



Informazio sindikala

Informazioaren

KUDEATZE BATZORDEA

Comisión de Gestión

Urtarrilaren 3lean Bizkaiako Kudeatze batzordea elkartu egin da, eta ondorengo gaiak eztabaidatu egin ditugu.

GESTIÓN de PEDIDOS

Este tema esta tomando tintes de culebrón y todo por la cabezonería del jefe del área al no dar una solución al problema que el mismo esta creando. Vayamos por partes para ir entendiendo como estamos en estos momentos.

En Julio del año pasado responsables de RR.HH. y el jefe del área Mario Regidor informan al Comité la necesidad de romper (de hecho lo rompieron unilateralmente) el acuerdo suscrito por dicho Comité y José Ramón Aramburu anterior responsable, por el que se regía el departamento y aprobado por la plantilla.

Se nos dice que se va implantar un 15% del personal efectivo (plantilla total menos vacaciones, bajas, jornadas reducidas, secretaria..) para realizar el turno partido y con el horario de 9,30 a 14 y de 16 a 19 horas.

Esto supone que los turnos partidos serían de 7 personas, (como tope). Asumiendo las bajas que se produzcan en los turnos.

Desde el departamento el Sr. Regidor nos quiere convencer que esta decisión es la mejor, ya que el anterior sistema no funcionaba por incumplimiento de la plantilla.

A preguntas de LAB de cuales eran y son las causas de su NO-FUNCIONAMIENTO, no hay una respuesta clara y concisa, y se entra en una serie de divagaciones y contradicciones. (No hay voluntarios, no se respeta la lista de cubre turnos...)

Volvemos a insistir que lo acordado es para respetarlo, haciendo hincapié que dicha propuesta fue respaldada por la plantilla (que ha habido hasta 9 personas voluntarias) y que no entendemos y seguimos sin conocer y sin recibir las explicaciones de los verdaderos motivos del por que afirma que no funciona. Imposición pura y dura.

Urtarrila
2011



estatus politikoa
Gruin



Informazio sindikala

Informatzen

Urtarrila
2011



estatus politikoa
Oraint

El responsable sin atender a razones sigue insistiendo que lo anterior esta obsoleto, y que hay que hacer borrón y cuenta nueva. Implantar lo expuesto por él y luego ya se vera.

En agosto se vuelve a reunir la Comisión de Gestión con este tema Y desde la jefatura se vuelve a reiterar la necesidad de “cambio de criterios” (clientes, turnos en otros centros gestión de pedidos, incumplimiento del anterior acuerdo...) manteniendo los números que se planteaban en julio.

Se le pide a la jefatura que cuantifique la carga de trabajo que justifique ese “cambio”, a lo que se responde que no lo tienen cuantificado. La jefatura insiste que hasta enero (2011) se mantenga” su propuesta” y que en la reunión anual con la gerencia se intentará conseguir mejoras.

La empresa nos presenta su oferta:

- 1.- horarios flexibles de entrada.
- 2.-No se cubrirán las bajas en el turno
- 3.- Entraran 6 personas de turno partido

Por parte de la empresa nos repiten incesantemente que la gerencia es intransigente en cuanto al 15% y las 19:00h.

Se salió de la reunión con lo mismo que se había entrado. Ninguna novedad.

En este periodo transcurrido se hace una asamblea en el departamento y la plantilla deja clara unas series de cuestiones:

- a.- el problema no es la voluntariedad para este turno, sino el talante del responsable del departamento al forzar el aumento de personal voluntario con salida a las 19:00 horas. Denunciando la falta de justificación para este horario.
- b.- En otras gerencias hay distintos centros que hacen el mismo trabajo y tienen distintos acuerdos internos en los turnos y su funcionamiento es igual de correcto.
- c.- No se ve como necesario un turno partido.

Así todo y viendo la intransigencia de la jefatura la plantilla realiza una serie de propuestas.

La respuesta del responsable es la implantación de forma unilateral de un nuevo sistema de turno partido.

Ante esta situación en el Pleno del Comité de Empresa de septiembre LAB propone (aprobado por unanimidad) la realización de una asamblea en el



departamento. Petición que se ha realizado sucesivamente en los siguientes meses y ha sido sistemáticamente denegada por la empresa.

En esta situación llegamos a la reunión celebrada el día 31 de enero. A decir verdad con la intención y confianza de poder solventar este desaguisado.

Pues bien desde un principio el responsable lejos de dar propuestas y tener un talante negociador, se remite a lo expuesto en las dos anteriores reuniones y que hoy por hoy no puede darse ningún cambio. 15% y 19:00h

Se vuelven a reproducir las mismas intervenciones y los conocidos argumentos.

Un verdadero dialogo de besugos (de argumentos, reproches, salidas de tono...) que dura más de una hora y al final el responsable del departamento nos sale con una "propuesta revolucionaria" (desde nuestro punto de vista una verdadera milonga -por cierto ya expresada en las dos anteriores reuniones-) de no considerar las bajas...

Quiere que el comité le de le visto bueno para él trasladárselo a la plantilla.

Desde LAB se le comunica que a la plantilla puede trasladar lo que crea conveniente, pero que nuestra propuesta es volver al acuerdo que ya existía y que unilateralmente él mismo rompió.

Se termina la reunión, como en las anteriores ocasiones, peor de cómo habíamos entrado. La sensación es que se esta mareando la perdiz y que por parte del departamento no hay ninguna intención de modificación.

VACACIONES

Se acuerda empezar el procedimiento para la firma de las vacaciones. En este sentido para el día 9 de Febrero el comité enviara a la empresa el calendario de firmas.

SAIL SINDIKALA

TELF: 94 488 41 92

Helbidea: telekobizkaia@labsindikatua.org

Webgunea: www.labsindikatua.org

Informazio sindikala
Informatzen

**Urtarrila
2011**



estatus politikoa
Orain



CAMBIOS ACOPLAMIENTO Art.151.2

Se le reitera a la empresa que hace un uso abusivo de este artículo para efectuar los cambios de acoplamiento en detrimento del Art.151.1, y que en las notificaciones que se envían al Comité no viene explicado cual es el motivo de dicho cambio de acoplamiento.

Por parte de la empresa se comenta que seguirán aplicando el artículo que más les convenga (el 151.2 por supuesto- un autentico colador avalado por los que lo firmaron-) y que subsanaran el tema de las explicaciones (causas del cambio de acoplamiento)

ENERGIA

a.- Se tenía conocimiento que fuera de horas de trabajo se estaban realizando trabajos (cambios de cuadros de fuerza) de una forma “no legal” y que deberían de seguir su procedimiento (negociación de horas extras estructurales...) con lo que se pidió a la empresa que esa chapuza no continuase. La solución que ha tomado es la de realizar esos trabajos en jornada ordinaria. La duración aproximada va a ser de unos 4 meses.

b.- Ante la disminución de plantilla (4 personas) se pide a la empresa que se cubran esos puestos lo más rápido posible. La empresa comunica que el propio departamento ha demandado aumento de plantilla (más de 4). Hay disposición por parte de la empresa para intentar resolver este tema. Se comenta que el departamento de energía tiene prioridad sobre otros.

ASAMBLEAS

1.- Petición de asambleas para el día 14 y 15 de febrero para debatir sobre el convenio: la empresa no da permiso para su celebración y nos remite a la fase de negociación (ahí se estipularan)

2.- Ante el escrito enviado solicitando una reunión para tratar la continua y sistemática denegación de los permisos que este Comité solicita para la realización de asambleas dentro de la jornada laboral, se nos contesta que se estudiara (en principio tenían pensado enviar una carta de contestación solamente)

ASIGNACIÓN-ACTIVACIÓN

Se nos informa que el personal afectado por la reestructuración empezara el cursillo de formación en el mes de marzo (I+M -CGP-Plata) y el personal que se queda el 21 de febrero.

Informazio sindikala
Informatzen

**Urtarrila
2011**



estatus politikoa
Orain

