

PLENO DEL COMITÉ DE EMPRESA

El lunes 13 se ha reunido el Pleno del Comité de Empresa de este mes de noviembre *“recordar que el mes anterior no se celebró si bien se hizo un Comité de Gestión como ya denunciábamos en el anterior Informatzen”* en el cual entre otras **propuestas** se han tratado estas siguientes **presentadas por LAB**:

* **Horas/Tareas extras.** Otra vez y como todos los meses volvemos a tratar el tema de las horas extras. En la última Comisión de Horas Extras celebrada en octubre la Empresa no informó nada sobre tareas extras (tenemos constancia de que en setiembre se ofreció la posibilidad de realizar tareas y estamos seguros de que se han realizado). **Desde LAB propusimos** que se vuelva a meter denuncia en Inspección de Trabajo y la realización de una concentración de delegados denunciando las mismas, se aprobó con 16 votos a favor y 3 abstenciones de UTS. Por otra parte en el Comité de Gestión que se celebró el pasado mes de octubre donde también se trató este punto quedaron pendientes ciertas cuestiones que se han retomado en este Pleno; sacar un escrito a la plantilla denunciando y llamando a la no realización de tareas extras y enviar un escrito al Comité Intercentros para que plantee Conflicto Colectivo. Se pasó a votación lo del escrito al Intercentros y se aprobó con 18 votos a favor y 1 abstención de LAB (nos abstuvimos por que desde hace años LAB no reconoce como interlocutor válido al C. Intercentros por su total sumisión a los intereses de la Empresa).

* **Gestión de pedidos y cobros.** En la última Comisión de Gestión celebrada en setiembre estuvo presente el responsable del departamento que explicó los cambios que se estaban produciendo en el mismo debido principalmente a la atención de nuevas actividades e incremento de personal (ver informatzen octubre) también explicó que iba a poner a partir de enero turno de jornada partida (ahora se hace con voluntarios) necesitando un 15% del personal para cubrir dicho turno que se haría rotativamente entre toda la plantilla del centro.

Después de esta Comisión LAB ha podido constatar entre la plantilla del departamento que no está nada conforme con esta medida, ya que por un lado entiende que la jornada partida no es realmente necesaria, y en todo caso si para la atención de alguna actividad concreta, como puede ser Análisis (tratamiento de las ordenes de servicio devueltas) fuese necesaria, con personal voluntario se pudiera atender perfectamente como se esta haciendo en este momento.

Ante esta situación **LAB propuso que el Comité** se posicionase en contra de este turno partido obligatorio, entendiendolo que con voluntarios como se está haciendo hoy en día, es suficiente. Después de un debate no hubo posicionamiento del Comité, sino que se acordó la celebración de **asambleas con la plantilla del departamento**. Ante esto **LAB volvió a pedir que el Comité** se posicionase y aceptase lo que la mayoría de la plantilla acordase en la asamblea, a lo que obtuvimos la misma respuesta nula. **Ultima hora: La empresa ha anulado la Asamblea**

* **Euskara.** Del Comité de Guipúzcoa nos había llegado un documento (Manifiesto a favor del Euskera en Telefónica 2006-2007) que LAB presentó en dicho Comité y que fue aprobado por unanimidad. En Bizkaia también lo presentamos y también fue asumido por unanimidad. La idea es que en un principio los 4 Comités de Hego Euskalherria lo asuman y que salga una postura unánime y así impulsar un nuevo Plan Estratégico del Euskera en Telefónica con carácter territorial.

(Este Manifiesto a favor del Euskera en Telefónica puede ser consultado por quien lo desee en los Tablones de Anuncios donde lo vamos a colgar ó bien en nuestra página web www.labsindikaturia.org donde también se pueden consultar anteriores Informatzen así como la Normativa, Convenios y otras cuestiones tanto de Telefónica como de otras empresas del Sector.)

*** C.N.S.O. Energía.** Este tema parece ser que ya va por buen camino, ya que por fin se ha aumentado la reiteradamente reivindicada 6ª posición sin ninguna contrapartida y se ha solucionado lo de las vacantes generadas en el centro, si bien está pendiente la elaboración por parte del responsable del protocolo de actuación. Desde LAB propusimos que independientemente de que se vayan solucionando los problemas planteados por la plantilla, se realice la asamblea en el departamento, ya que así se había acordado en la anterior asamblea. Esta se realizará después de la próxima Comisión de Gestión que debiera celebrarse antes de que finalice este mes.

OTROS TEMAS DEL COMITÉ.

- Formación: Se ha recibido acta de la Comisión de Formación de Bizkaia que se celebró el 30 de octubre. Los datos más destacables son:

A nivel estatal y a fecha 30 de setiembre se han superado el millón de horas de formación, que de forma más detallada destaca: 56,52% en cumplimiento del P.I.F. 82,74% empleados formados y 32,71% horas medias por empleado/formación. En Bizkaia los datos serían ligeramente superiores a la media estatal.

En LAB opinamos que si bien estos datos en su conjunto pueden parecer aceptables, la verdad es que no todos los empleados han recibido 32,7 horas de formación, ya que la realidad diaria nos

demuestra que hay muchas personas que apenas han recibido formación en los últimos años. Por otra parte no se hace ninguna mención a los motivos por los que un 17% de empleados no han sido formados.

En esta Comisión también se explicó a la RR. SS. las novedades de formación de Canal T, desde el Comité de Bizkaia se denuncia que la Sala empleada para estos menesteres situada en el edificio de Artxanda no reúne mínimamente ninguna condición para el uso que se le está dando, por lo que se le solicitará a la Empresa que la acondicione adecuadamente ó busque otro lugar.

- Fondos sociales: Se propuso la inclusión de Campamentos de Verano en Euskera en el Plan de vacaciones para hij@s de emplead@s (el año pasado también se presentó lo mismo, pero en la Comisión estatal no se admitió). En el debate posterior nos enteramos que la razón para la exclusión de estos campamentos el año pasado fue que eran monolingües, en euskera, y esto según "los representantes" de los trabajadores allá en Madrid consideran que es discriminatorio.

¿No son monolingües, en castellano, todas las opciones de campamentos que a día de hoy existen en el Plan de vacaciones? Toma discriminación.

¿Tal vez los cursos que se ofertan para estudiar inglés sean impartidos en castellano? Pues menudo cachondeo.

Una vez más queda claro como estos pseudo demócratas de moqueta no solamente desconocen totalmente la realidad socio-lingüística de Euskalherria sino que utilizan argumentos tan mezquinos como el tildar de discriminación el hecho de que nuestros hijos e hijas puedan optar por el Plan de vacaciones de Telefónica a realizar campamentos en la lengua que la mayoría de ellos están aprendiendo y que en definitiva es la lengua de este nuestro pueblo.

BESTELAKO GAIK/VARIOS

Nueva sentencia ganada por LAB contra la Empresa y en la que se le reconoce a un compañero el permiso solicitado de dos días por intervención quirúrgica a un familiar y en la que no ha habido un ingreso hospitalario superior a 24 horas.

ZEINTZUK DIRA GURE ESKUBIDEAK?

¿Qué dice la normativa respecto a permisos retribuidos por enfermedad de familiares?

Art.131 pto.b) Enfermedad grave de su cónyuge; de ascendientes o descendientes por consanguinidad en cualquier grado; resto de parientes por consanguinidad y afinidad en los términos legalmente establecidos, así como de los cónyuges de hermanos/as.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, todas las intervenciones quirúrgicas se considerarán potencialmente graves.

En los casos a que se refiere el apartado b), la duración del permiso será de 2 a 5 días naturales, dependiendo de la gravedad del caso, cuya valoración corresponde al Servicio Médico de Empresa.

Como muy bien dice nuestra normativa cuando el permiso se solicita por intervención quirúrgica, el mínimo contemplado será de dos días. Sin embargo, como ya denunciarnos en anteriores Informatzen no se está dando así, y en gran medida tanto la gestión de petición como de la posterior reclamación está siendo condicionada por el nuevo método de petición del permiso.

Por lo tanto, tened en cuenta que cuando solicitéis dicho permiso a través de edomus (trabajo que ha sido astutamente optimizado, ya que ahora lo haces tú directamente) el sistema te preguntará si la hospitalización ha sido mayor de 24 horas o no. Si optas por esta última, el programa te tira diciendo que en ese caso el permiso lo solicites a tu jefe inmediato (quien te dará el tiempo necesario de acompañamiento del paciente y siempre como tope un día).

Lo que ocurre si actuamos de esta forma, es que al no tener solicitud en la que se refleje por escrito nuestra intención de ejercer nuestro derecho a disfrutar de como mínimo de dos días de permiso, la Empresa no nos da contestación escrita alguna y luego, no podrías reclamarlo.

Recordar que en Bizkaia hay ya muchas sentencias en las que se nos da la razón y en que se obliga a Telefónica a cumplir con el acuerdo recogido en nuestra normativa.

Para cualquier duda que tengais sobre este u otro asunto ó problemática que os surja no dudeis en poneros en contacto con cualquiera de los delegad@s de LAB

EL GENERO DETERMINA EL REPARTO DE EMPLEO EN LA U.E.

El genero es aún clave a la hora del reparto del empleo en la Unión Europea, ya que las mujeres ocupan el 75% de los puestos de trabajo relacionados con la educación y la salud, y los hombres suponen el 90% de la mano de obra en la construcción y el 75% de los transportes y telecomunicaciones. Además, apenas una cuarta parte de los puestos directivos son ocupados por mujeres.

Una encuesta difundida por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones Laborales confirma que el género es aún un factor clave en la configuración del mercado laboral; las mujeres ocupan el 75% de los empleos de la educación y la salud, y el 55% del comercio mientras los hombres suponen el 90% de la mano de obra en la construcción, el 80% del suministro de luz y agua, y el 76% de los transportes y las telecomunicaciones.

Un estudio de LAB sobre la incorporación de la mujer al mercado laboral en Euskal Herria en el último cuarto de siglo pasado también destacaba la segregación de genero que suponía que la vía de acceso de las mujeres al trabajo había sido casi exclusivamente el sector Servicios, donde más extendida está la precariedad y que concentra las tres cuartas partes de los contratos temporales.

En cuanto a salarios, casi el 50% de las trabajadoras de la UE se sitúan en el tercio inferior en la escala salarial, un dato que se explica sólo en parte por su mayor tendencia al trabajo a tiempo parcial.

La misma encuesta revela que la mayoría de trabajadores (53,8%) trabaja entre 35 y 41 horas a la semana, mientras que un 21,4% lo hace menos de 35 horas, un 11% afronta jornadas semanales de entre 42 y 48 horas, y un 13,8%, superiores a las 48 horas. Si se computa la jornada no remunerada en el hogar, la de las mujeres llega hasta las 63 horas semanales (23 no remuneradas), frente a las 51 horas de los europeos (7,9 no remuneradas).

LANALDI BATERAGARRIAK

Europar Batasunean lanaldiaren inguruan egiten ari diren eztabaida sexu-generoaren eraginetik aztertzea beharrezkoa da; izan ere, lanaldia funtsezko elementua da lan harreman eredu finkatzean ez ezik, bizi eta gizarte ereduaren ezaugarriak finkatzeko orduan ere. Horretaz gain, eztabaidaren norabideak, emakume eta gizonezkoen aukera berdintasuna lortzeari begira martxan omen dauden Europako zenbait zuzentarau eta gomendioen aurka, bete-betean jotzen duelakoan gaude.

Emakumeok gero eta arinago ari gara sartzen gu baztertuz eraiki den lan merkatuan. Autonomia ekonomikoa lortzea premiazkoa dugu gure bizi proiektu propioa eta ez menpekota garatzeko, eta beraz, guretzat eginda ez dagoen lan eremuan jokatu beharra dugu, eskubide eta aukera gutxiagorekin. Estatistika guztiek agerian uzten dutenez, kontratazio eta lan baldintza prekarioenak guri ezartzen dizkigute. Datuen aurrean, azalarazi behar da, emakumeen prekaritatearen faktore esanguratsua, behin-behinekotasunarekin batera, lanaldia izan ohi dela. Emakumeok gara lanaldi partzialeko kontratazioan gehiengoa. Azpienplegutzat jo dezakegun lanaldi partzalean soldatak txikiagoak dira eta erretiroa hartzeko eskubideak urriagoak. Halaber, kezkagarria da oso lanaldi partzialeko kontratazioak orokortuz zerbitzu enpresa berriak ugaltzen ari direla. Joera horrek agerian uzten du lanaldi partziala ez dela langile batek aukera dezakeen behin-behineko lan mota, emakumezko langile kolektiboei bideratzen zaien lan eskaintza zehatza baizik. Lanaldi partzalean ari diren emakume gehienentzat lanaldi osoko kontratua lortzeak berebiziko garrantzia du. Eta zer esanik ez, kontraturik gabe ari direnentzat, ezin baitugu ahaztu, oraindik ere, Euskal Herrian emakumezkoen gehiengoa lan merkatutik at dagoela. Lan merkatuan gizonezko eta emakumezkoen parte-hartzea bereizteko faktorea da lanaldia. Izan ere, lanaren eta pertsonen bizi arduaren arteko bateragarritasuna lortzea emakumeen arazotzat jo eta soldatapeko lanean, gizonezkoek baino denbora gutxiago jardutea bultzatzen ari den bitartean, oro har, kapitalaren interesari begira, lanorduak handitzea lortu nahi dute. Neurri hori ezarriko balute, lan munduaren eta bizi munduaren arteko haustura areagotuko litzateke denontzat, gizon zein emakumezko langileontzat, jasanezina bilakatu arte.

Azken batean, topo egiten dugu lan harremanen diseinu eta antolamenduaren oinarrian, hasiera-hasieratik, estuki lotuta dauden bi borrokekin; batetik, agerikoa dena, langileriaren eta kapitalaren artekoa eta bestetik, estalia mantendu izan ohi dena, emakume eta patriarkatuaren artekoa.

Europar Batasunean agintzen duen politika neoliberal patriarkala salatu, eta aurre egin behar diogu. Lanaldia murriztearen aldeko borrokek berebiziko garrantzia du beste gizarte eredu justuagoa eraikitzeko, gizon eta emakumeok lan munduan eta etxean behar, eskubide eta aukera berdintasuna bermaturik eduki dezagun. –

Maixel Gaztañaga. LABeko emakume arloko idazkaria