

## LA EFICACIA DE UN CONVENIO



La comunicación por parte de la Dirección de RRHH, una vez conocidos los datos oficiales referidos al IPC real del año 2008, ha generado cierta inquietud, algo normal y evidente, teniendo en cuenta que se trata de nuestros conceptos económicos. Aún siendo conscientes del escenario en el que nos encontramos actualmente y de la necesidad de evaluar la situación, ello no va a condicionar nuestra premisa fundamental, como es seguir poniendo en valor el vigente XXIII Convenio Colectivo, propiciando la mejora del poder adquisitivo del conjunto de los/as trabajadores/as de Telefónica en base a las cláusulas de revisión salarial. Estas son parte consustancial del modelo y están basadas en una política salarial que supone incrementos superiores a la inflación. Es el modelo apropiado por poseer un carácter defensivo ante escenarios de incertidumbre.

**La eficacia del XXIII C. C. queda perfectamente demostrada**, ratificando el acierto y la oportunidad de **UGT** en la firma del mismo, aun cuando las recientes vicisitudes económicas mundiales han venido a introducir políticas salariales de contención e incluso regresivas en muchas empresas de nuestro país y del sector. No hay nada más claro que la propia literalidad del texto. Pero si hay algo que sorprende, es la defensa acérrima del propio C. C. por parte de los sindicatos no firmantes, constatada en sus comunicados, olvidándose de los infundios, calumnias y tergiversaciones que difundieron durante la negociación y firma del mismo. **El esfuerzo negociador se ve refrendado por los hechos y el contenido.**

Entendemos que además de preocuparnos por los/as trabajadores/as, también debemos actuar en beneficio de la mismos/as. Y en eso ha jugado un papel primordial la Negociación colectiva, reforzando los acuerdos, preservándola de injerencias externas y asentando un modelo salarial que fija conceptos y no recorta derechos reconocidos. **El esfuerzo negociador que refrenda los hechos y el contenido, ha demostrado una vez más la eficacia de los planteamientos de UGT**, y sin demandar sacrificio alguno al conjunto de trabajadores/as.

### PREVENCIÓN ES SALUD



En el Comité Central de Seguridad y Salud de enero **UGT ha mostrado su preocupación por varios accidentes en el uso de escaleras de repartidor**, producidos bien por el incumplimiento de protocolo de trabajo en repartidor aprobado por el CCSS en junio del 2008 (OP-725-PR-028) o por la no revisión de estas escaleras, incumpliendo también el procedimiento. Por lo que se solicita al Área que sean más escrupulosos en la vigilancia y control del protocolo de trabajo en repartidor.

**UGT discrepa con el criterio que se está usando en la revisión de las escaleras**, hay que hacer hincapié a los responsables para que no sólo se señalicen, sino que se inmovilicen las escaleras en mal estado, instando además a la empresa al recambio de las escaleras viejas de madera por las nuevas.

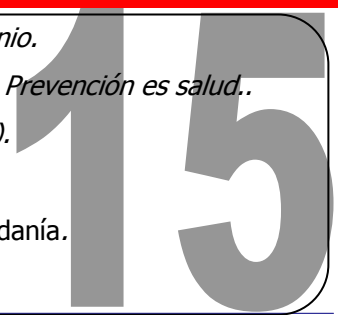
### PRIMAS ANTARES SALUD

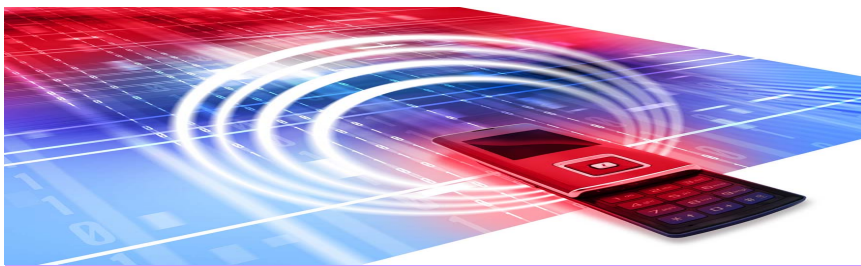


Desde el inicio del presente año se aplicará **"Tarifa nivelada"** para ambos sexos y todos los grupos de edad del colectivo de activos, con una imputación de costes inferior a 500 €, **por lo que no supondrá repercusión fiscal ni coste alguno**, como pasaba hasta ahora. Esta medida es un paso más en la lucha por la igualdad y la no discriminación, ya que nadie pagará más por ser mujer o por tener cierta edad.

este número

- La eficacia de un convenio.
- Primas Antares Salud. - Prevención es salud..
- Ley orgánica 3/2007 (8).
- Plan de pensiones.
- Educación para la ciudadanía.
- En el Sector.





**TCM**  
Comunicaciones

## LEY ORGÁNICA 3/2007 (8)



3.– Prevención de las discriminaciones y la promoción activa de la igualdad:

c) **Derechos y deberes de los/as representantes de los trabajadores/as:** se amplían los derechos de información y participación de los/as representantes de los trabajadores/as, con el fin de garantizar un mejor conocimiento de éstos de las situaciones de discriminación que puedan existir en la empresa, así como de las medidas adoptadas para su eliminación.

4.– Mayor protección judicial del derecho de igualdad y mejor defensa frente a las discriminaciones:

a) **Nulidad de actos discriminatorios y nulidad del despido por razones discriminatorias:** se consolidan y se amplían los supuestos de nulidad de actos discriminatorios del empresario y del despido en determinadas circunstancias. En concreto se consideran nulos: - los actos de represalia frente a una denuncia, queja o reclamación relacionada con el principio de igualdad, y - el despido durante cualquier baja por enfermedad causada por embarazo, lactancia natural y paternidad; y durante el tiempo transcurrido entre la reincorporación al trabajo después de finalizada la baja por maternidad y paternidad hasta el cumplimiento de los 9 meses desde que se hubiera iniciado la baja.

### Satisfacción de UGT por la decisión del Tribunal Supremo sobre Educación para la Ciudadanía



**FETE-UGT** valora el fallo del **Tribunal Supremo** que **establece que la asignatura "Educación para la Ciudadanía y los Derechos Humanos", es una asignatura como cualquier otra y clarifica, jurídicamente, que es de obligado cumplimiento para todos los estudiantes de España.**

**FETE-UGT** ha defendido desde el inicio y en distintos medios la necesidad y la legalidad de esta asignatura. Hemos pormenorizado los contenidos de la materia en los distintos ciclos y etapas educativas y los hemos comparado con los conocimientos y valores que se desprenden de la Constitución española y otras normas de rango internacional.

**Esta asignatura pretende formar personas capaces de participar activamente en una sociedad democrática,** capaces de aceptar la opinión del contrario; ciudadanos libres, independientes y autónomos; prepara al alumno para su integración en una nueva sociedad basándose en el respeto y la tolerancia hacia lo diferente.



PLAN DE PENSIONES  
EMPLEADOS DE TELEFÓNICA

## PLAN DE PENSIONES

Tras la reunión informativa preliminar sobre los resultados del 2008 mantenida la semana pasada con Fonditel, y a la espera de la totalidad de los datos auditados, se está elaborando el Boletín Trimestral correspondiente al cierre del ejercicio 2008 para su distribución a todos los Partícipes y Beneficiarios de nuestro Plan de Pensiones.

Respecto a la evolución de los Planes de Pensiones en el pasado mes de Enero se han adelantado estimaciones por parte de algunas empresas especializadas en la que se evidencian que aun siguen los malos resultados generalizados con unas rentabilidades medianas estimadas del -1,8% frente al -2,9% que alcanzó nuestro Plan en el citado periodo.

**En el sector Telefónica Móviles.**— En la reunión del **Comité Intercentros** del pasado 28 de enero y a **propuesta de UGT se aprobó por unanimidad una resolución** que contemplaba claramente la voluntad del ERE y en la que se instaba a la empresa al **inicio inmediato de una Negociación Colectiva para la integración laboral entre las plantillas de Telefónica Móviles y Telefónica de España,** en cumplimiento de los acuerdos adoptados en el transcurso de la negociación del ERE.

UGT Sector Estatal de las Comunicaciones  
91.482.9934 [www.ugtcomunicaciones.es](http://www.ugtcomunicaciones.es)  
ugtcomunicacion@terra.es

*“Allí donde el agua alcanza su mayor profundidad, se mantiene más en calma.”*