Uni2 Sindical

BOLETÍN INFORMATIVO DEL COMITÉ DE EMPRESA DE Uni2, NÚMERO 5, MAYO 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

Editorial

Comprobamos que esos tiempos interesantes de los que hablábamos en nuestro último comunicado nos están tocando de lleno. No descubrimos la pólvora hablando de la reforma de la estructura de esta casa, y de la de **Wanadoo**, ni de cómo ha quedado la primera línea directiva. Por supuesto, a partir de ahora falta ver cómo van a quedar el resto de líneas. Se nos dice que todos vamos a tener una oportunidad en la estructura resultante. Pero queda por ver también qué va a pasar si, aún poniendo de nuestra parte toda la flexibilidad del mundo, que tanto nos ruega la empresa, "LA" oportunidad que se nos brinde no se nos adecue ni lo más mínimo. Si se da esta última situación el Comité luchará por defender los intereses del trabajador ante la Dirección buscando la mejor solución a cada caso concreto, pero para ello debéis ser vosotros los que solicitéis nuestra colaboración.

Respecto a la unificación de gestión entre Uni2 y Wanadoo, **os recomendamos leer el artículo aparecido el 12 de mayo en Expansión**, en el que esta reorganización se considera un paso previo para una fusión posterior (entrar en ***Intranet \comunicación Uni2\Corporativa y comercial\Resumen de prensa diario\fecha 12/05/04*** y pinchar el documento adjunto; os recomendamos leer a diario esta sección de la Intranet).

Los **sindicatos** se basan en valores, ideales y en una visión del mundo en la que están plenamente reconocidos los derechos de los trabajadores, en un entorno de estabilidad, equilibrio y justicia para todos.

La principal función de los sindicatos consiste en lograr acuerdos, mediante la negociación colectiva, con los empresarios.

Los temas tratados en este tipo de negociación son muchos más que la mera negociación de horas de trabajo y salarios, lo que refleja la creciente complejidad de las relaciones laborales. En algunos casos, los acuerdos colectivos especifican con gran detalle cuáles serán los salarios, el número de horas de la jornada laboral, los días de vacaciones, las condiciones de trabajo y otras ventajas.

Pero también es cierto que, amparándose en la ley, los empresarios han conseguido crear **nuevos marcos laborales en los que el trabajador no sale precisamente beneficiado**. Se trata de un 'nuevo' sistema de producción: proveedores, empresas de servicios, externalizaciones, subcontratas e incluso sub-subcontratas. Así, se da la situación de que un producto de Uni2 que es definido por un grupo de trabajadores en Uni2 (Madrid), será vendido al cliente por un empleado de una plataforma telefónica (Argentina), activado por un proveedor de servicios, y la postventa es atendida por un trabajador de una empresa de servicios. Y este sistema de producción sigue refinándose: muchos de los trabajadores contratados directamente por Uni2, han sido "externalizados". Uni2 no es un caso aislado; en nuestras reuniones con otros representantes (Auna, por ejemplo) constatamos que están sufriendo procesos similares.

Estos nuevos entornos laborales impiden de raíz la asociación de los trabajadores, e impiden también a los comités ya creados tener una visión global de los problemas de los trabajadores. Además, el tipo de contratación, el miedo a la pérdida del puesto de trabajo, impiden el movimiento asociativo entre los trabajadores subcontratados. Tenemos, pues, a cientos de trabajadores que aunque tengan reconocidos por ley sus derechos, no se encuentran en un entorno de estabilidad, equilibrio y justicia. Y todos podemos acabar en esta situación. La principal misión de Comisiones Obreras es ser un sindicato de clase, de una clase completa, y no un sindicato de colectivos desorganizados y divididos. Es la pretensión del empresario: dentro de este emergente marco laboral de externalizaciones, subcontratas y movilidad funcional, lo que el empresario busca es desestructurar, dividir a la clase trabajadora, externalizarla, subcontratarla, moverla. Atomizarla en definitiva para que pierda su cohesión y deje de ser una clase, vendiéndonos

además la idea (¡bendita propaganda!) de que no somos trabajadores sino privilegiados participantes del proyecto empresarial.
Lejos de caer en el desánimo, **esta situación injusta debe implicarnos más a los trabajadores en la participación de nuestro propio futuro**. Somos nosotros los que debemos velar porque nuestros derechos sean respetados. Del mismo modo que movimientos de asociación de consumidores han conseguido que ciertas empresas multinacionales tengan que modificar las condiciones de sus trabajadores en los países pobres, los movimientos de asociación de los trabajadores deben buscar las herramientas que tienen en su mano para modificar sus propias condiciones de trabajo.
Los sindicatos deben utilizar su poder para forzar la promulgación de leyes a favor de todos los trabajadores, y usar procedimientos conciliatorios que protejan a los trabajadores de decisiones arbitrarias. Históricamente, los sindicatos, con su acción y sus presiones, han permitido mejorar el nivel de vida, no sólo de sus miembros, sino de toda la población. **Empecemos por la base, por tener un comité de empresa de 21 miembros en Uni2.** Empecemos por entender que nadie velará por nuestros derechos, sino nosotros mismos. **No basta con que conozcamos nuestros derechos, debemos aprender a defenderlos.**
Si quieres formar parte del Comité de Empresa teniendo el apoyo de CC.OO., la primera fuerza sindical en España, ponte en contacto con nosotros; queda mucho camino por recorrer.
Os informamos del **último despido individual** que se produjo el viernes 7 de mayo. Se trata de un compañero de Sistemas de Información, y ya son dos en esta área en 15 días. Esperamos que se acabe este goteo de despidos que tienen nuestra más firme condena.

Encuesta de clima laboral

Los estadísticos comentan jocosamente que existen verdades, mentiras, grandes mentiras y encuestas. En esta empresa **la clasificación se amplía: verdades, mentiras, grandes mentiras, encuestas y...**

la encuesta de empleados de Uni2.

La encuesta de **2003**, que realizamos hace algunos meses y que recientemente nos han presentado –solamente a los departamentos con resultados menos pésimos–, no es embustera porque falsee los datos, que hablan por sí solos, sino por las explicaciones dadas por la Dirección a semejante calamidad.
En el año **2002** la encuesta reflejó un panorama desolador: estábamos descontentos y desmotivados, teníamos exceso de trabajo y carencia de formación, empleo inestable e inseguro, una Dirección pésimamente valorada, beneficios extrasalariales insuficientes , lastimosos sueldos, desigualdades escandalosas, favoritismos, tratos irrespetuosos hacia los trabajadores, imposibilidad de promocionar profesionalmente, etcétera, etcétera.
En **2003** las cosas han cambiado: ahora son peores. Si por entonces creíamos estar tocando fondo, nos equivocábamos; todavía era posible una encuesta más negativa. Y suerte han tenido; si se hubiera hecho ahora, después de externalizaciones, semi-fusiones, reorganizaciones, unos cuantos despidos, etc. no sabemos qué hubiera pasado.
Respecto a otras empresas que hacían de contraste, estamos por debajo de la media en todo, especialmente lo referido a estabilidad en el empleo, percepción del jefe inmediato, relaciones de trabajo y Dirección. Los datos se expusieron tratando en todo momento de disimular la hecatombe. Por ejemplo, todos los porcentajes se presentaban en su aspecto favorable, porque, claro, no es lo mismo decir que el treinta por ciento valora positivamente la gestión de la Dirección, a clamar que el setenta por ciento de los trabajadores de Uni2 creen que los responsables máximos de esta compañía no hacen bien su trabajo.
La Encuesta de Opinión de Empleados de **2003** ha arrojado unos resultados que sólo pueden calificarse de lamentables. **Pero la explicación dada es de risa: la culpa la tenemos los trabajadores**. Según los comentarios realizados por aquellos a los que les ha tocado la ***papeleta*** de explicar lo inexplicable, estamos así por estados mentales pesimistas, halos místicos negros o designios de la moda. Hacen suyo el dicho de “no hay mejor defensa que un ataque” y, suponemos que algo avergonzados y con sonrisilla culpable, tratan de convencernos de su irresponsabilidad en la situación actual, de su inocencia y de nuestra culpa.
Evidentemente las medidas que se tomaron para tratar de corregir los malos resultados del **2002**, no fueron acertadas. No había una relación causal entre los problemas que arrastrábamos y las medidas correctoras presentadas. En **2003** hay más de lo mismo: existen problemas pero no propuestas de mejora ni plazos para su ejecución. De hecho, se plantea que las Direcciones de cada área sean las encargadas de decidir e implantar las posibles soluciones, si es que quieren hacerlo. Y mientras tanto, Recursos Humanos, como Dirección **no ejecutiva**, en la inopia.
Pero desde este Comité ni podemos ni queremos aceptar tamaña patraña. Nos es imposible. Pedimos que se tomen medidas serias de manera inmediata y que los responsables de la situación actual no abunden en sus errores de gestión. Queremos que esta encuesta suponga, al contrario que la anterior, un punto de inflexión para cambiar el rumbo en la gestión del personal, para que la próxima encuesta, si finalmente se hace, no arroje datos tan tristes. Desde aquí ofrecemos nuestra colaboración.

Esperemos que la Encuesta de 2004 no sea sólo para despilfarrar dinero, tiempo y recursos. Porque deseamos creer, no obstante, que algún interés debe existir por mejorar el clima laboral cuando se hace el esfuerzo de preguntar y mostrar los resultados. Pero, por favor, que sirva para algo.

¿Por qué solicitamos una sala para embarazadas y madres en periodo de lactancia?

Desde que fuimos elegidos **Delegados de Prevención**, nuestro primer objetivo fue velar por el cumplimiento de las normativas en materia de salud laboral. Una de nuestras prioridades fue, y está siendo, vigilar que las normas en materia de salud para embarazadas y madres en periodo de lactancia se cumpla estrictamente. Sin cesiones ni demora en el tiempo.
El objetivo es doble:

1. Que nuestras compañeras embarazadas tengan **una sala donde poder descansar en condiciones adecuadas**, tal y como determina el punto 3.4º del RD 486/97 donde se establecen las condiciones de los lugares de trabajo.
2. Que las madres que lo deseen puedan **prolongar el periodo de lactancia** de sus hijos, sin que la incorporación de nuevo a su puesto de trabajo tenga que suponer su fin. Para ello **esta sala estará acondicionada con una camilla y una nevera cuyo propósito es depositar la leche materna para que se conserve en condiciones adecuadas**. La reciente Encuesta Nacional de Salud indica que sólo el 23.6% de las españolas dan de mamar a sus hijos durantes seis meses. En buena parte, esto es debido a la imposibilidad de seguir haciéndolo una vez incorporadas a su puesto de trabajo tras la baja por maternidad.

Poder aumentar este periodo **beneficia a la madre**, ya que previene el cáncer de mama y de ovario, así como el desarrollo de la osteoporosis, **y beneficia al niño**, ya que favorece la reducción de la otitis media, reduce la posibilidad del síndrome de muerte súbita, disminuye el porcentaje de diarrea vírica y la morbilidad en las infecciones producidas por el virus sincitial respiratorio (VSR), protege al recién nacido del desarrollo de alergias alimentarias, reduce las enfermedades cardiovasculares y ciertas patologías inflamatorias.
La legislación obliga a que haya una sala para embarazadas, y la medicina indica que con ésta se puede conseguir una mejora en salud de la madre y su hijo. Ahora sólo queda que Uni2 cumpla la legislación, y con ella cuide de nuestra salud y la de los nuestros.

TURNOS EN SUPERVISIÓN

Debido al incremento de trabajo en el **Centro Nacional de Supervisión y Control (CNSC)** de Uni2, y como consecuencia del cambio de turno propuesto a los trabajadores de este departamento, el día 21/04/04 el Comité de Empresa **solicitó:**

1) Un **mayor número de técnicos** para poder realizar el trabajo con una **calidad óptima**. Tras haber realizado un estudio de la situación, consideramos que el número mínimo de personal técnico en el Departamento de Supervisión debería estar compuesto por **22 ó 24 personas**.

2) Como es improbable que las posibles nuevas incorporaciones a este departamento sean inmediatas, y que además se necesita un período de formación, propusimos que por el tiempo estrictamente necesario fuera aplicado un **régimen de turnos alternativo al propuesto por la Empresa**.

El motivo de esta propuesta es el considerable y progresivo aumento de la red desde el año **2000** hasta hoy, lo que está redundando en una merma de la calidad de vida tanto personal como profesional de los trabajadores, al tener que realizar un mayor volumen de trabajo sin aumento de plantilla.
El Comité presentó un **cuadrante de turnos alternativo para 16 personas, como medida transitoria hasta la contratación de más técnicos** por parte de Uni2 para el CNSC, **que consideramos como la mejor y más adecuada solución a este conflicto**.

A solicitud nuestra, el día 28 de abril nos reunimos con la Dirección de RR.HH. para tratar de llegar a un acuerdo entre ambas partes. Aunque no se alcanzó ninguna solución, RR.HH. nos comunicó que **Supervisión se reforzará con 5 ó 7 personas**, aunque todavía no se conoce el detalle de la estructura.
De momento, las negociaciones se han paralizado debido a los cambios organizativos que está viviendo Uni2 a nivel general, pero las reanudaremos en cuanto las circunstancias nos lo permitan.

RIESGOS PSICOSOCIALES

La **Comisión Europea** realizó en **1999** una ***Encuesta de Población Activa*** en la que se estimaba que las enfermedades causadas por estrés, depresión o ansiedad, violencia en el trabajo, acoso o intimidación son las causantes del 18% de los problemas de salud asociados con el trabajo, una cuarta parte de los cuales implica dos semanas o más de ausencia laboral, siendo la

frecuencia de estas patologías dos veces superior en los sectores de la educación, los servicios sociales y los servicios de salud.

Cómo podemos impulsar la acción preventiva de los riesgos psicosociales: como cualquier otro factor de riesgo, los psicosociales han de ser objeto de estudio en la evaluación de riesgos que el empresario debe realizar. Los delegados de prevención tienen que exigir que se incluyan estos aspectos en las evaluaciones de riesgos, ya que son el instrumento fundamental que nos va a permitir hacer una buena prevención:

1. **Haciendo** visible lo invisible y colectivo lo individual.
2. **Exigiendo** que los Servicios de Prevención, propios o ajenos, cuenten con Técnicos Superiores en Ergonomía y Psicosociología, al igual que en otras especialidades, en cumplimiento del reglamento de los Servicios de Prevención RD 39/1997.
3. **Exigiendo** la elaboración de un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales.
4. **Exigiendo** el Seguimiento y Control de la efectividad de las medidas implantadas
5. **Exigiendo** que se realice una adecuada Vigilancia de la Salud, donde se contemplen entre otros factores los riesgos psicosociales.
6. **Exigiendo** una nueva evaluación de riesgos cuando se detecten perjuicios para la salud de los trabajadores, se introduzcan nuevas condiciones de trabajo, etc.
7. **Exigiendo** que en la adopción de medidas preventivas se tengan en cuenta los principios de la acción preventiva (Art. 15.- LPRL):
   - **a.** ***Evitar*** los riesgos.
   - **b.** ***Evaluar*** los riesgos que no se puedan evitar.
   - **c.** ***Combatir*** los riesgos en su origen.
   - **d.** ***Adaptar*** el trabajo a la persona.
   - **e.** ***Tener en cuenta*** la evolución de la técnica.
   - **f.** ***Sustituir*** lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
   - **g.** ***Planificar*** la prevención.
   - **h.** ***Adoptar*** las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Actuación ante las mutuas. Todos los accidentes, lesiones y enfermedades que un trabajador sufre como consecuencia del trabajo deben atenderse a través de las mutuas. Sin embargo, en las ocasiones en que se acude por trastornos derivados del estrés, las mutua nos envía a la Seguridad Social, porque alega que se trata de una enfermedad común, **es decir, para las mutuas, los trastornos derivados del estrés no son un accidente, ni una lesión ni una enfermedad consecuencia del trabajo.** En un caso así, es importante, que aunque finalmente nos atienda la Seguridad Social, ***acudamos en primer lugar a la mutua*** y que presentemos una reclamación cuando no se nos atienda. En todas las mutuas hay una Comisión de Seguimiento y Control con representantes de Sindicatos que pueden presionar para que la mutua se haga cargo de los trastornos psicológicos adquiridos a consecuencia del trabajo.

Actuación ante la seguridad social. Si se consigue un informe del médico, psiquiatra o psicólogo de la Seguridad Social en que aparezca un diagnóstico que haga referencia a su adquisición a consecuencia del trabajo, se puede solicitar una "**determinación de contingencias**".

- **Contingencia común**: se refiere a que es una enfermedad común adquirida por causas ajenas al trabajo.
- **Contingencia profesional**: todas aquellas enfermedades, accidentes o lesiones sufridas como consecuencia del trabajo.

¿TIENES FUEGO?

Como ya hemos comunicado en anteriores boletines, el año **2007 ha sido fijado por la U.E. para erradicar el tabaco en los centros de trabajo**. En la reciente encuesta que se realizó para conocer los hábitos de tabaco que hay entre los trabajadores, se comprobó que el 31% de la plantilla fuma, lo que nos hace esforzarnos para buscar una solución a esta situación, ya sea para los que quieren dejar el hábito (13%), como para los que quieren seguir haciéndolo.

Aunque **el respeto del derecho de los no fumadores es fundamental**, nuestro trabajo va encaminado en dos direcciones:

- **Facilitar los medios adecuados a las personas que quieran dejar este hábito**. Para ello, hemos contactado con varias empresas para que nos facilitasen información sobre diferentes métodos para dejarlo, y tras evaluarlas vamos a presentar al Comité de Salud Laboral de UNI2 la oferta que consideramos más eficaz. Es la que hemos recibido de la empresa EDUCATERRA, pues utiliza las nuevas tecnologías para realizar un mejor apoyo y seguimiento de los compañeros que opten a seguir este plan.

- **Para aquellas personas que quieran seguir fumando**, hemos propuesto que se habiliten zonas, perfectamente acondicionadas, donde puedan seguir haciéndolo. Así, evitaremos que colisione el derecho individual de las personas que no fuman, y el de las que quieren seguir haciéndolo.

Esperamos tener vuestro apoyo en estas nuevas acciones que estamos llevando a cabo.

PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN (PIF)

Los PIF es una iniciativa de formación contemplada en los III Acuerdos Nacionales para la Formación Continua, por la que se establece un régimen de permisos retribuidos de formación, cuyo objetivo es compatibilizar el desarrollo de Acciones formativas, reconocidas por una titulación oficial, con la realización de los puestos de trabajo.

La Convocatoria de ayudas para esta Iniciativa de formación se publica anualmente por Resolución de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo (INEM) y establece los requisitos formales que deben reunir las Acciones formativas y los trabajadores asalariados que deseen acceder a dichas ayudas:

- Haber prestado al menos un año de servicio en la empresa.
- Obtener la correspondiente autorización por parte de la empresa para el disfrute del Permiso Individual solicitado.

El permiso retribuido de formación tendrá una **duración máxima de 200 horas de jornada**, en función de las características de la Acción formativa a realizar.

El trabajador que disfrute de un permiso de formación percibirá, en el periodo de duración, sus retribuciones salariales, que serán financiadas a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, de conformidad con lo previsto en los III Acuerdos.

Tienes más información en:

http://www.fundaciontripartita.org/iiianfc.jsp

OFERTAS PARA EMPLEADOS

Nuestra Compañera**, Elena González Serrano** imparte clases de Iniciación a la práctica de **YOGA** y nosotros como Comité queremos ayudar a promocionar cualquier actividad que realicen los trabajadores de nuestra empresa a través de esta sección del boletín.

Esta oferta es para empleados de Uni2 y de otras empresas externas (Abacco, Unísono, Cap Gemini, etc.) Se trata de una oferta a la medida de los empleados en el **Centro de Salud Integral Amanecer**, no sólo en cuanto a precio, sino también en el contenido y horarios.

El Yoga nos ofrece un conjunto de prácticas relacionadas con el cuerpo, la mente y la respiración que permiten modificar nuestro estado mental de dispersión hacia una mayor calma y orientación además de tonificar y fortalecer el cuerpo. **Programa de las clases**:

- Análisis postural y de la respiración. Establecimiento de conceptos básicos y problemas concretos. Equilibrio entre bienestar-firmeza.
- Práctica de Asanas (posturas, encadenamientos, movimientos y gestos).
- Ejercicios de Pranayama (respiración, relajación)
- Valoración continua personalizada desde el inicio del proceso.

Horarios:

- Opción 1: **de 14:15 a 15:00 martes y jueves**.
- Opción 2: **de 20:00 a 21:30 martes**

Precio: 30 €/mes

Grupos limitados. Consultar plazas disponibles.

Dirección: Centro Amanecer. C/ Alcalde Sáinz de Baranda, 51 1ºB.

Contacto: Elena González 607497822.

El Comité: Ext. 21696 y 21695.

WARNER BROSS PARK

Debido a la demanda, se va a realizar un nuevo pedido de entradas para el parque temático **WARNER BROSS PARK** y así beneficiarnos de la oferta de lanzamiento que nos proporciona las entradas a un precio de **22 €/u. ¡¡SE AMPLÍA LA OFERTA HASTA EL 31 DE MAYO!!** (El precio para pedidos posteriores será de 24€/entrada; en taquilla: 32 €)

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 14 al 21 de Mayo***

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