

# acción

Boletín de la SECCIÓN SINDICAL de UGT en ONO.  
NÚMERO 9. OCTUBRE DE 2005.



Se fortalece nuestra posición de cara a la continuidad de nuestra ardua labor sindical contando con la colaboración de nuev@s compañer@s...

## Elecciones Sindicales: UGT-ONO se afianza como la mayor fuerza Sindical



Los resultados de las últimas elecciones sindicales en ONO consideradas un verdadero éxito

La Unión General de Trabajadores, merced a los 2 nuevos compañeros delegados conseguidos en ONO-Castellón más el grupo de 8 elegidos en ONO-Madrid, se reafirma por derecho propio como la opción sindical de referencia dentro del colectivo de trabajadores de ONO. Este hecho no hace sino confirmar que nuestros delegados están realizando un trabajo concienzudo y sensato que refuerza aún más el compromiso de progreso y mejora constante de las condiciones laborales, objetivo prioritario de quienes con ilusión y mucho esfuerzo se dedican a labores sindicales.

(Continúa en la página 2)



### VoD, EL INMINENTE LANZAMIENTO DE LA TV DIGITAL ONO



A partir del 1 de noviembre se abrirá un amplio abanico de posibilidades a través del mando a distancia con el nuevo servicio de la televisión digital, el VoD o Vídeo bajo Demanda. ONO pondrá en marcha este servicio en Santander y poco a poco se irá implementando en todas sus demarcaciones.

Así comienza la carrera hacia un nuevo escenario de medios interactivos abierto a múltiples áreas de negocio como el videoclub, la compra online o telecompra, etc.... Y la generación de nuevos servicios y contenidos.

Aproximándose más al consumidor, a su realidad cotidiana y a su entorno sociocultural, permitiéndole diseñar su propia rejilla de programación de modo que adquiera un papel más activo, convirtiéndose no ya en destinatario de una oferta sino en el propio generador de su "televisión a la carta".

OJO, permitirá ver un determinada vídeo almacenado en un servidor remoto para su consumo a la carta a través de múltiples opciones multimedia y bajo un control total sobre el vídeo personal del cliente, siendo su calidad la equivalente a la de un DVD.

### A Debate...

En este número 9 de vuestro boletín mensual **acción** la Sección "A Debate" nos centramos en una problemática que está plenamente de actualidad y sobre la que intentamos poner urgente solución: **HORAS EXTRAS vs. FOMENTO DEL EMPLEO.**

### ESPECIAL:

#### Nueva Ley Antitabaco

En este número de **acción** abordamos en este Especial la proximidad de la que entendemos para muchos fumadores como traumática puesta en vigor de la nueva **LEY ANTITABACO.**

Unid@s Ganamos Tod@s



## UGT, la mayor y más consolidada fuerza sindical en el mundo de las NUEVAS TELECOMUNICACIONES



Para que tengáis una mejor referencia de nuestro@s nuev@s compañer@s (sumándose, claro está, a los que en ambas provincias continúan con su labor), además de aparecer en estas páginas sus caras, os queremos enumerar de quiénes se trata:

- ☐ JOSÉ LUIS ÚBEDA GARCÍA
- ☐ VERÓNICA MARTÍNEZ BETETA
- ☐ JOSE CARRILLO MONTESINOS
- ☐ CARMEN JUNQUERO AMARILLA
- ☐ RAFAEL RUEDA URREA
- ☐ ANTONIO JAVIER GÓMEZ SÁNCHEZ
- ☐ MARINA AZAÑÓN PORRES
- ☐ ROBERTO BERMÚDEZ GUILLÉN
- ☐ JOSE MANUEL ESTEBAN HERRADOR
- ☐ ARTURO FDEZ. DE VELASCO RODRIGO
- ☐ JUAN JOSÉ JARAIZ ISIDORO
- ☐ JOSE LUIS LÓPEZ GARCÍA

Con la incorporación entusiasta de los nuevos compañeros delegados de UGT designados tras los exitosos resultados electorales tanto en los centros de ONO en Castellón como en los de Madrid, más la inclusión de un nuevo compañero delegado de Murcia en UGT, la consolidación de nuestra fuerza sindical en la que ya se plantea como la empresa de referencia dentro del sector de las Telecomunicaciones en nuestro país es más que evidente, y nos impele a pensar en afrontar los nuevos retos que nos esperan en los próximos y tormentosos tiempos con ilusión y mayor confianza, al tiempo que con la lógica precaución, continuando con el trabajo sindical del día a día con su ayuda y con la seriedad, rigurosidad y responsabilidad que nos caracteriza.

Tal como incluso deja entrever el CONSEJERO DELEGADO de ONO (R. Alden) en carta del 19/10/2005 a toda la plantilla de las hasta este momento empresas independientes AUNA y ONO, se avecinan tiempos de cambio, de transformación. Y si bien sus palabras no aclaran de modo exhaustivo, probablemente por lo temprano de su distribución, los términos en que efectivamente aquel se producirá, sí pone de manifiesto que el hito de Noviembre consta como el mes de aparición efectiva dentro del panorama nacional de una nueva y potente empresa de Telecomunicaciones ("ONO", marca que aunaré a ambas), reto que hemos de afrontar con el apoyo y colaboración de tod@s.

### ESPECIAL...

...Ante la cercanía de la entrada en vigor de la NUEVA LEY ANTITABACO



### El Congreso de los Diputados aprobó por unanimidad la Ley Antitabaco

**La Comisión de Sanidad y Consumo del Congreso de los Diputados ha aprobado por unanimidad el proyecto de ley antitabaco que prohibirá fumar en todos los centros de trabajo a partir del 1 de enero de 2006**

El dictamen, que pasará ahora a debatirse en el Senado, contó con el apoyo unánime de la Comisión de Sanidad salvo en algunos detalles como la financiación de los tratamientos para dejar de fumar.

Esta enmienda del Grupo Popular fue rechazada. La portavoz socialista de Sanidad, Isabel Pozuelo, se mostró en contra de financiar los tratamientos de deshabituación del tabaco al considerar que "no hay evidencia científica sobre su eficacia".

Los partidos políticos habían presentado casi 200 enmiendas al anteproyecto de ley. Según Pozuelo, la ley puede pasar su trámite en el Senado en las próximas semanas, de forma que a mediados de noviembre o primeros de diciembre sea definitivamente aprobada por el Congreso de los Diputados. Se espera que entre en vigor a principios del año que viene.

La ley establece en su artículo 7 la prohibición de fumar totalmente en centros de trabajo públicos y privados; en centros, servicios o establecimientos sanitarios; en centros docentes; instalaciones deportivas, centros comerciales; medios de transporte; estaciones de servicio y ascensores, entre otros lugares.

Fuente: EL MUNDO ([el-mundo.es/SALUD](http://www.el-mundo.es/SALUD)) <http://www.el-mundo.es/elmundosalud/2005/10/05/tabaco/1128513554.html>

## A Debate...

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

# HORAS EXTRAS vs. FOMENTO DEL EMPLEO

La reducción de la jornada laboral así como la realización de horas extras, tiene abierto un debate sobre la problemática situación del empleo en Europa. Hasta el momento todas las iniciativas de creación de empleo mediante la reducción de la jornada laboral, la eliminación de horas extraordinarias o la utilización masiva de contratos a tiempo parcial suponen, en última instancia, una rebaja salarial.



En nuestro país la **jornada de trabajo supera las 40 horas semanales** frente a un tope legal de 39, lo que se traduce en una enorme cantidad de horas extras realizadas al año que equivaldrían a la creación de miles de empleos a jornada completa. Mientras el Estado y los empresarios se limiten a denominar o identificar las horas extras como aquellas originadas por "motivos de fuerza mayor" (obligados por "razones de producción"), y no se penalice su uso, no sólo NO se fomenta la creación de empleo, sino que conlleva aparejada una pérdida de competitividad y, con ella, de puestos de trabajo. El hecho de que haya personas dispuestas a realizarlas, y la empresa lo mantenga, implica la pérdida de empleos potenciales.

Mientras perviva la creencia en un alto índice de empresas en considerar las horas extra como síntoma de productividad y afinidad a la compañía, de modo que "éstas se utilizan como si correspondiesen al horario laboral habitual de los empleados", seguirán existiendo las ampliaciones de jornada encubiertas. La mayoría de estas horas no se declaran y para el empresario suponen un coste variable que siempre puede utilizar.

Según datos recogidos por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) entre más de 5.000 empleados, casi la mitad de los trabajadores, en concreto el 46,4%, realiza horas extraordinarias y de ellos sólo el 22,3% recibe alguna compensación por este esfuerzo. La mayor parte de los trabajadores que prolongan su jornada laboral (el 73,3%) lo hace por sobrecarga de trabajo, mientras que el 11,5% esgrime razones personales y el 6,4% alega que la realización de horas extras se debe a la escasez temporal de personal.

Cabe, además, preguntarse si esta gran cantidad de horas laborales por empleado no es parte integrante también de la baja productividad individual del trabajo, como se refleja en la posición sostenidamente baja de nuestro país en los mismos *rankings* que miden la duración de la jornada. Las causas no residen sólo en la organización del trabajo, también dependen de la motivación por el trabajo: cuanto más se implican los trabajadores, más se dedican a él y más horas extras realizan.

Hay que hablar de flexibilidad como receta para mejorar el desempeño empresarial y el fomento del empleo, aludiendo a este término como el fin de la época del trabajo rutinario y repetitivo y a nuevas oportunidades de autonomía y realización en el trabajo; asimilando flexibilización a "la disminución del tiempo de trabajo y a la obtención de más disponibilidad para la vida familiar y el tiempo libre".

En definitiva: "La jornada extraordinaria es, en esencia, una excepción, que debe ser tratada como tal".

## Noticias del SECTOR

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

**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](mailto:boletin_accion_ugt@yahoo.es)

### TELETRABAJO como nueva fórmula en el entorno laboral

## LAS "¿BONDADES?" DEL TELETRABAJO



El Teletrabajo es ya una realidad laboral que se está empezando a aplicar en muchas empresas, sobre todo en un sector como el nuestro en el que las nuevas tecnologías avanzan tan rápido que es necesario estar permanentemente atentos ante la aparición de nuevos problemas laborales.

El pasado mes de Julio en Bruselas, los agentes sociales firmaron el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Este Acuerdo Marco, que se comenzó a negociar en octubre de 2001 ha sido el primero en reconocer la obligatoriedad de su cumplimiento en todos los países de la Unión Europea, a los que hay que agregar Noruega e Islandia y se invita a su ratificación a los países candidatos.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo regula: la definición y campo de aplicación del teletrabajo, el carácter voluntario, las condiciones de empleo, la protección de datos, la vida privada, los equipamientos, la salud y la seguridad, la organización del trabajo, la formación, y los derechos colectivos, así como la implementación y seguimiento del mismo.

UGT ha apoyado la firma y valora positivamente los contenidos del mismo, ya que garantiza a los trabajadores la igualdad de trato con el resto de trabajadores de la empresa, la voluntariedad y la posibilidad de retornar a su anterior situación. También garantiza el estatus laboral que tenía el trabajador con anterioridad al cambio, así como el derecho a la información y consulta acerca de la introducción del teletrabajo a los representantes de los trabajadores, según la legislación europea, nacional, acuerdos colectivos y/o prácticas nacionales. Además, obliga al empresario a la aplicación de medidas para evitar el aislamiento del trabajador, facilitando que pueda verse con sus compañeros de forma regular, acceder a la información de la empresa, etc.

APUNTES EN LA WEB: <http://www.fut.es/~jmrl/>

# LO QUE NOS INTERESA CONOCER...

...Acerca de los GRADOS DE PARENTESCO y LAZOS DE CONSANGUINIDAD

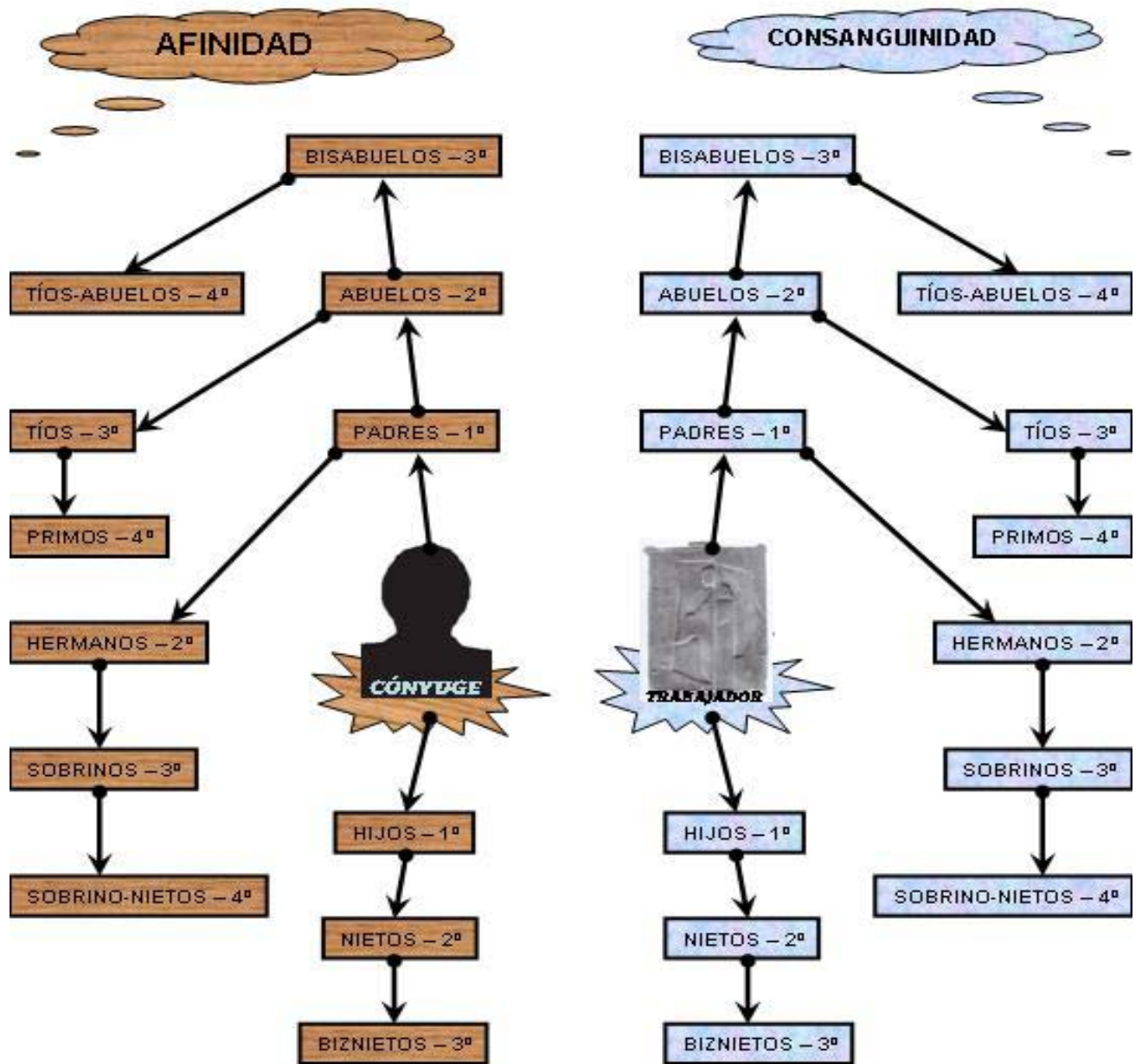


"El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por dos días por el nacimiento de hijo, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días."

E.T. **Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.** [Punto 3b]



## Computo de los grados de parentesco



Unid@s Ganamos Tod@s



