



Publicado en *co.bas* (<https://www.cobas.org>)

[Inicio](#) > Intervención en el CI 27/4/2022

Federación AST-Cobas

Intervención en el CI 27/4/2022

10 Mayo. 2022

 [27_04_2022_intervencion_en_el_comite_intercentros_correcto.pdf](#)

PUNTO 1: LECTURA Y APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL ACTA ANTERIOR

Sale aprobada por mayoría y con la abstención de AST-COBAS

PUNTO 2: INFORMES DE TRABAJO

Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo

Resultados de Carrera Comercial: Después de más de un año con el nuevo modelo de la carrera comercial, se desprende de los informes entregados, que faltan muchas mejoras. De hecho, es inaceptable que siga habiendo involuciones llamados ahora reposicionamientos, un 8% o 26 personas siguen siendo muchas, se ha de trabajar para que haya cero involuciones. No podemos compartir que el nuevo modelo comercial aplicado sea la salida para esta plantilla, ya que sigue habiendo muchos factores externos que escapan al control, como por ejemplo la aplicación de los Planes de Incentivos. Por último, hay que decir que se echa muy en falta un análisis profundo de si esta nueva carrera comercial ha mejorado o no, los niveles de presión en la plantilla de comercial.

Bonificaciones por venta estratégica: Es curioso que la plantilla que se encuentra fuera de convenio, como son los RV3 y RV4, se les haya de “motivar” con unos bonos de bonificación directa, que no dependiera de los objetivos y con distintas cantidades económicas que oscilan desde los 1000€ a los 5.500€, exigiéndoles que aumenten considerablemente el volumen de ventas, llegando a ser los objetivos casi inalcanzables. Para esta organización debería eliminarse este tipo de prácticas.

Datos de Empleo:

Simplemente son inadmisibles, máxime cuando la creación de empleo directo y real solo llega a las 54 personas entre los años 2021 y los 4 meses del 2022.

No podemos contemplar como creación de empleo directo las Becas Talentum, ya que estos empleos no son directos hasta que no se consoliden. Y aun sumando estos empleos de

becarios, los del año 2021 y los previstos para el año 2022, no superan los 300 empleos de becas Talentum., totalmente insuficiente cuando ha habido una disminución de plantilla de 2500 personas aproximadamente del último PSI

No aparecen en los informes entregados los empleos que deberían haberse creado por la cláusula de jubilación forzosa a los 65 años y recogida en el CEV, es más, no disponemos de cuantas personas se han jubilado forzosamente a los 65 años, dato este que aprovechamos para solicitarlo formalmente.

Respecto a las llamadas oportunidades internas, lo conocido como convocatorias y los traslados han sido totalmente insuficientes. Se nos ha vendido las bondades que el llamado Plan Social de Empleo, donde contemplamos que estamos a 2 meses de la finalización de su aplicación y todavía no sabemos en qué consistirá, mientras tanto se siguen produciendo reestructuraciones provinciales y adecuaciones de turnos multiprovinciales porque no se conceden los suficientes traslados, cuando en el año 2022, ha habido 611 peticiones. Por lo tanto, exigimos la resolución de estos traslados, para que no se produzcan estos turnos interprovinciales, ni posibles movilidades provinciales de localidades pequeñas a capitales de provincia, así como la inmediata exigencia de la entrega de un mapa provincial de actividades.

Terminamos este punto reiterando la necesidad de crear empleo en todas las áreas técnicas y no solo en las áreas comerciales.

Comisión Interempresas de Comisión de Igualdad

Vistos los datos proporcionados por la comisión Interempresas de Igualdad del mes de abril:

observamos una brecha de empleo y selección y clasificación profesional, importante entre hombres y mujeres, por lo que solicitamos nos indiquen:

¿Qué medidas se están implementando para aumentar la presencia de mujeres?

Análisis de la brecha salarial indirecta.

Vemos insuficiente la información que se proporciona sobre formación

¿Se ha formado ya a todos los mandos sobre sesgos inconscientes?

Solicitamos contenido de las píldoras formativas; calendarización y quién lo imparte.

Respecto a los datos que aporta la empresa en materia de conciliación, vemos que son las mujeres las que concilian, las que utilizan todas las medidas pensadas para el cuidado. Se mantiene la asignación tradicional de roles y eso influye desfavorablemente en las mujeres de la empresa. Supone una amenaza potencial para su rendimiento y promoción profesional por lo que agradeceríamos nos respondieran

¿Número de mujeres que concilian que se presentan a puestos de promoción profesional?

¿Qué medidas de acción positiva se están implementando para incentivar a los hombres a conciliar, más allá de informar de los permisos de paternidad?

En el apartado de prevención y exclusión de conductas de acoso, se informan de 9 consultas de las cuales 4 han derivado en denuncias

¿Las otras cinco se han desestimado? ¿son consultas, pero no denuncias? ¿se activó el protocolo?

Además del número faltaría informar del tipo de acoso (naturaleza de la denuncia) y la resolución (medidas)

Aprovechamos para trasladarles algunas preguntas:

¿Se contempla la reparación en la supuesta resolución?

¿se contempla la posibilidad de dar difusión de la existencia del buzón de denuncias y cómo encontrarlo en edomus? ¿acceso directo? ¿atención telefónica?

¿Se incorporan mecanismos que propicien que las mujeres denuncien cuando dé lugar?

¿Se van a compartir en e-domus las actas de la comisión de igualdad? ¿qué devolución se hace a la plantilla del trabajo ejecutado desde esta comisión?

En el diagnóstico ¿se ha evaluado el riesgo? ¿en qué condiciones trabajan las mujeres? ¿Cómo se recoge el acoso en la prevención de riesgos psicosociales?

¿Qué formación específica en materia de igualdad y género tiene el responsable de igualdad designado?

En el comité técnico ¿los acuerdos se toman por mayoría o por unanimidad?

PUNTO 3: ESCRITOS RECIBIDOS EN EL COMITÉ INTERCENTROS Y LA COMISIÓN DE GESTIÓN DEL CI:

En este apartado no vamos a citar todos los escritos y propuestas que llegan al Comité Intercentros y que primero son tratados en la llamada Comisión de Gestión del Comité Intercentros que está compuesta por CCOO, UGT y CGT.

Esta vez, como en otras anteriores llegaron escritos de diversos temas, relacionados con el Teletrabajo y las condiciones laborales en la que se realiza, las encuestas de productividad, escritos sobre la carga de trabajo en Comercial, escritos sobre Antares, escritos sobre la igualdad de Género, escritos sobre la entrega de documentación, escritos sobre los turnos multiprovinciales, etc. En definitiva, escritos que llegan en cada Comité Intercentros, donde deberíamos debatirlos todos, y dar cumplimiento o no a los distintos temas que nos solicitan.

Pero no, antes la Comisión de Gestión del Comité Intercentros con la mayoría de CCOO y UGT, dan respuestas tan variopintas, como: Tema ya tratado; El CI velará por el cumplimiento del CEV; Nos damos por enterados; Toda la Información que se recibe en este CI se facilita a los distintos sindicatos, y se traslada a la Comisión Interempresas correspondiente.

PUNTO 4: VARIOS

Se presentan varias propuestas, donde se destaca la apoyada unánimemente el dar apoyo a todas las movilizaciones del 1 de mayo, la nuestra donde solicitamos que se sustituya ala facultativa del servicio de prevención Quirón de Barcelona, por mala Praxis.

Temática:

Comunicados
Telefónica
Comité intercentros
Estatal



**SUSCRÍBETE AL
BOLETÍN Y RECIBE EN
TU CORREO UN
RESUMEN SEMANAL
SOBRE CO.BAS
TELEFÓNICA Y
SECTOR
TELECOMUNICA-
CIONES.**

[2]

URL de origen: <https://www.cobas.org/documentos/intervenci%C3%B3n-en-ci-2742022>

Enlaces

[1] <http://www.noalttip.org/> [2] <https://www.cobas.org/node/55>