



Negociación: Creación de la COMISIÓN NACIONAL



Vuestra mayor FUERZA a NIVEL NACIONAL dentro de ONO

Desde la **U**nión **G**eneral de **T**rabajadores, y continuando nuestra línea de actuación con seriedad y trabajo constante de cara a conseguir las mejores condiciones laborales para todos nosotros, se ha involucrado desde el primer momento en la creación del primer FORO NACIONAL DE NEGOCIACIÓN EN ONO, que cuenta, frente a la representación de la empresa (Dirección de RR.LL.), con una **COMISIÓN NACIONAL DE NEGOCIACIÓN** por la Representación Social, que lideramos en cuanto a número de representantes (en justicia, por poseer un mayor proporción de delegados a nivel nacional el que es vuestro sindicato de referencia: UGT), y de la que seguro van a emanar con más fuerza y respaldo vuestras reivindicaciones, las propuestas de negociación y las de resolución de problemas, con la esperanza de que se llegue a acuerdos firmados (esto es, que vincularán a la empresa en su desarrollo y correcta aplicación) beneficiosos para todos y se cimienten las bases de una regulación efectiva y más óptima de esas condiciones de trabajo para todos los colectivos integrantes de la plantilla.

Habéis de conocer que dentro de esta Comisión Nacional de negociación, compuesta por 9 representantes nacionales de los trabajadores de ONO, contáis con el esforzado trabajo de cuatro compañeros de **UGT**, más el apoyo de 3 representantes de CC.OO. y un representante por cada uno de los dos sindicatos minoritarios.

(Continúa en la página 2)

¿En qué PUESTO DE TRABAJO estás?

La problemática de los **CAMBIOS DE CATEGORÍAS PROFESIONALES** en ONO

Una vez más, la empresa procede "de facto" a cambiar condiciones laborales (en este caso, y según la Dirección de RR.LL., sólo a nivel "nominal") a amplios colectivos de la plantilla sin contar primero con la participación de vuestros representantes. Se plantean cambios, a priori sólo "nominales", de categoría profesional...

(Continúa en la página 3)

A Debate...

En este número 6 de vuestro boletín mensual **acción**, y dentro de la Sección "A Debate" abordamos este mes el tema de la **SITUACIÓN REAL DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL**. Asimismo, y en el espacio de **OPINIÓN**, nuestros compañeros inciden sobre las "efectistas" (e insustanciales) acciones de la empresa que no mejoran significativamente las condiciones laborales.

800 hombres y mujeres decidirán el futuro de UGT

El día 26 de mayo de 2005 fue presentado a los medios de comunicación (en la sede confederal de UGT) el 39º Congreso Confederal que, con el lema "**TRABAJO Y PROGRESO. Movilizándonos por los cambios**", tendrá lugar en Madrid del 1 al 4 de Junio.

Un Congreso en el que UGT mostrará su firme apuesta por una sociedad más justa y más igualitaria, y en el que se debatirán las diferentes políticas sindicales a desarrollar por UGT, desde la perspectiva de ser un **sindicato para todos**.



ONO-AUNA: La "ÚLTIMA" La opción de compra de AUNA Cable por parte de ONO se refuerza

Al parecer, cada vez se va haciendo más tangible la opción de compra que sobre nuestra empresa "hermana" AUNA ha lanzado la Dirección de nuestra propia compañía: **"ONO refuerza con cuatro fondos su oferta por AUNA Cable"**. La adquisición de la operadora va cobrando fuerza y cuatro nuevas firmas internacionales de capital riesgo están a punto de adherirse a la oferta que lidera el cableoperador español. Se trata de las firmas estadounidenses Quadrangle, Hellman & Friedman y JP Morgan Private Equity, y la británica Candover.

(Fuente: "La Gaceta de los Negocios" - 26/05/2005)

Interlocución global efectiva con la empresa: COMISIÓN NACIONAL de NEGOCIACIÓN

Entrando ya "en harina", os hemos de comentar que la primera acción a desarrollar con la colaboración de todos (y estando la empresa trabajando ya en ello), es abordar la **COMPILACIÓN DE TODA LA REGLAMENTACIÓN INTERNA ACTUALMENTE EL VIGOR EN ONO** dentro de un único y público documento vivo, que contendrá posteriormente las sucesivas actualizaciones que se incorporen a partir de los acuerdos, vinculantes obviamente, que se vayan firmando y que afectarán a toda la plantilla. Se irán recopilando y registrando por el departamento de RR.LL. las prácticas reglamentadas (o de hecho) que en la actualidad (tanto a nivel nacional como local) se estén aplicando a los diferentes colectivos, para que la empresa las contemple y se pueda llegar a consensuar la primera versión de esa importante y necesaria documentación de POLÍTICA INTERNA de ONO.



Por otro lado, y contando con que los intervalos de negociación para cada tema son aproximados, este es el calendario de trabajo acordado que se tiene previsto desarrollar este año dentro del nuevo marco recién creado:

1º.- **POLÍTICA DE HORAS EXTRAS-DISPONIBILIDADES-INTERVENCIONES**

(MAYO-JUNIO)

2º.- **CONDICIONES LABORALES DE LOS COMERCIALES**

(JUNIO-JULIO)

3º.- **PROBLEMÁTICA DE LOS TURNOS**

(JULIO-SEPTIEMBRE)

4º.- **REVISIÓN SALARIAL/CONDICIONES DE EMPRESA RESPONSABLE Y FLEXIBLE (incluyendo horarios flexibles)/EQUIDAD SALARIAL/PLANES DE CARRERA OBJETIVABLES, con procedimientos de actuación (Promoción Interna, p.e.) públicos y claros.**

(SEPTIEMBRE-OCTUBRE)

A Debate...

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

La MUJER en el TRABAJO

"Análisis de los avances y las trabas existentes, a día de hoy, en la incorporación a la vida laboral y el desarrollo profesional de nuestras compañeras de trabajo, teniendo TOD@S como meta la verdadera CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR"



A lo largo de estos últimos veinte años se están produciendo importantes cambios en nuestra sociedad con repercusiones en el mercado laboral y el sistema de bienestar, e incidiendo principalmente en la mujer. La incorporación de esta al mundo laboral ha originado fenómenos como la discriminación laboral, salarial y personal que generalmente llevan a confundir las políticas de la mujer con las referidas al enfoque personal y familiar puesto que ella desde el origen de los tiempos ha desempeñado el papel de procreadora y responsable del hogar.

En la empresa privada se impone la flexibilización del empleo y de las relaciones laborales ya que la globalización supone productividad. De modo que los derechos y necesidades como persona dejan de ser lo prioritario, a pesar de que el bien máspreciado para la empresa habrían de ser sus emplead@s. Aunque la mayoría de las ausencias laborales no son debidas a la maternidad ni por mujeres, este estereotipo origina que sus posibilidades de integración y desarrollo en la empresa se vean reducidas y condicionen las políticas de conciliación. Por esta razón, han sido y son vinculadas a la maternidad y el cuidado de los hijos. Existen consecuencias negativas para la empresa: cuadros de estrés, insatisfacción laboral, menor compromiso y rendimiento con los objetivos de la empresa, que implican un incremento de costes laborales versus decremento de la productividad, menor calidad de vida y pérdida final de personas cualificadas.

Una actitud proactiva de las organizaciones respecto a este tema sería de gran ayuda, pues hay muchas maneras en que la empresa puede ayudar a sus empleadas y empleados a conseguir un óptimo equilibrio entre trabajo y vida privada. No se trata de implementar políticas de mejora del conflicto sino del desarrollo de una **nueva cultura** organizacional **del factor humano**.

Podéis disponer de más información al respecto en los siguientes sitios Web:

<http://www.ugt.es/Mujer/mujer.html>
<http://www.empresaconciliacion.com/>

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



“Soy ONO... Y mi opinión ¿CUENTA?”

Otra VUELTA DE TUERCA en los sobreesfuerzos pedidos a la plantilla, envueltos en los “papeles de regalo” de las ENCUESTAS DE “SATISFACCIÓN”, los “MENTORING”, los “preciosos” PORTALES DEL VOLUNTARIADO...

En los últimos meses muchos trabajadores de diferentes ámbitos de la empresa estamos viendo incrementada nuestra carga de trabajo; el proyecto de NBS o la integración de la red de Castilla y León son ejemplos de estos procesos que requieren un esfuerzo adicional. Los trabajadores vemos como se nos imponen cambios que afectan a nuestro trabajo sin que se nos consulte nuestra opinión y entre tanto se plantean medidas de “lavado de cara” para mejorar la imagen de la empresa.

La Encuesta de Satisfacción de Empleados, en la que hemos participado (pasivamente) más del 75% de la plantilla y de la que aún no conocemos los resultados. O el proyecto de “mentoring” que tan sólo afectará a una pequeña parte de la plantilla. Por otra parte, vemos lanzar iniciativas como el portal del voluntariado, que tan sólo trata de poner “los dientes largos” a los trabajadores ya que con las extensas jornadas de trabajo es casi imposible realizar labores reales de voluntariado en las ONG's. Si la empresa quiere conocer la opinión de los trabajadores puede empezar por preguntar a los representantes sindicales, que conocen bien las dificultades que encontramos los compañeros en el desempeño adecuado de nuestro trabajo.

Noticias del SECTOR

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



ESPECIAL:

ESTUDIO DEL OBSERVATORIO DE LAS TELECOMUNICACIONES Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

Las TIC en los hogares españoles V Oleada

La conclusión principal de esta oleada es que la relación precio-utilidad de las personas que perciben del servicio de acceso a Internet refleja una tendencia creciente de descontento. Un 46% de los individuos menores de quince años consideran que se recibe poco o muy poco por lo que se paga (aumento de ocho puntos porcentuales desde el III Trimestre 2003). Además, el gasto medio por servicio en los hogares con un único servicio ha aumentado casi 3€ por mes y hogar en el último trimestre, situándose en 36,3€.

Respecto al equipamiento se subraya que más de la mitad de los hogares españoles disponen de DVD, experimentando un importante crecimiento. También es considerable el aumento de hogares con cámara de fotos digital y cámara de vídeo digital.

Para más información, puedes consultar la página oficial del Observatorio, en que se encuentran los informes completos detallados con los resultados de los sucesivos estudios a este respecto:

<http://observatorio.red.es/>

¿Cambios en los “nombres” de nuestros puestos de trabajo?

La empresa está llevando a cabo “de facto”, y en principio con el fin, según la Dirección de RR.LL., de homogeneizar la categorización profesional que ahora existe, un “renombrado” de los puestos de un alto porcentaje de nuestr@s compañer@s. Desde UGT se están pidiendo explicaciones formales para aclarar y cuidar de que sólo se trate de eso, de cambios de “nomenclatura”.

Hemos de ser meticulosos y cuidadosos con los escritos que recibimos de la empresa y preguntar, siempre que aparezcan dudas, a nuestros representantes, sobre todo antes de proceder, caso de solicitarse, a su firma.

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

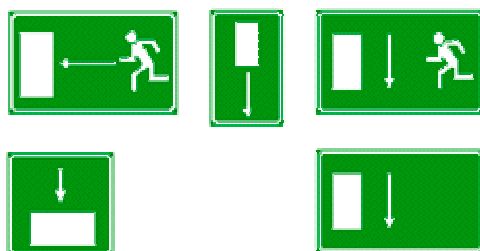
boletin_accion_ugt@yahoo.es



LO QUE NOS INTERESA CONOCER...

...SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS (Señalización de Seguridad)

SALVAMENTO o SOCORRO ▼



Visualidad de socorro



Teléfono de salvamento



Dirección que debe seguirse
(señal indicativa adicional
a las siguientes)



Primeros auxilios

Camilla

Lucha de seguridad

Lavado de los ojos



Protección obligatoria
de la vista



Protección obligatoria
de la cabeza



Protección obligatoria
del oído



Protección obligatoria
para las vías respiratorias



Protección obligatoria
de los pies



Protección obligatoria
de las manos



Protección obligatoria
del cuerpo



Protección obligatoria
de la cara



Protección individual
obligatoria
contra caídas



Vía obligatoria
para peatones



Obligación general
(acompañada, si
procede, de una
señal adicional)



Prohibido fumar



Prohibido fumar
y encender fuego



Prohibido pasar
a los peatones



Prohibido apagar
con agua



Entrada prohibida
a personas
no autorizadas



Agua no potable



Prohibido a los vehículos
de manutención



No tocar

◀ PROHIBICIÓN



Materias inflamables



Materias explosivas



Materias tóxicas



Materias corrosivas



Materias radioactivas



Cargas suspendidas



Vehículos
de manutención



Riesgo eléctrico



Peligro en general



Radiaciones láser



Materias combustibles



Radiaciones
no ionizantes



Campo magnético



Riesgo de tropezar



Caída



Riesgo biológico



Baja temperatura



Materias nocivas

ADVERTENCIA ▶▶