



ELECCIONES SEVILLA



CALENDARIO LABORAL 2022



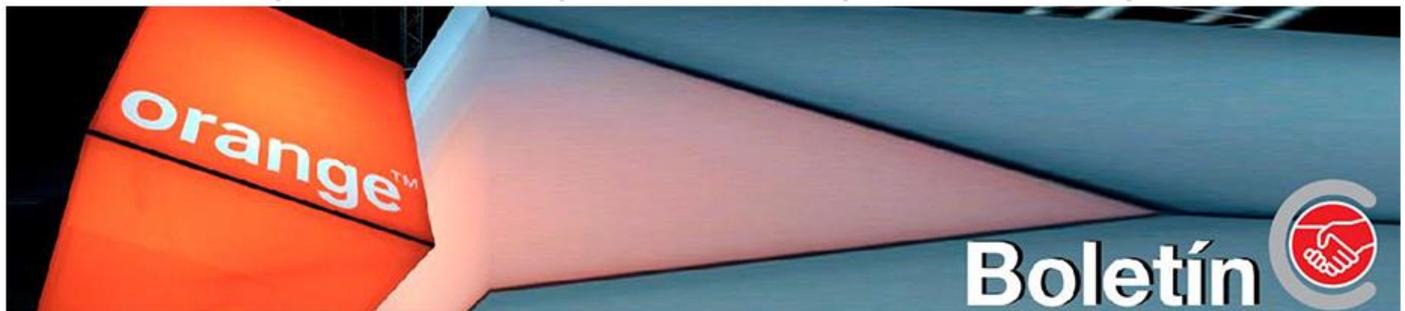
RESULTADOS FINANCIEROS



TELETRABAJO DESDE MARZO



FORMACION GRATUITA



ELECCIONES SEVILLA

GRACIAS

Este pasado lunes se han celebrado las elecciones sindicales para renovar el Comité de Empresa en **OSP** Sevilla. La participación ha sido casi del 87%, un magnífico dato teniendo en cuenta que en 2016, sin pandemias, sin teletrabajo amplio ... fue del 82%.

Por tanto, hay que felicitarse de que en Sevilla tengamos un Comité con un respaldo tan sólido, tan abrumador, **enhorabuena**.

La jornada se desarrolló sin problemas y los resultados fueron los siguientes:

| Censo | Votos | En blanco | Nulos | UGT | CCOO | USO |
|-------------------------------------|-------|-----------|-------|-----|------|-----|
| 75 | 65 | 1 | 0 | 30 | 25 | 9 |
| DELEGADOS NUEVO COMITÉ (5 EN TOTAL) | | | | 2 | 2 | 1 |
| VOTOS ELECCIONES 2016 | | | | 19 | 25 | 19 |
| DELEGADOS ELECCIONES 2016 | | | | 1 | 2 | 2 |
| VARIACIÓN RESPECTO ELECCIONES 2016 | | | | +1 | = | -1 |

Felicitemos a todas las organizaciones sindicales por sus resultados, reflejo del trabajo realizado estos años.

Y, sobre todo, como no puede ser de otra manera, enhorabuena a **Martín** y **José Manuel**, nuestros dos nuevos compañeros por **UGT** en el Comité. Pero también gracias a **Josefina** e **Isabel** por todo el trabajo e implicación, y a **Puli** y **Natalia** por su apoyo.

El nuevo comité tendrá 2 caras nuevas, las dos de **UGT**, y les deseamos lo mejor en esta nueva etapa donde como siempre contarán con el apoyo de todos los delegados y delegadas de **UGT** en todos los territorios ya que

trabajamos en equipo. Tanto con Martín y José Manuel, como con el resto de delegados y delegadas, puedes contactar a través de nuestros [CONTACTOS](#), estamos a vuestra disposición.

Donde nos presentamos conseguimos crecer en delegados y ganar muchas elecciones. La tendencia es muy clara si observamos la evolución histórica en los delegados y delegadas de todos los centros de trabajo de **OSP** y **OSFI** en España:



Gracias a todos por vuestro apoyo, gracias por darnos vuestra confianza y por respaldar tanto nuestra manera de trabajar como nuestro respeto al resto de formaciones.

CALENDARIO LABORAL 2022

Tras insistir desde el pasado mes de octubre a la empresa para que fijáramos lo antes posible el calendario 2022 con la intensiva de verano y los días de libre disposición, por fin tenemos el esquema definitivo:



- **Jornada intensiva de verano:** del 15 de junio al 2 de septiembre, por lo que **el último día de tarde en junio será el 14 y el primero de tarde en septiembre será el 5.** **UGT** propuso una intensiva que cubriera más días en septiembre para facilitar la conciliación, ajustando el inicio de la intensiva y el resto de aspectos, pero la empresa ha preferido otras propuestas.

- **Días de libre disposición:** dada esta intensiva fijada por la empresa y los festivos durante el año, añadiendo que el 24 y 31 de diciembre (festivos de empresa) caen en fin de semana, **se establecen 5 días totales de libre disposición.** De ellos 3 corresponden a los 2 de convenio más 1 para ajustar las 1740h anuales, y los otros 2 son el traslado de los festivos de empresa para disfrutarlos a lo largo del año.

- **Días de vacaciones:** gracias a la firma del convenio pasamos a tener **23 días laborables.**

- **Días por antigüedad:** gracias a la firma del convenio se añade **1 más laborable al alcanzar los 10 años en la empresa, y 2 al alcanzar los 20 años.**

• **Días totales en 2022:** tendremos **28 días laborables de vacaciones** para quienes no lleguen a 10 años de antigüedad, **29** para quienes sí lleguen, y **30** para quienes superen los 20 años.

Y recordad que, **salvo voluntad de la empresa** para ampliar plazos de disfrute de días pendientes más allá de abril, lo que tenemos en convenio es que **todos estos días deben disfrutarse antes del 31 de diciembre**. Y, sólo en el caso de haberse querido disfrutar y denegarse, el plazo para esos días se amplía al 30 de abril del siguiente año.

Siempre pedimos flexibilidad para estas situaciones, máxime estando con el problema arrastrado desde 2020 por el confinamiento, pero **si la empresa no da el sí debemos ajustarnos a lo dicho anteriormente**.

RESULTADOS FINANCIEROS

La semana pasada conocimos por los medios de comunicación la información financiera que el CEO comunicó posteriormente a toda la plantilla, aunque nadie comunicó oficial y expresamente a la representación social dichos resultados.



Por tanto, no vamos a dar una explicación de los datos, disponibles por múltiples vías, pero sí queremos hacer una mínima valoración a los mismos:

- La empresa sigue **cayendo en ingresos**, suavizando la caída, pero cayendo.
- La empresa sigue **cayendo en EBITDAaL**, suavizando la caída, pero cayendo.
- Los **objetivos de Cía. en cambio llegaron al 112%**.
- El CEO insiste en el **bono disciplinario para una minoría elegida a dedo**.
- El **IPC** se ha **desbocado**, y dada la limitación al 5% del convenio, **los salarios no van a seguir esa actualización del coste de la vida**.
- Todas las personas con **salarios congelados** sufrirán este año **un golpe aún más duro**.
- El cambio en la política de variable hace que quienes en **plan general** aún conservan un **40% de variable**, que no se ha integrado en el fijo en una parte por falta de voluntad de la empresa, tengan **otra losa añadida encima**.

Desde UGT pedimos a la Dirección una reflexión y cambio de postura en:

- Las tendencias de ingresos y EBITDAaL están cambiando y debe cambiar también la posición de la empresa en su rigidez a la hora de repercutir en la plantilla ese cambio de tendencia.
- Si se ha conseguido un 112% en la consecución de objetivos de Cía. es porque nos estamos dejando la piel cada día, cada minuto.
- Pedimos que el bono disciplinario cambie, que todos y todas percibamos un porcentaje básico.

- Reconsiderar la aplicación estricta del convenio en materia de revisión salarial para que no se pierda poder adquisitivo. Que esas bolsas que tiene siempre la empresa para revisiones a dedo se destinen a quienes llevan años congelados.
- Que se regularice a quienes en el plan general de objetivos conservan variables muy altos para que al menos puedan integrar una parte en el fijo.

En ocasiones el literal del convenio puede ser mejorado por acuerdos. Ejemplos: el teletrabajo del pasado año, las mejoras de conciliación durante la vigencia del convenio, etc... **Por eso pedimos a la Dirección que reconsidere su postura y que tras el ERE se reconozca en los salarios, más allá de lo estipulado en convenio, nuestro compromiso, soportando en nuestras espaldas un volumen ingente de carga de trabajo que han dejado las 400 personas que salen con el ERE.**

Y una mención final respecto a los rumores sobre fusiones en nuestro sector. Creemos que el CEO debió ser más claro. Decir que apostamos por una reducción de actores es decir lo de siempre desde que aterrizó en España.

¿Vamos a enterarnos como el pasado ERE en **OSP**, sin avisos previos?

Peor aún, ¿van a decirnos que no hay nada y al día siguiente darnos la noticia?

¿Prevalece el sigilo y la estrategia por encima de la información a la plantilla?

Y si no hay nada... ¿por qué no se niega sin más?

TELETRABAJO DESDE MARZO

Tras la reunión que hemos tenido esta misma semana con la empresa, **mantienen su criterio de que a partir del 1 de marzo deje de aplicarse el teletrabajo excepcional** con motivo de la pandemia.

Por tanto, desde ese día se aplicará el teletrabajo de Convenio que gracias al acuerdo firmado este pasado otoño tendremos **2 días completos o tardes** en lugar de 1 o tardes como se firmó en 2019.



El hecho de que el esquema firmado en otoño mejore en algún aspecto lo que teníamos firmado en el Convenio de 2019 no debe hacernos olvidar la **discriminación de quienes necesitan teletrabajar de tarde**. Añadiendo a esto el hecho de no haber fomentado un **modelo mixto con más días de teletrabajo que presenciales como ha defendido UGT**.

Quienes necesitan las tardes no ven mejorado su esquema, es algo incomprensible, sólo se explica por las ganas de seguir “penalizando” a quienes necesitan conciliar. Era perfectamente posible permitir 1 día completo y tardes, aunque tuviéramos que fijar cual sería ese día completo. Pero la empresa, hoy por hoy, se ha negado. Tal cual.

Otros conceptos que no existían en convenio como los días excepcionales de teletrabajo pasan a incorporarse en convenio con la fórmula de 10 días completos adicionales a disfrutar en el año en curso.

La empresa tenía muy en mente mantener el día 1 de marzo desde la comunicación oficial que hizo en enero. En este tiempo hemos insistido en mantener el esquema de 3 días durante varias semanas más, también para que se organice todo con tiempo, pero la empresa no ha querido.

Esto está generando además algunas disfunciones:

- **VACACIONES PENDIENTES 2021:** pedimos a la empresa hace semanas reflexionar sobre la ampliación puntual este año. Si no hay cambio os recomendamos que siempre antes del 30 de abril las solicitéis y disfrutéis, para que si os las deniegan tener al menos con RRHH elementos suficientes para que no se pierdan, se disfruten posteriormente o se paguen.
- **TELETRABAJO POR LAS TARDES EN VIERNES:** quienes por conciliación teletrabajan de tarde, y ya tienen el agravio de no disfrutar de 2 jornadas de teletrabajo como el resto, venían saliendo los viernes en algunos casos en torno a las 14:30 para poder recoger a sus hijos e hijas de los colegios, y así teletrabajar esa media hora que quedaba tras teletrabajar 8h en cuatro tardes de lunes a jueves. Parece que la herramienta presencia no lo permite seleccionar, aunque en observaciones recomendamos que se haga constar, y también parece que algunos responsables no lo están facilitando. Por eso **hemos instado a la empresa a analizarlo para que se pueda permitir para conciliar. En el caso de no habilitarse recomendamos a todas las personas afectadas que contacten con nosotros para poder solicitar en función de la normativa de conciliación que se adapte la jornada de cada persona por motivos justificados de conciliación.** Creemos que es mucho más sencillo seguir como hasta ahora, pero si no se permitiera ejerceríamos el derecho a adaptar la jornada semanal para conciliar.
- **IMPOSICIÓN DE DIA PRESENCIAL EN TV:** el pasado miércoles el área de TV instó a que toda su plantilla estuviera físicamente en la oficina el mismo día de manera permanente, para lo cual habilitaron una encuesta donde en un espacio corto de tiempo sin casi poder reflexionar, y con personas que por diversos temas ni siquiera eran conocedores de esta encuesta, se instaba a elegir, y el día más votado se fijara como presencial. Desde **UGT** hemos indicado a RRHH que esto no viene en el acuerdo firmado sobre teletrabajo, que no se puede obligar a estar un día presencialmente a todo un área, que deben respetarse los aforos de las plantas (y con el 100% se incumplen de manera flagrante), etc... , y por ello **les hemos instado a que medien con la dirección de TV para que no sea obligatoria esa medida.**

FORMACIÓN GRATUITA



CURSO GRATUITO CON TITULACIÓN:
DIGITALIZACIÓN APLICADA AL SECTOR PRODUCTIVO

Esta formación gratuita se hace gracias a los Fondos Europeos que se han asignado a España y con la que a través del Ministerio de Educación y Formación Profesional estamos colaborando.

Es extensible a toda la población por lo que podéis distribuirla como consideréis entre vuestros familiares, amigos, conocidos ...

Este es el enlace a toda la información:

[Trabajamos en Digital - https://trabajamosendigitalugt.es/](https://trabajamosendigitalugt.es/)

Es una formación en Competencias Digitales gratuita y acreditable de 30 horas en formato virtual tutorizada.

APÚNTATE AQUÍ:



Trabajamos en digital se engloba dentro del Plan para la modernización, el crecimiento económico y social y la empleabilidad, que apuesta por la cualificación de los trabajadores para la recuperación económica. Una de las líneas de actuación de este Plan se centra en la digitalización de los sectores productivos y la formación de sus trabajadores.

La situación excepcional derivada de la pandemia causada por la COVID-19 ha acelerado el proceso de digitalización y será fundamental para la reactivación de los distintos sectores productivos.

Para acceder a esta formación debes ser **trabajador por cuenta ajena, trabajador en situación de ERTE o autónomo**.

Esta formación, que consta de 6 acciones formativas y tiene una duración de 30 horas, se impartirá en modalidad virtual tutorizada, por lo que necesitarás acceso a un dispositivo y conexión a internet. Realizarás el curso conectándote a un Campus Virtual y, para que puedas obtener los mejores resultados, contarás con el apoyo de un **tutor experto y especializado**, con quien podrás contactar a través del aula virtual y de los foros.

TITULACIÓN: al finalizar el curso, podrás tramitar tu acreditación y además obtendrás un certificado de superación.

ACTIVIDADES EXTRA: si superas el 80% del curso, podrás participar en un Escape Room: reto, en el cual aplicarás las competencias digitales adquiridas durante el curso.

Proyecto financiado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional - U.E. - Next Generation



UNIÓN EUROPEA
NextGenerationEU