



TCM
Comunicaciones

Sector Estatal
Comunicaciones

Adherida a



Informe

Comisión Tiendas Propias Vodafone

Madrid, 18 de November de 2010

El martes 16 de noviembre tuvimos la reunión de la Comisión de Tiendas propias, en la que se trataron los siguientes temas solicitados por **UGT**:

- Política de incentivos
- Vacaciones
- Formación
- Vacantes
- 2EXE (Proyecto para mejora de Calidad)
- Varios

Política de incentivos

Pedimos una aclaración de los cambios en este sentido que se han realizado en abril y de los que no se informó debidamente a la plantilla afectada.

La empresa reconoce que se debía haber comunicado más en detalle y nos dice que realmente solo ha cambiado el periodo de pago, que antes era trimestral y ahora es cada 2-3-2-3-2 meses. El resto sigue siendo igual que antes.

Insistimos, como en reuniones anteriores, que sigue habiendo errores en el pago de incentivos y que obliga a los empleados a llevar un registro de todas las operaciones realizadas para poder reclamarlas después.

La empresa hablará con el departamento correspondiente, analizarán las estadísticas de incidencias e intentarán buscar una solución al problema y nos lo cuentan.

Otra pregunta que quedó en contestar la empresa es a qué se refiere el concepto de 'churn' que aparece como nuevo objetivo para el cobro de incentivos. No sabemos si es de empresa (como ocurre con el STIP) o de cada tienda.

Comentamos también que la cuantía económica de los incentivos son los mismos desde el 2006 y sin embargo las exigencias son mayores cada vez.

A este respecto la empresa nos dice que bianualmente se revisa la retribución bruta de los empleados de tiendas y es acorde al mercado.

Vacaciones

Reportamos los problemas que tienen los compañeros de tienda al no poder solicitar días de vacaciones sueltos para realizar alguna gestión personal o poder hacer algún puente, tal y como lo hacen el resto de departamentos de la compañía.

La empresa nos recuerda que es esta área casi la única en la que VFGroup nos permite la contratación de ETTs y que no podemos permitirnos pedir más para cubrir vacaciones.

Formación

Insistimos en que en algunas tiendas propias, los tiempos de formación no se recuperan en los casos de media jornada o días libres.

La empresa nos reitera que el empleado tiene derecho a la compensación de las horas de más cuando la formación sea de carácter obligatorio y que esto está trasladado desde RRHH y por tanto se puede reclamar al mando.

Comentamos también que la formación online debe tener un tiempo asignado en el backoffice y no se debe realizar en el podium de atención al cliente en los momentos libres.

La empresa está de acuerdo pero es un tema de organización del tiempo que se debe realizar de acuerdo entre los compañeros de la tienda.

Vacantes

Hemos detectado algún caso en el que no se ha publicado una vacante de gestor de tienda y en general tenemos la sensación de que las vacantes publicadas ya están dadas de antemano.

La empresa nos comenta que las vacantes de specialist se publican casi todas tal y como dice el art. 25 del convenio colectivo sin embargo hay alguna excepción que se puede justificar sin problemas.

Lo que está claro es que a igualdad de condiciones, el manager tiene la capacidad de decidir entre uno u otro candidato y es por ello que muchas veces sale elegido el que a priori es más afín al mando. Eso sí, hay cada vez más casos en los que RRHH rechaza de antemano el candidato propuesto por el mando por no cumplir los requisitos indispensables para el puesto.

Aplicación de 2EXE

Este proyecto (metodología LEAN) que se está aplicando a todas las áreas de la compañía ha detectado en TTPP una disminución de la calidad, que curiosamente hasta que se aplicó dicho método, era excepcional. Por ello, aunque desde el colectivo de TTPP se valora positivamente este proyecto, pedimos a la empresa flexibilidad y cordura en su aplicación y que se pida feedback a los implicados para adaptarlo a la realidad del día a día.

Según la empresa, todo ello se ha tenido en cuenta a la hora de valorar la supuesta disminución de calidad. Y son conscientes también del mayor esfuerzo que se ha pedido a los empleados, pero insisten en que es necesaria una mejora en el proceso de venta para conseguir mejores resultados sobre todo en la época actual.

Varios

Comentamos la disminución del servicio de limpieza en tiendas, que obliga a los empleados a realizar labores en ese sentido para que después no sean penalizados en las revisiones del mystery shopper.

Pedimos que se distribuya agua en las tiendas y no tengan que ser los empleados quienes se la paguen, ya que en el resto de centros, incluso en pequeños centros de conmutación de VF existen máquinas de agua.

Comentamos también que todos los meses se tiran a la basura cientos de folletos de marketing por fallos en la impresión y que a buen seguro cuestan mucho dinero.

La empresa revisará los temas y nos comentará.

UGT Comunicaciones