



# **KUDEATZE BATZORDEA** **COMISION DE GESTION**

Maiatzaren 24an Bizkaiko kudeatze batzordea elkartu egin da eta ondorengo gaiak eztabaidatu egin ditugu

- 1. Horas Extras.**
- 2. Formación**
- 3. Informes Vida Laboral.**
- 4. Cambios Acoplamientos.**
- 5. ERE.**
- 6. “Un día con el cliente”**
- 7. Permisos sin sueldo**
- 8. Concurso meritos-Técnicos**
- 9. Vacaciones**
- 10. Absentismo**
- 11. Mutua**
- 12. Permisos para Exámenes**
- 13. Movimientos de plantilla**

## **HORAS EXTRAS**

Después de varios meses sin reunirse la comisión, según la empresa ya que durante este tiempo no se han realizado horas, o bien hasta abril no se han tenido conocimiento, por fin en este mes se han reunido y la empresa nos ha facilitado un listado de las disponibilidades que se realizan.

Así todo se le hace constar a la empresa que en el tema de horas, antes de la reunión, estas deben ser negociadas (estructurales) con la parte social. Y en el tema de disponibilidades se le hace constar que “pueden faltar disponibilidades”, y si es así, se le indica que actualice el listado entregado.

## **FORMACIÓN**

Ante la petición de que se nos facilite la relación de la formación recibida por departamentos, que dicha información se maneje a nivel provincial, que se priorice los cursos presenciales (ampliación del catálogo) y la exigencia que la empresa haga un seguimiento de la formación por trabajador/ra. Esta nos contesta que:

1.- El tema de la formación recibida vienen los datos desde Madrid, y que se intentara avanzar para dar respuesta a nuestra propuesta.

2.- No se hace seguimiento individualizado de la formación recibida por cada trabajador-trabajadora y que es casi imposible que haya personal que no reciba formación. De hecho se escudan en el absentismo (no querer ser formado, ya que no se responden a los mensajes...) como causa. No por negligencia de la empresa.

Informazio sindikala  
**Informatzen**



estatus politikoa  
Orain

Lo que si es verdad es que en esta empresa, lo mismo que ocurre con otros temas, hay gente mimada (que reciben todo tipo de formación) y gente olvidada (diríamos marginada). Lo cual conlleva una serie de consecuencias para el trabajador-trabajadora, muchas veces graves (satisfacción personal, Curriculum, opciones de ascenso...).

Y eso si que es una clara responsabilidad de la empresa.

## **INFORMES VIDA LABORAL**

La empresa es consciente de que ese servicio, por problemas técnicos según explica, no se da y no sabe cuando puede estar resuelto.

Ante esta situación, como es un error de la propia empresa, no sabemos si intencionado o no, es ella la que nos tiene que dar la solución. Por tal motivo toda aquella persona que necesite su "vida laboral" que haga una IRCI y al mismo tiempo que llame a RR.HH. para que le hagan el trámite.

## **CAMBIOS DE ACOPLAMIENTO**

Con motivo de un cambio de acoplamiento en Buenos Aires- (cambio de gerencia) y su no notificación, la empresa asume su error y subsana.

## **ERE**

Desde Enero se esta solicitando información de como quedan los departamentos, (nº de personas acogidas- guardias, turnos...), censos actualizados y supuestos cambios de estructuras (cambios de acoplamientos encubiertos), a consecuencia del personal que se esta acogiendo a este tercer ERE.



La empresa informa que salvo Comercial (plantilla joven) todos los demás departamentos están afectados, y en mayor medida SOR, CGP-plata, Energía, Asignación-activación...

Se nos dice que a día de hoy somos 817 en plantilla y que en Julio nos darán los datos definitivos.

A este paso, y viendo como va este tema creemos que después de todo este proceso la plantilla de esta provincia estará alrededor de unas 750 personas.

## **“Un día con el Cliente”**

Se insta a la empresa a corregir y actualizar las cartas que se dirigen a la plantilla aclarando que la asistencia es voluntaria.

A pesar de reconocer su “no obligatoriedad” se muestra reacia, aduciendo que es aconsejable y que se encuadra dentro de un proyecto.

Así todo no se entra en la discusión del proyecto o de su idoneidad. La trabajadora o el trabajador no debe ser obligado, por lo que la redacción de la carta debe de ir en este sentido.

**PERMISOS SIN SUELDO**

Se le recuerda, una vez más, a la empresa que todo tipo de petición de permiso sin sueldo debe ser notificado al comité, sea aceptado o negado. Se le notifica peticiones que incluso la empresa no tenía constancia.

RR.HH. debe de poner los medios para que desde los departamentos les envíen las solicitudes y hacerlas llegar al comité.

Se compromete a corregir las deficiencias.

**TÉCNICOS MEDIOS**

En las dos últimas convocatorias de Técnico Medio, de Apoyo a Ventas e Ingeniero Técnico/Técnico Medio de Planta se están originando una serie de irregularidades.

En la primera se crean 4 plazas en Bilbao y hay una que no esta cubierta ya que esa persona todavía esta en su localidad A Coruña.

En la segunda, en un principio no hay plazas en Bilbao, lo que provoca que mucha gente ni se presente ya que no hay opciones, pero una vez finalizado el proceso la empresa crea (de la noche a la mañana) 5 plazas en Bilbao, de las cuales 4 están cubiertas y la 5ª, la persona que debería cubrirla sigue en su localidad (Santander). A esto añadir que un compañero de Bizkaia que aprobó la convocatoria esta destinado en Madrid.

De locos! ... o de enchufes!

*Se exige a la empresa que se regularice esta situación*



**VACACIONES**

Se le recuerda a la Empresa el compromiso que asumió en el último convenio (compromiso de revisar las preferencias y criterios con el objeto de contribuir al disfrute igualitario...) y se le traslada el compromiso de este Comité a llegar a un acuerdo a nivel provincial para conseguir el objetivo anteriormente mencionado.

La empresa toma nota y nos dará una contestación



## **Absentismo**

Reiteramos que este Comité tiene derecho a conocer, además del dato, las causas que lo generan. Sin este dato desglosado es imposible hacer un seguimiento de la casuística que genera la inasistencia al trabajo y buscarle soluciones si fuera posible.

Se les recuerda por parte de LAB, que hace años la empresa disponía de hojas donde quedada claramente reflejado lo que actualmente pedimos.

No olvidemos además que este dato es utilizado por la empresa, después de la última reforma, como argumento de despido objetivo.

Nos indican que “tratarán” de darnos datos más precisos. Ya veremos.

## **MUTUA**

Se pregunta a la empresa el porque la mutua está llamando a las personas que están de baja por enfermedad común antes de transcurrir los 15 días tras los que puede actuar la misma. Esta recogido que solo puede hacerlo a partir del 15º día.

Se nos contesta que no obligará a ir antes de los 15 días y solo llama antes, para comunicar la cita de después del 16º día.

Así todo, insistimos que no es de recibo, ya que el protocolo es claro, a partir del 15º día, no antes.

## **PERMISO PARA EXAMENES**

Se informa a la empresa que ha denegado un permiso con motivo de asistir a una entrevista dentro de los concursos de méritos, y más concretamente en la convocatoria para plazas de EPI.

Esta claro que dicha negativa va contra lo estipulado en Normativa, respecto a los exámenes convocados por la empresa, sobre permisos retribuidos, “...*el empleado tendrá derecho al tiempo necesario de asistencia, con efecto de 8 horas antes, como mínimo, de lo señalado en la convocatoria*”.

La empresa es tajante y reitera su visión de que no es lo mismo un examen que una entrevista, y que lo seguirá aplicando. En caso de entrevista “tiempo suficiente”.

Visto lo visto, esta claro que le tendremos que dar una vuelta en el siguiente comité de empresa.

### **SAIL SINDIKALA**

**Telf: 94 488 41 92**

**Helbidea:** [telekobizkaia@labsindikatu.org](mailto:telekobizkaia@labsindikatu.org)

**Webgunea:** [www.labsindikatu.org](http://www.labsindikatu.org)

**Telefónica:** [www.labsindikatu.org/hasiera/sail-sindikalak/telefonica](http://www.labsindikatu.org/hasiera/sail-sindikalak/telefonica)

**BLOGA:** [www.labetik.org](http://www.labetik.org)

## MOVIMIENTOS DE PERSONAL

Aquí viene la madre del cordero. Ya se están notando las consecuencias del ERE. Falta de personal en determinados departamentos... y encaje de bolillos. Y como siempre a seguir apechugando en vez de exigir a la empresa la creación de puestos nuevos de trabajo. Es decir, convocatorias para que entre gente nueva.

En vez de eso, externalizar actividad y marear al personal.

**CGP-Plata:** Como informábamos este departamento necesita 6 personas. Y estas personas se van a quitar de Asistencia Técnica (I+M).

Al personal que le va a afectar directamente es a toda la gente que hace un año (principios del 2011) se les sacó de Asignación-Activación, aduciendo que era indispensable porque hacían falta en la calle (trabajos de repartidor-OBAS-Altas ADSL...)

Pues bien, pasado un año, lo que en su momento era de suma importancia ahora no lo es tanto. Conclusión, por una parte se les marea y se les obliga a ir a otra actividad (turnos, guardias...) y su trabajo de calle claro esta...se externaliza.

Se convierte trabajo de y en condiciones dignas en... precariedad.

Y luego nos quejamos de Rajoy y sus propuestas anti-crisis...cuando aquí hay sindicatos (si sindicatos) que con sus firmas nos están dejando en la ruina.

**Energía:** la empresa comenta que se van a producir cambios de acoplamiento a este departamento. En un principio 3 personas (saldrán del CT-Adsl) que pueden ser ampliables a 5. Lo que no saben es si son 5 de donde sacaran las dos últimas (del CT-Adsl NO).

Esto no ha hecho más que empezar ya veremos que pasa con SOR, Asignación... y que soluciones va a dar la empresa.

Se nos presenta un año movidito y calentito.

Felices vacaciones

