

CC.OO- NOTICIAS LABORALES DEL GRUPO APOLLO



PRIMERA REUNION DE SEGUIMIENTO DEL 2º ERE

El pasado viernes 18 de septiembre tuvo lugar la primera reunión de seguimiento del 2º ERE de Avantcard.

En esta reunión trasladamos lo nefasta que han resultado las decisiones, tanto de externalizar varios departamentos de la empresa, como la de haber reducido a la mínima expresión otros que no se han externalizado.

Asimismo se les afeó que hubieran mentido de nuevo en las causas del E.R.E. diciendo que se reducía a la mínima expresión la plantilla porque la actividad iba a ser residual cuando la realidad es que esto no es así.

Así que entre las mentiras y una gestión nefasta, **¿qué podemos esperar de nuestro futuro en esta empresa con la dirección actual?**

En otro orden de cosas en un juicio reciente la empresa ha reconocido como antigüedad, a efectos indemnizatorios, el periodo prestado a través de E.T.T. antes de la contratación directa por MBNA.

Ante esta situación hemos exigido que todos aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan estado en este mismo caso, vean modificada su antigüedad a la correcta, reconociendo este periodo.

Dado que dudamos que la empresa lo haga por iniciativa propia, porque se escudó en que no disponía de documentación para saber esas antigüedades dado el tiempo pasado, os recomendamos a todos los afectados y afectadas que os pongáis en contacto con Recursos Humanos para indicar la antigüedad correcta



CONFLICTO CON EL HORARIO EN SERVICIOS CENTRALES

No está siendo corta ni sencilla nuestra lucha contra la prolongación de la jornada laboral en EVO. Como todos sabéis pusimos una denuncia a la inspección de trabajo para poder atajar esta práctica, porque bajo el yugo de la amenaza comprobamos como día si y día también la dirección promueve que se prolongue la jornada laboral.

Es tan obvia esta circunstancia que la empresa nos solicitó abrir una negociación para cambiar la jornada que marca nuestro convenio.

¿Qué nos ha impedido llegar a un acuerdo hasta la fecha?

Principalmente en que el nuevo horario que la empresa propone es insuficiente en el período de verano. Su propuesta es mínima y se ciñe a cumplir jornada intensiva tan sólo en Julio y Agosto.

En cuanto a las compensaciones económicas, y con el argumento de la falta de beneficios, no contemplan complemento salarial alguno, aunque han aceptado a regañadientes el pago de un cheque gourmet. (cuestión que también discutían y negaban al principio).

En cuanto a la voluntariedad y flexibilidad de una hora de entrada y salida, si que existe acuerdo. El concepto de VOLUNTARIEDAD es para nosotros, debido a la poca compensación, condición indiscutible, teniendo en cuenta, a su vez, que hay colectivos distintos actualmente y que la mitad de la plantilla ya tiene la jornada partida y sin compensación alguna. Resultará complicado poder llegar a un acuerdo si no cambian de postura.



LA PLANTILLA SIGUE DEMOSTRANDO QUE CONSIGUE SUS OBJETIVOS

Durante muchos años hemos visto como Fracciona se ha convertido en un proyecto sin rumbo, vivimos con cautela pero con ilusión nuestra "integración" en el Grupo EVO, con la esperanza de que esto diese un sentido y rumbo a nuestra entidad, pero tras comprobar que Solo somos grupo para generalizar las desgracias miramos al futuro de nuevo con cierto pesimismo.

Sería de esperar que la dirección se comunicase con su plantilla y que al igual que en la red comercial hemos percibido ciertos atisbos motivadores, estos se generalizasen al resto de los trabajadores. Fracciona debe ser un proyecto común que ayude y empuje en la consecución y objetivos del "GRUPO EVO" no una empresa de la que se puede despedir a cualquier trabajador para hacer ajustes.

Somos una plantilla cualificada y multifuncional, solo estamos esperando que esta dirección se dé cuenta y se nos dé el valor que tras tanto ERE y reestructuraciones nos han querido quitar.



PENDIENTES DE REUNIÓN CON RR.HH

Desde hace tiempo estamos intentando que la empresa se reúna con nosotros para tratar temas que consideramos muy importantes.

La dirección tampoco se ha puesto en contacto con nosotros para ofrecer una explicación sobre la solicitud enviada a la plantilla para que se acepten los siguientes documentos :

- 1.- CÓDIGO DE CONDUCTA DE AAM
- 2.- MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES
- 3.- POLÍTICA GLOBAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS
- 4.- PROTOCOLO DEL BUZÓN DE DENUNCIAS
- 5.- PROTOCOLO INTERNO ANTE INVESTIGACIÓN DE DELITOS
- 6.- POLÍTICA DE REGALOS

Recomendamos que hasta que no consensuemos con la dirección la redacción y eliminación de determinados puntos y hasta que no tengamos la seguridad de que este código de conducta y los protocolos enviados son los adecuados a las características de nuestro trabajo, no se firme la aceptación de estos documentos.

Seguimos a la espera de la apertura de una negociación de esta materia.

Atentamente,

