ignacio Fontúrbel explicó los motivos por los que Uni2 tiende a confluir con Wanadoo: rande Telecom quiere focalizarse por mercados, lo que incluye a las empresas del grupo, y por tanto a Uni2; la propia rance Telecom está recomprando Wanadoo Francia, es decir, parece que las telecos entran en una etapa de fusiones (ver la prensa de estos últimos días), etc.

Por lo que nos toca, **Uni2 y Wanadoo van a integrarse, de hecho se están integrando ya, en una gestión unitaria, con un único esquema de intereses y de estrategia**. Que esto se produzca a través de una fusión en términos jurídicos carece de importancia, según Fontúrbel. Según nosotros, también, siempre y cuando no se toque el empleo. A este respecto, **Fontúrbel** cree que se puede garantizar el empleo, aunque habrá cambios organizativos relevantes, y recalca que "todo el mundo va a tener una oportunidad" siempre que se sea flexible y se acepten las modificaciones de funciones laborales que se propongan como consecuencia de estos cambios (movilidad funcional). **Nuestra propuesta fue la de reflejar por escrito, mediante un posible acuerdo** entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores**, la garantía del empleo**. De este modo**, durante el periodo transitorio de "fusión virtual" no se aplicaría el art. 51 del ET sobre "despido colectivo"** [...extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción...].Por otro lado, también recalcamos que todos estos movimientos funcionales forzosos generan mucha insatisfacción e inseguridad. Así, solicitamos tener más opciones, más puestos entre los que elegir, por medio de job posting, y si no se pudiera, entonces solicitamos la posibilidad de tener una salida digna, en lugar de irse de Uni2 con "una mano delante y otra detrás". También ante esta situación y retomando lo que se dijo el jueves 29 de abril en el Instituto Laboral, Juan Antonio planteó iniciar una **Mesa de Negociación** antes del verano para tener un marco laboral adecuado y poder así trabajar en un convenio colectivo propio, que además serviría para unificar en un futuro condiciones laborales entre Wanadoo y Uni2. Las conclusiones de la reunión fueron dos: la dirección va a estudiar, sin comprometerse a nada, nuestra propuesta de acuerdo que garantice el empleo en este periodo de transición hacia la "fusión virtual". Y en cuanto a la Mesa de Negociación, tenemos la pretensión de crearla antes de verano, para empezar a discutir y a diseñar un nuevo marco de relaciones laborales cuanto antes. La empresa se mostró abierta a ello.

REORGANIZACIONES INTERNAS

Reorganizacion de Venta Indirecta y Residencial: se han unido los dos soportes telefónicos, Trade Marketing se ha unido extrañamente a Ventas On-line, Información Estratégica y Postventa se han unido a Marketing de Cliente, que sale reforzado. La razón de estos cambios alegada por la Dirección del Departamento es la de crear subdepartamentos más compactos, para que sus funciones no puedan ponerse en duda ante futuras reorganizaciones a más alto nivel. Pymes y Residencial quedan como áreas puramente comerciales.

Sistemas de Información : **9 personas de Sistemas van a pasar a la Dirección Técnica**

El día 29/04/04 tuvieron una reunión con RR.HH. en la que se les explicaba los motivos de este cambio y a la que hemos asistimos dos representantes del Comité.

Desde RR.HH. se confirmó que en total va a haber 30 puestos a cubrir en la Dirección Técnica pero que todavía no se saben los nombres de las personas que lo van a cubrir. excepto estas 9 .

Grupo Centro Soporte Productos Datos dentro del departamento Redes de Datos dependerá a partir del día 26/04/04 del departamento Supervisión bajo la responsabilidad del actual coordinador CSP Voz, siendo este el único interlocutor CSP para temas de activación técnica de servicios voz y datos y nivel 2 de servicio post venta voz y datos.