



## CELEBRADO EL 10º CONGRESO FEDERAL



La semana del **29 de Septiembre al 2 de octubre** se celebró en **Zaragoza** el **X Congreso Federal de Transportes, Comunicaciones y Mar**, (TCM-UGT), en el que fue reelegido como Secretario General Miguel Ángel Cillero, así como las Conferencias Congressuales de los correspondientes Sectores de dicha federación.

Centrándonos en la Conferencia Congressional del Sector de Comunicaciones, el Secretario Federal **Alfredo Mesa**, expuso la gestión, que fue debatida y aprobada por unanimidad, realizando un exhaustivo análisis de cual es la situación en la que nos hallamos teniendo en cuenta la crisis económica, y que marca un periodo convulso en un sector como es el de comunicaciones en el que somos la primera fuerza sindical, manteniendo el debate interno y consolidando un marco de consenso que está reforzado por los acuerdos alcanzados, como han sido los oportunos convenios colectivos, estando pendientes aún en algunas empresas, u otros acuerdos como son en materia salarial, laboral o social, que han propiciado salvaguardar y consolidar propuestas al conjunto de trabajadores/as de este sector.



Posteriormente se procedió a la reelección de **Alfredo Mesa Navarro** como **Secretario Federal del Sector de Comunicaciones de UGT**, y que tras su designación se eligió la nueva **Comisión Permanente del Sector**, estando formada por los compañeros **Francisco José Lucas, Francisco Navajas Doncel, Juan Antonio Fernández Sierra, José Luis Paniagua y José Luis López**.

### INDICE

Artículos	Pag.
Celebrado el 10º Con...	1
Teletrabajo	... 2
Jefe de Proyectos	... 3
Gripe A	... 4





## TELETRABAJO: DE PRUEBA PILOTO A REALIDAD LABORAL



La cláusula 12.1 del Convenio Colectivo 2003-2005 contempló el desarrollo del **TELETRABAJO** para el colectivo de dentro de Convenio, acuerdo que se inició con una prueba piloto en el 2005, con la participación de 200 voluntarios. La posterior encuesta de valoración obtuvo un grado de satisfacción del 93% de los teletrabajadores.

Dicho acuerdo, supuso ampliar al colectivo dentro de convenio una situación a la que solamente podía acceder el personal fuera de convenio y mandos. Telefónica de España SAU fue la primera empresa del país en aplicar esta nueva forma de relación laboral, demanda desde hace tiempo por gran número de trabajadores, con garantías, con formación, con voluntariedad, con equipamiento y medios aportados por la Empresa, con regulación de mínimos en seguridad y salud, ... más allá del Acuerdo Marco Europeo.

En el año 2007, fueron ya 375 teletrabajadores los que realizaron su actividad con esta herramienta, un aumentó no solo en volumen de trabajadores sino en Áreas de la Empresa en las que cabía la posibilidad de realizarla. Durante la Negociación Colectiva del Convenio 2008-2010, **UGT entendió que la implantación del Teletrabajo ante la gran demanda existente, se estaba desarrollando con lentitud, tanto en la concesión de la solicitud por parte de los trabajadores como en la aceptación por las áreas de trabajo.**

En la última reunión de la Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo, la Empresa nos informa que en la actualidad hay **953** Teletrabajadores y 118 en proceso de validación.



**UGT valora positivamente el aumento del número de teletrabajadores, si bien existen, aún, mandos de distintas Áreas reticentes a la hora de tramitar la solicitud voluntaria del trabajador.**

**La Empresa ha de entender que esta nueva forma de trabajo es una realidad laboral, demandada por los trabajadores, que se encuentra implantada en la mayoría de las empresas del Sector de las Comunicaciones con óptimos resultados.**

**Desde UGT, hay que seguir avanzando y aumentando las Áreas que son susceptibles de Teletrabajo, en la dotación de mayores medios y recursos para el puesto, en la flexibilidad, en la aceptación de solicitudes, ... con lo que se incrementará el número de compañeros en teletrabajo, así como la conciliación de su vida laboral y familiar.**

## CLARIFICACIÓN ANTE LA FIGURA DEL JEFE DE PROYECTO



Relativo a la figura del **Jefe de Proyecto**, y según informaciones parciales, parece que la intención de la Empresa, consiste en definir una carrera profesional con unas condiciones económicas globales para todos los trabajadores adscritos a la Dirección General afectada, en la que los proyectos complejos se asignarán a Jefes de mayor nivel, y los proyectos sencillos a los de menor nivel.

**UGT**, exigirá el cumplimiento de nuestra Normativa Laboral y el vigente Convenio Colectivo, apoyando cambios que garanticen la viabilidad de nuestro empleo a medio y largo plazo, pero con unas premisas como son una promoción real, con complemento económico y sin menoscabo de los derechos y aspiraciones de los trabajadores.



En este sentido, **UGT** quiere manifestar lo siguiente con respecto a esta nueva figura:

- Cualquier cambio que afecte a la categoría laboral o carrera profesional debe ser negociado y acordado entre la RRTT y la Empresa.
- El número de personal de Fuera de Convenio está limitado en Convenio Colectivo, y no nos es válido tratar de incrementar dicho límite por esta vía.
- La adscripción a estos puestos es voluntaria, puesto que se trata de figuras con una función de coordinación y responsabilidad; se trata de funciones de Jefes, que hasta ahora realiza personal de fuera de convenio.
- La voluntariedad solo es teórica en el caso de los actuales cargos de experto y gestores de productos. La empresa debe definir un modelo completo que incluya cuadrar normativamente dicha figura, un posible camino de ida y retorno, en el que no se pierdan las condiciones laborales y normativas que se tenían anteriormente.
- Hay que homogeneizar la situación de la Dirección General para la búsqueda de mejoras que redunden en un buen clima laboral.
- Sobre la responsabilidad de esta figura, solamente puede compensarse con un incremento económico importante, ya que la dinámica diaria requerirá un cambio de condiciones de trabajo, asunción de proyectos de suma complejidad, etc.

**UGT, apuesta por la vía del dialogo y la negociación, siendo más beneficiosa la Negociación Colectiva que la negociación individual, ya que está última carece de cobertura y de una garantía futura. Por eso hemos solicitado a la Empresa una reunión lo más urgente posible, en la que se nos facilite información clara y concreta para poder valorar esta nueva figura y poderos aconsejar a todos vosotros, en una próxima asamblea de trabajadores.**

## QUE PUEDEN HACER LAS EMPRESAS PARA PROTEGER A LOS TRABAJADORES CONTRA LA GRIPE A/H1N1



Durante la pandemia de gripe se puede esperar la transmisión del virus pandémico en el lugar de trabajo, no solamente de los pacientes a los trabajadores en instituciones sanitarias, sino también de los clientes y compañeros de trabajo en centros de trabajo. Las Empresas pueden usar un conjunto de controles de seguridad y salud para reducir la exposición a la gripe pandémica en sus lugares de trabajo.

La mayoría de las Empresas en nuestro ámbito deberían usar una combinación de los métodos de control expuestos a continuación.

Los Controles Administrativos son los que modifican los horarios de trabajo y tareas de los empleados, de manera que estos reduzcan al mínimo su exposición a los riesgos en el centro de trabajo. Entre otros ejemplos figuran los siguientes:



- Establecer acuerdos que faciliten a los trabajadores quedarse en casa sin temor a medidas disciplinarias en caso de presentar síntomas. Informar de forma clara así como facilitar los procedimientos administrativos en caso de enfermar.
- Anular los viajes no esenciales a lugares donde exista una alta prevalencia de la enfermedad.
- Facilitar prácticas para reducir al mínimo el contacto directo entre trabajadores, como el uso extensivo de correo electrónico, sitios en la Red y teleconferencias. Cuando sea posible, posibilitar la adopción de trabajo

flexible, como el trabajar en casa u horarios de trabajo flexibles para reducir el número de trabajadores que tengan que estar en el sitio de trabajo a una hora o lugar específico. Promover y practicar el distanciamiento social (evitar el contacto estrecho - dentro de un radio de 1,50 - 2 metros - con compañeros de trabajo y clientes).

- Elaborar planes de comunicaciones de emergencia. Mantener un foro para aclarar las preocupaciones de los trabajadores. Diseñar comunicaciones basadas en la Red.



**Las Prácticas de Trabajo** son procedimientos que se usan para reducir el tiempo, frecuencia o intensidad de exposición a un riesgo. Es necesario que todos los trabajadores entiendan y sigan estos controles.



Entre otros ejemplos figuran los siguientes:

- Proporcionar recursos y un ámbito de trabajo que promueva la higiene personal. Por ejemplo, suministrar pañuelos desechables, recipientes de basura que no haya que tocarlos, jabón para las manos, desinfectante de manos, desinfectantes y toallas desechables para que los trabajadores



limpien sus superficies de trabajo.

- Facilitar a los trabajadores el acceso a la vacuna contra la gripe estacional (esto ayuda a prevenir la enfermedad de las cepas de gripe estacional que puedan seguir circulando).
- Proporcionar a los trabajadores material actualizado de información sobre factores de riesgo de la gripe y enseñarles comportamientos apropiados para protegerse (por ejemplo, cuidados al toser; tratar de no tocarse los ojos, nariz y boca, y uso apropiado de los equipos de protección en ámbito de los Servicios de Prevención). Diseñar procedimientos para reducir al mínimo los contactos entre trabajadores y entre estos y los clientes.