

acción

Boletín de la SECCIÓN SINDICAL de UGT en ONO.
NÚMERO 2. ENERO DE 2005.



Acuerdos Post-Convenio. Estado de la Cuestión.



Se mantiene el "pulso" negociador...

Como ya os informábamos en nuestro anterior boletín, llevamos varias semanas manteniendo conversaciones con la Empresa referentes a los acuerdos post-convenio que tenemos comprometido negociar. Las conversaciones van por buen camino y existen ya principios de acuerdo en la oficialización escrita de temas referidos a beneficios sociales de los trabajadores de ONO, en los que además se han conseguido algunas mejoras como los tickets de comida para los trabajadores a tiempo parcial. Sin embargo, todavía no hemos alcanzado un consenso en lo relativo al establecimiento de los parámetros económicos de **Movilidad Geográfica**.

Desde la **Unión General de Trabajadores** seguimos trabajando en diversas propuestas que afectan tanto a la Movilidad Geográfica como a los traslados y al kilometraje, y si bien es cierto que la Empresa ha flexibilizado su postura inicial todavía quedan algunos aspectos que han de pulirse para que el acuerdo final sea satisfactorio. Queremos aprovechar estas líneas para expresar nuestro compromiso y nuestra creencia en la negociación colectiva como instrumento de mejora laboral y social para los trabajadores de ONO y trasladaros también que UGT es un referente sindical en ese mecanismo de negociación y que utiliza el instrumento de la comunicación de sus logros porque realmente los ha protagonizado.

SUBIDA SALARIAL

Una vez conocido el nivel de consecución de objetivos ¿cuál será el incremento efectivo en nuestro salario para este año?



(La respuesta en la Página 3.)

A Debate...

En este número 2 de vuestro boletín mensual **acción**, inauguramos la Sección "A Debate" en la que abordamos en este mes el tema de la flexibilización de horarios, con la homologación a las jornadas de trabajo europeas. Asimismo, a partir de este número todos los afiliados también cuentan con un espacio de OPINIÓN.



ELECCIONES SINDICALES en PALMA DE MALLORCA

Acaba de iniciarse el periodo electoral para elegir a los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo de Palma de Mallorca de cara a un nuevo periodo que se presume ajetreado en el plano laboral. Desde la Unión General de Trabajadores en ONO queremos transmitir nuestro más sincero apoyo y compromiso a los compañeros Bernardo, Ana Isabel, Nubia, Joaquín, Sebastián, Cristobal, Fernando y Asunción que se unen a otros muchos compañeros de UGT-ONO para trabajar en la mejora de nuestras condiciones laborales, de nuestro entorno, de nuestra salud y de la conciliación de nuestra vida profesional y familiar.



¿FUSIÓN, COMPRA, VENTA, INTEGRACIÓN...?

El negocio del Cable (y en concreto, las "cableras" ONO y AUNA) está en el punto de mira de todos nosotros, en lo mucho que nos afecta, con la enorme expectativa, ya no incluso de saber si se producirá a corto plazo cualquier movimiento, sino de conocer el carácter y el alcance del mismo.

Unid@s Ganamos Tod@s



Horas extras en NBS (2ª parte)

Como ya os comentamos en el anterior número de este boletín, gracias a la interlocución y el buen hacer de vuestros representantes de UGT, se reguló, subsanándose en buena medida, el conflicto generado por la empresa al instar al colectivo de compañeros del equipo del departamento de Sistemas de Madrid involucrados en el PROYECTO NBS a realizar el esfuerzo extra de ampliar su horario de trabajo, siempre en un intervalo bien acotado en el tiempo, y quedándose en suspenso sus vacaciones navideñas hasta nueva orden.



Pues bien, con el fin de informar puntualmente de los avances en este tema os comentamos que dichos compañeros, una vez finalizado el plazo acordado por escrito, viéndose forzada la empresa incluso legalmente, han vuelto a desarrollar sus respectivos trabajos, dentro de este vital proyecto, en su horario de trabajo normal.



Por otro lado, UGT-ONO en Madrid sigue estando muy pendiente del desarrollo de todas estas situaciones, con el fin de evitar cualquier tipo de abuso e inclusive daños a nuestra calidad de vida y salud, ya que, para este caso concreto, aún resta por solucionar, para todos los afectados, la problemática del disfrute de los períodos de vacaciones pendientes. Todo ello en un año que se nos presenta realmente difícil y en el que, al parecer, será complicado encajar tiempos extras de descanso.

En este punto, os queremos recordar que, según la legislación vigente (artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores), en ningún caso las empresas pueden sustituir el disfrute de las horas pendientes de los períodos de vacaciones por compensaciones económicas.

A Debate...

...Sección con noticias de actualidad en el ámbito laboral, que pueden llegar a afectarnos. Susceptibles de generar polémica



¿Horario europeo en España?

“Estar más horas en el trabajo no es trabajar más”

Estas palabras dichas por un representante sindical no llamarían la atención, pero si vienen del presidente de una asociación de empresarios nos hacen soñar con un cambio de tendencias

Esta frase fue pronunciada por Ignacio Buqueras, empresario y presidente de la Fundación Independiente en una entrevista publicada por El Periódico. Quizá ha llegado el momento de poner en cuestión el sistema de horarios que se practica en España desde los tiempos posteriores a la Guerra Civil, pero que con anterioridad no eran así.

En nuestro país se realiza una jornada laboral distinta a la que se realiza en el resto de países europeos, donde en general disponen de horarios más flexibles, dedicando menos tiempo a la hora de la comida. La jornada es así prácticamente continua y finaliza en torno a las cinco de la tarde.

Para Ignacio Buqueras todo son ventajas en este sistema, que conlleva la conciliación con la vida familiar, lo que redundaría en una mayor implicación de los padres en la educación de los hijos, mejor adaptación de las madres al mundo laboral. La flexibilización de horarios reduciría las congestiones de tráfico en horas punta, proporciona mejoras en la salud al permitir más horas de sueño. Por todo ello, empresas como IBM están implantando esta jornada que **prohíbe las reuniones después de las cuatro de la tarde.**

En este sentido cada vez se oyen más voces a favor de una jornada de trabajo más racional. Entre las organizaciones que están trabajando en estos asuntos destaca la Comisión Nacional para la normalización de los horarios españoles con los de los demás países europeos, que está trabajando en sentar a todas las partes implicadas (**gobiernos, empresarios y sindicatos**) y quien sabe si en los próximos años se producirán cambios en este sentido.

No olvidéis, no obstante, que, sobre todo entre los colectivos de trabajadores más jóvenes (entre los que se cuenta nuestra plantilla) y para hacer realidad objetivos modélicos como los que este empresario nos plantea, hay que ir ganándose las mejoras poco a poco, y todos hemos (con la ayuda y colaboración que como sabéis siempre tenéis desde UGT-ONO) de luchar y hacer frente a situaciones que ya hoy en día son contraproducentes, pudiendo llegar a dañar incluso nuestra propia salud: horarios excesivos, que van mucho más allá de la jornada laboral establecida, o sobrecargas de trabajo bien por mala gestión/planificación de los proyectos bien por un inadecuado dimensionamiento de los equipos de trabajo. Los pasos para ir ganando una óptima calidad de vida en nuestro entorno laboral están en nuestras manos, y poco a poco, con la unión de todos/as se podrá lograr el establecimiento de jornadas de trabajo más racionales y saludables.

Podéis disponer de más información en los siguientes sitios Web:

<http://www.ugt.es/actualidad/abril2004/irs12042004.html>

www.fundacionindependiente.es

La Voz del AFILIADO

...Artículos de OPINIÓN desde nuestro colectivo de afiliados, con cabida a opiniones de interés generalizadas entre tod@s l@s compañer@s de ONO



“Vendedores de Humo”

Todos nosotros, en ONO, y desde hace ya algún tiempo, venimos siendo objeto, y “objetivo” (empleando un término con claras connotaciones electorales, que ejemplifican perfectamente sus intenciones públicas, y no indagaré sobre las privadas), de los “movimientos” (comunicados tendenciosos, críticas injustificadas y siempre negativas, sin aportación constructiva alguna de solución a nuestros problemas concretos, engaños ventajistas, o simplemente, como en casos muy recientes, “salir a la palestra” para APARENTAR), que tienen su origen en “grupúsculos sindicales” por todos conocidos (y que enarbolan, en beneficio propio, la bandera de “representantes de los trabajadores”).

Por todo ello, aprovechando los últimos comunicados “humo” de esos incalificables sujetos y agradeciendo al tiempo la oportunidad que me brindan los esforzados compañeros de UGT editores de este boletín, he de mostrar mi más que justificada indignación y repulsa por el desprecio a nuestra inteligencia, la desidia por la problemática real que existe en nuestro entorno laboral, y, por ende, a la más que reprochable intención demagógica y manipuladora que subyace (aunque bien visible) en cualquiera de las informaciones (bulos o rumores) y comunicados (incendiarios en su mayoría) que hemos de sufrir (aunque a veces nos hagan incluso carcajear) esas “bandas” organizadas, que se llaman a sí mismos “sindicatos [minoritarios]”. Al menos los tenemos localizados y sabemos “de qué pie cojean”. G.E.A.

Noticias del SECTOR

...Sección con noticias de actualidad de interés para todos como colectivo del SECTOR de las TELECOMUNICACIONES

ESPECIAL REFERÉNDUM CONSTITUCIÓN EUROPEA



Los trabajadores y la Europa Social



La positiva valoración de la CES (Confederación Europea de Sindicatos) y del conjunto del movimiento sindical europeo al Tratado Constitucional Europeo (TCE) se basa en que es una mejora significativa en los tres ejes de referencia (político, democrático, y social) respecto a los tratados vigentes, sin que se produzca ningún retroceso respecto a ellos. Para la CES, la construcción europea sigue avanzando con este texto, que ofrece un marco jurídico-político sin precedentes.

El pasado lunes (17 de enero) UGT ha iniciado una amplia campaña informativa a favor del SÍ en el Referéndum que se realizará el domingo 20 de febrero, sobre el TCE; siendo, con ello, el primer país en el que los ciudadanos votarán este texto. Así, ya se ha iniciado el proceso de asambleas informativas y de difusión de diferentes materiales informativos (en la web de UGT “www.UGT.es” puedes visualizar y “descargarte” numerosa documentación, que seguiremos actualizando en los próximos días).

Con relación a las asambleas informativas, en la de Valencia participó Manuel Bonmati (Secretario Ejecutivo Confederal, responsable de Política Internacional de UGT), explicando los avances sociales derivados del TCE entre los que destacó la inclusión, con carácter vinculante, de la Carta de Derechos Fundamentales; así como el pleno empleo y la igualdad de género entre los valores de la Unión Europea.

En las asambleas desarrolladas en Galicia ha participado Cándido Méndez (Secretario General de UGT y Presidente de la CES) explicando que UGT respalda el TCE porque “forma parte de la solución a los problemas de los trabajadores españoles”. Para UGT, la aprobación del TCE es un paso muy significativo en la consolidación de la Europa social.

Subida Salarial para el 2005

En los acuerdos firmados el 8 de Julio de 2004 en materia de subida salarial para el año 2005, el incremento pactado era de un 3,5% vinculado a la consecución del 100% de los objetivos de Empresa. Dado que ese 100% no se consiguió, a falta de finalizar la auditoria, la fórmula alternativa de cálculo contempla la garantía del IPC previsto para el 2005 más la diferencia entre previsto y real a cierre del 2004.

Conocidos los datos estadísticos oficiales, partiendo de un IPC previsto para el 2005 del 2% y de una diferencia entre el real y el previsto del año pasado del 1,2%, nuestra subida salarial, habrá de ser del **3,2%** sin compensación ni absorción, es decir sobre el sueldo bruto.

acción es el boletín informativo de la Sección Sindical de UGT en ONO. Si quieres expresar tu opinión, puedes escribirnos a

boletin_accion_ugt@yahoo.es



LO QUE NOS INTERESA CONOCER...

...SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales)

PREVENCIÓN: Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas **en todas las fases** de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

RECUERDA: UNO DE LOS CONCEPTOS FUNDAMENTALES DERIVADOS DE LA LEGISLACIÓN SOBRE PREVENCIÓN ES EL DE SER UNA **ACTIVIDAD INTEGRAL** EN LA QUE ESTÁ IMPLICADO EL CONJUNTO DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL, DE LA QUE TODOS FORMAMOS PARTE.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. **Artículo 4**

Se entenderá como **RIESGO LABORAL** la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado **daño derivado del trabajo**. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la **probabilidad** de que se produzca el daño y la **severidad** del mismo, considerándose como "daños derivados del trabajo" las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. **Artículo 4**

El *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, órgano científico técnico especializado de la Admón. General del Estado cuya misión es el **análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo**, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas.

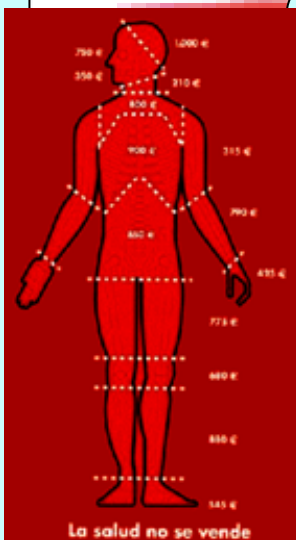
Asimismo, corresponde a la *Inspección de Trabajo y Seguridad Social* la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. **Artículos 8 y 9**

PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA: El empresario aplicará las medidas que integran el **DEBER** general DE **PREVENCIÓN** con arreglo a los siguientes principios generales:

- **Evitar** los riesgos
- **Evaluar** los riesgos que no se puedan evitar
- **Combatir** los riesgos en su origen
- **Adaptar** el trabajo a la persona (concibiendo, en particular, puestos de trabajo que atenúen el trabajo monótono y repetitivo, reduciendo los efectos del mismo en la salud)
- Tener en cuenta la **evolución** de la técnica
- **Sustituir** lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro
- **Planificar** la prevención, integrando técnica, organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales e influencia de factores ambientales
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
- **Instruir** adecuadamente a los trabajadores

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. **Artículo 15**



El empresario garantizará la **vigilancia periódica** del estado de salud de sus trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo, con el consentimiento explícito del trabajador (con excepciones para puestos de trabajo o situaciones especiales), y en todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo, salvaguardándose siempre los principios de confidencialidad e intimidad. Los resultados de esta **VIGILANCIA DE LA SALUD** serán comunicados a cada trabajador afectado.

Cuando la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la **vigilancia periódica** de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. **Artículo 22**

El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban toda la **INFORMACIÓN** necesaria en relación con los riesgos para su seguridad y su salud en el trabajo, así como las medidas y actividades de protección y prevención aplicables necesarias. De todo ello deberá informarse directamente a cada trabajador.

RECUERDA: PARA QUE LA ACCIÓN PREVENTIVA SURTA VERDADERO EFECTO, EL TRABAJADOR HA DE ESTAR **INFORMADO** DE LOS RIESGOS Y LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA SU PUESTO DE TRABAJO CONCRETO.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. **Artículo 18**

El empresario garantizará una **FORMACIÓN** teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, ya en la contratación como cuando se produzcan cambios en funciones, tecnologías o equipos de trabajo. La formación se centrará en el puesto de trabajo/función de cada trabajador, adaptándose a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, y se repetirá periódicamente si fuera necesario. Esta formación se impartirá, a ser posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

RECUERDA: PARA QUE LA ACCIÓN PREVENTIVA SURTA VERDADERO EFECTO, EL TRABAJADOR HA DE ESTAR **FORMADO** EN CUANTO A LOS RIESGOS Y SU PREVENCIÓN PARA SU PUESTO DE TRABAJO CONCRETO.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. **Artículo 19**

