



**COMUNICADO - INFORME COMISIÓN DE GESTIÓN.**  
**20 FEBRERO 2009**

**SITUACIÓN EN RESIDENCIAL**

Desde hace meses CGT está llevando al Comité de Empresa de Sevilla propuestas encaminadas a mejorar el clima laboral que está sufriendo la plantilla de Comercial de Residencial, motivadas por las escuchas y las monitorizaciones y el uso que la empresa hace de ellas para presionar en el cumplimiento de objetivos. Si bien nuestras reiteradas peticiones para celebrar asambleas de trabajadores/as han sido, hasta el momento, rechazadas por la mayoría del Comité, sí se decidió exigir a la empresa explicaciones en una comisión de Gestión con presencia de responsables de la Unidad.

En la Comisión de Gestión del pasado viernes, 20 de febrero, estuvieron presentes Francisco y Javier y pudimos discutir sobre la situación y exigirles un cambio en aras al buen clima laboral de esta unidad.

La Jefatura manifiesta que las monitorizaciones sólo se hacen con un fin formativo y para mejorar la calidad de atención del cliente. Comentan que dedican mucho tiempo y esfuerzos a la información y la formación, que incluso se han hecho cursos a la medida y demanda de los y las asesoras. En cuanto a la información sobre novedades y campañas de productos y servicios, dicen que se ha mejorado mucho y que se transmite antes que salga en los medios de comunicación y, últimamente,

todos los viernes se informa de los cambios de la semana siguiente.

CGT responde que los motivos para exigir su presencia no son percepciones individuales o casos puntuales. Son muchos los compañeros/as que nos han denunciado esta situación y como pruebas de ello está el volumen tan importante de peticiones de cambios de acoplamiento y el número de bajas por enfermedad que se dan en este departamento. Denunciamos esta situación porque existe y se produce, no por capricho.

Que las monitorizaciones se utilizan con un fin distinto al formativo. Se utilizan para exigir y presionar, cuenta de forma negativa en los incentivos de calidad, creando tensión y mal ambiente laboral.

Todos los sindicatos presentes amonestamos a la empresa y exigimos soluciones. Desde la representación del área se insiste en que “todo va bien”, aunque “pudieran haber existido malos entendidos, algún mal traslado de la información en la cadena de mandos, etc. Algo que tiene fácil solución y que se intentará evitar en adelante...”

CGT exige que se acaben las presiones y no se utilicen las escuchas para ello, que se informe con tiempo y claridad de los nuevos productos y servicios y se establezca un plan de formación coherente y adecuado.

## VACACIONES DEL 2009

Antes que nada se le hace saber a RRHH que el envío de correos entre la empresa y los sindicatos no puede ser considerado negociación y le comunicamos que algunas unidades habían publicado los porcentajes de vacaciones de este año sin que se hubiese terminado la negociación. Este hecho no lo podemos aceptar y se debe mandar una circular a las unidades para que no vuelva a suceder.

Otra nota relevante es el hecho de lo mal formuladas que están las notificaciones de porcentajes de vacaciones por parte de algunas jefaturas. Se debe enviar una circular explicando, con detalle, la forma de presentarlas y rellenarlas, de esa forma nos ahorraría a todos mucho trabajo.

Pedimos explicaciones del significado de un "0" en algunos meses, por parte de algunas Jefaturas. Nos responden que la intención de esas áreas es que, en estos meses, no se soliciten vacaciones. No obstante, RRHH se compromete a "estudiar" las posibles reclamaciones que se puedan producir en estos casos para buscar una solución.

CGT pide explicaciones de los motivos por los que no se acepta subir los porcentajes en algunas unidades. Las explicaciones no nos parecen razonables ni aceptables.

Finalmente no se llega a ningún acuerdo con el C.E. al no ser aceptadas las propuestas que se realizan para algunas jefaturas.

## REFUERZO DE GUARDIAS EN FIESTAS LOCALES Y AUTONOMICAS

Hace días la empresa nos envió la comunicación con los refuerzos en las guardias de las fiestas autonómicas y locales de Sevilla. Para ser negociada en esta C.G.

Le indicamos a RRHH que la propuesta de refuerzos presentada no podíamos aceptarla, ya que en algunas unidades se pretende mantener una plantilla para la guardia que es superior a los mínimos en días ordinarios, sin tener en cuenta que hay una reducción de demanda al ser festivo en algunas localidades y provincias. Solicitamos que se reduzcan.

Comentan que hablan con algunas unidades para que reduzcan los porcentajes.

CGT solicita que se concedan dos días de libranza a aquellas personas que hagan guardias en esos días. La plantilla hace un sobreesfuerzo y ha sido decisión de la Empresa la concentración de actividad, a nivel nacional, de algunas unidades provinciales. La Empresa debe "estirarse" más con la plantilla a cambio de los esfuerzos que le pide.

La empresa no acepta la propuesta de CGT.

## PRUEBA PILOTO EN O+M

CGT presentó este asunto para que la empresa nos informara sobre los planes futuros que tiene la empresa en relación al mantenimiento telefónico, de los planes piloto que se están ejecutando en O+M y su desarrollo e influencia en Sevilla.

RRHH contesta que no tiene información alguna. Sevilla no es una de las provincias piloto, cuando le afecte informarán. Dicen que los planes de la empresa consisten en dejar la

actividad que menor valor aporta y asumir aquella actividad que le supone más gasto en las contrataciones o fuera de la empresa

CGT insiste en solicitar información ya que más allá de la prueba piloto en 4 provincias de España, hay un modelo empresarial con una progresiva y continua externalización de actividad, especialmente en el área de mantenimiento e instalaciones. Desde CGT estamos contra el abandono de más actividades por parte de la empresa y pensamos que ha llegado el momento de que en Telefónica se cree nuevo empleo. Entendemos que tenemos derecho a conocer toda esta información y solicitamos la convocatoria de una nueva C.G. con la presencia del Director de Operaciones Sur, Pedro García, para que nos informe con detalle. Hay cambios importantes que queremos conocer.



Coincidimos con otros sindicatos en que, independientemente del rechazo a las externalizaciones, los planes de la Empresa no deben suponer pérdida de actividad ni modificaciones en las condiciones laborales.

## LOGÍSTICA

Lo mismo que en el Comité Provincial de Seguridad y Salud, reiteramos la necesidad de que en el Almacén Nodal exista presencia de personal de limpieza todos los días y no uno sólo a la semana. Puede afectar a la seguridad y salud de la plantilla y no se le debe presionar para que limpien el almacén, recogiendo los desechos.

RRHH responde que es un asunto reiteradamente tratado en el CPSS y que van a responder lo mismo que en ese comité. La limpieza actual es mayor que antes y no entienden nuestra insistencia.

En función de la respuesta, exigimos la regularización del contrato de limpieza y la presencia diaria del personal de limpieza.

## MUTUA

Comentamos a la Empresa que la mutua sigue actuando mal, llamando a las personas que se encuentra de baja por enfermedad antes de los 15 días y amenazando con la retirada del complemento del sueldo.

RRHH responde que no entiende la actitud del C.E. y de los sindicatos ya que lo que la mutua hace es “preocuparse por la salud de los empleados de Telefónica”, y que la mutua actúa conforme a la legislación vigente..

CGT pregunta si la actuación de la mutua es por indicación de Telefónica. Nos responden que no.

Exigimos que se pongan en contacto con la Mutua y la fuercen a cumplir con la legislación vigente y no llamen a ninguna persona antes de los 15 días.



### HORAS LIBRES EN FERIA

En la semana de feria de este año hay dos días de fiesta, el martes y el viernes. Por lo que debemos tratar este asunto para acordar una forma de distribuir las 10 horas libres por fiestas locales.

Al haber sólo tres días laborables acordamos distribuirlas tres horas y media libres durante dos días y uno tres horas.

No obstante, se respetarán los acuerdos internos de cada unidad sobre este asunto, dejando claro que son 10 horas libres.

