



1 + 1 = 3  
contigo uno más

Boletín de CC.OO en Konecta, enero 2006



Sección Sindical  
CC.OO Konecta.

<http://ccookonecta.tk>  
e-mail: [sec\\_ccoo@konecta.es](mailto:sec_ccoo@konecta.es)  
tlf: 91 203 64 50  
ext 40130 (av industria)

Sumario:

Editorial.  
Entrevista a Raúl Paje.  
CSS.  
Conoce tu convenio.  
Si o no en el SIMA.  
MGA.  
Konecta Comercialización.  
Vida laboral y familiar.  
Calendario Laboral 2006.  
Participa.  
Forges.  
Afiliate.



Editorial.

Ya se fue el 2005 y ha llegado el momento de hacer balance de lo acaecido sindicalmente en este tiempo.

Una vez pasado el conflicto Estatal del Sector de Telemarketing, y sin entrar a valorar resultados, la normalidad sindical nos ha permitido reanudar la acción sindical propiamente dicha.

Así durante este último año hemos trabajado para que el boletín mensual pase de cuatro a ocho páginas, intentando mejorar contenidos y cambiando el formato para una lectura más fácil.

Por otro lado la página web (<http://ccookonecta.tk>) ha sufrido considerables modificaciones, siempre con la finalidad de poder mejorar la participación y la comunicación con vosotros.

A nivel interno hemos procecido a estructurar la Sección Sindical mediante la formación de una ejecutiva, cuyos miembros se encargan del área asignada para cada uno (riesgos laborales, formación, acción sindical...).

En el tema de las negociaciones con la empresa, esta Sección Sindical de CC.OO. ha plasmado acuerdos que mejoran sustancialmente las condiciones de trabajo, como el Acuerdo de Conciliación de la vida Laboral y Familiar, acuerdo de horarios en la campaña Génesis, Inclusión de turnos y horarios en los contratos de trabajo (hasta ahora genéricos), etc.

De la misma manera hemos tenido que dedicar mucho tiempo para el trabajo del día a día, trabajo que para esta sección es BASICO. Solucionando incidencias de todo tipo (sanciones, despidos, finalizaciones de obra, nóminas, finiquitos...)

Actualmente estamos en plenas negociaciones de un sistema de incentivos transparente y justo siendo esta nuestra asignatura pendiente para el primer trimestre de este año, ya que si bien es cierto que se ha demorado ha sido debido a que no consideramos satisfactorias las propuestas de la empresa y acabamos de terminar un proyecto que una vez presentado y negociado será de aplicación para la mayoría de las campañas.

Para terminar agradecer a los compañeros que se han afiliado su confianza en nosotros siendo Konecta la empresa de Telemarketing de toda España que más afiliados tiene, y en general a todos los trabajadores que día a día confían en nosotros la solución de sus problemas.

Feliz Año!





## Entrevista a Raúl Paje.

En esta ocasión os acercamos las impresiones de un compañero que acaba de empezar a trabajar como delegado L.O.L.S en CC.OO, concretamente en la campaña Repsol, donde viene exigiendo derechos desde que hace varios años entrara a trabajar en Konecta. Mucho antes de ser delegado ya era conocido y reconocido entre coordinadores y supervisores, y ahora sigue realizando un excelente trabajo con la protección de su nueva condición de delegado.

1.- Para empezar nuestra entrevista a nuestro nuevo delegado LOLS es clara la primera pregunta, ¿Cómo has llegado aquí?

Si te soy sincero casi me abducieron, estaba yo trabajando en mi plataforma y llegaron Jorge y Ricardo y en un visto y no visto me ofrecieron el cargo y acepté.

2.- ¿Qué te supone?

Un orgullo. Saber que los compañeros de CCOO delegan en mí es una responsabilidad, ya que muestran una confianza ciega en mi trabajo. Que hay mucho amarillo, que sí que sí...

3.- ¿Cómo lo llevas?

Aunque os riáis en la Sección lo llevo en la carpeta, el cuaderno y la agenda. Intento apuntar cualquier duda de un compañero para poder solventarla en el menor tiempo posible, de otro modo la cabeza falla.

4.- En serio, dime como te organizas:

He conseguido un armario y en el guardo toda la documentación, las solicitudes de afiliación, los comunicados, los boletines... y las nóminas para reclamar que se pagan mal...

5.- Llevas poco tiempo, pero ¿recuerdas alguna anécdota que te haya pasado en estos dos meses...?

¿Anécdota?, más que anécdota tengo algunos casos que en las reuniones en la 3<sup>o</sup> Planta de Alcobendas (RRHH) han llegado a decirme que exagero... no sé, déjame pensar que es... a una compañera le dieron la nómina y no le hicieron el ingreso hasta el día 16 del mes, y en la coordinación le decían que si le daban nómina es que le habían hecho el ingreso y la chica con el extracto bancario demostrando lo contrario, qué fe, Dios mío, que fe.

6.- Y tus compañeros ¿Qué te dicen? Mis compañeros me apoyan, me siento plenamente respaldado. El único problema es que entre BTO y ETT somos más de doscientos y estoy yo sólo, es una locura.

7.- Y los jefes...

Mira, los jefes te los puedo dividir en dos bloques: -directos, te dan o te quitan a la cara; -indirectos, de los que te dicen que cualquier cosas que necesites cuentas con ellos, se ofrecen de mediadores y luego cambian el skill, te degradan de departamento y te hablan de casos fortuitos de sorpresas, ja, ja... piensan en el mobing pero no se atreven, creo que sabes de lo que hablo.

8.- Bueno cambiando de tema, dime ahora que es tiempo para pedir deseos, ¿para el 2006 que le pides?

Tengo tantas cosa que pedirle... no sé, déjame pensar... por ejemplo la calificación profesional de mis compañeros, el plus de transporte para la gente de la tarde, que la gente cobre las horas extras, un poco de civismo... que se cumplan las promesas que me han hecho...

9.- Y lo más urgente...

Ahora que están de moda los juguetes no sexistas pido una cocinita nueva grande para nosotros en Repsol, que seguimos teniendo la de hace dos años cuando éramos 50 y aunque tiene merito comer en un pasillo más de 200 personas no es nada divertido, estoy pensando en llevar representación al campeonato de "els castellets", te imaginas en la plaza de Sant Jordi... creo que no lo haríamos mal.

10.- Venga, tus últimas palabras, que más...

Pues me gustaría tener un correo electrónico para poder desear una Feliz Navidad y Prospero Año Nuevo a todos los compañeros.



## Prevención de Riesgos laborales.

### CSS

Konecna presume de ser un ejemplo en lo que respecta a la conciliación de la vida laboral y familiar, dando soporte de credibilidad con ello al refranero en su lúcido argumento: "dime de qué presumes..."

No hace ni una semana que la dirección nos confirmó que "se ha cerrado el grifo" de la reducción de jornada de sábados. En este tema, el convenio, en su artículo 33, apartado segundo, dice: "quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá el derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella", punto posteriormente mejorado en acuerdo privado con la empresa, permitiendo la reducción de un quinto de la jornada.

En ningún momento indica, ni el convenio ni el acuerdo, que la jornada especificada sea diaria.

Si Konecna tiene voluntad o no la tiene creemos que queda reflejado en esta negativa de considerar los sábados como posible redistribución del tiempo de trabajo en el caso de reducción de jornada. No les parece suficiente con que la trabajadora reduzca proporcionalmente su salario, sino que además la jornada la elige la empresa, vulnerando la citada ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y el Estatuto. Nada menos.

No llegamos a imaginarnos lo que hubieran hecho sin voluntad.

Acompañamos el texto de CC.OO:

CCOO de Catalunya gana tres sentencias sobre temas de conciliación de la vida familiar contra la empresa Caprabo.

CCOO de Catalunya ha ganado últimamente tres sentencias favorables a tres trabajadoras de una misma empresa, Caprabo. En todos los casos la empresa ha intentado recortar los derechos de las trabajadoras, y también en todos los casos coincidiendo en temas relacionados con la maternidad.

Caprabo ha intentado vulnerar el derecho recogido en la ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. La ley hace mención a que en caso de reducción de jornada, corresponde a la trabajadora o al trabajador, determinar el horario y decidir la manera de disfrutar de este derecho.

Las tres trabajadoras denunciadas reclamaban este derecho, puesto que encontrándose en situación de reducción de jornada para poder atender a sus hijos/hijas, la empresa las obligaba a trabajar los sábados, alegando que la normativa legal no permitía variar la jornada de trabajo.

Las sentencias consideran que la jornada ha de entenderse como distribución semanal del tiempo de trabajo, suponiendo reducción tanto recortar tiempo a cada uno de los días como sólo en uno o algunos de los días de la semana o incluso suprimiéndolos.

Por lo tanto, y teniendo en cuenta, que prevalece siempre el interés del/la menor las sentencias han fallado a favor de las trabajadoras reconociendo su derecho a la reducción de jornada de lunes a viernes.



Que no,  
no somos los tres mosqueteros.

En las almohadillas nada de:  
"Una para todos y todos para una".

Kolectivo por la socialización del margen



(Extractos).

Artículo 17.- Extinción del contrato por obra o servicio por disminución del volumen de la campaña contratada.

Podrá extinguirse el contrato de obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores contratados para la ejecución de la obra o servicio, proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio.

[...]

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) La antigüedad en la empresa, formalizando la relación de afectados de menor a mayor antigüedad en la misma.
- b) En el caso de igualdad en la antigüedad en la empresa, se tendrá en cuenta la experiencia en la campaña o servicio, entendiéndose como tal el tiempo de prestación de servicios efectivos en la misma. De persistir la igualdad, se atenderá a las cargas familiares.
- c) Los representantes legales de los trabajadores tendrán preferencia para conservar, en cualquier caso, el puesto de trabajo.

[...]

Número de días trabajados Días de preaviso

Hasta 90 días.....	3 días.
De 91 a 150 días .....	6 días.
De 151 a 250 días.....	12 días.
De 251 días en adelante.....	15 días.

Los días de preaviso no podrán coincidir con el disfrute de vacaciones y tampoco podrán sustituir a este.

Los trabajadores afectados por esta situación, y al momento de la extinción del contrato, tendrán derecho a una indemnización de 8 días de salario bruto por año trabajado.

El trabajador que vea extinguido su contrato por las causas que en este artículo se señalan, tendrá derecho a reincorporarse a la misma campaña o servicio a la que han estado adscritos, mientras dure la misma, y siempre que, en su evolución posterior, necesitara aumentarse el número de trabajadores. A estos efectos, el orden de preferencia para la incorporación será el inverso al seguido para la extinción.

En el supuesto de que el trabajador esté a la espera de reincorporarse a la campaña o servicio, y sea

requerido para trabajar en otra campaña o servicio, no perderá su derecho de reincorporación a aquella; y, caso de ver extinguido su contrato en la nueva campaña o servicio por las causas de este artículo, podrá optar por la incorporación en una sola de ellas.

Siempre que existan trabajadores con derecho a incorporarse a una campaña o servicio, no podrán realizarse contratos eventuales para circunstancias de la producción para la campaña o servicio.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores de las reincorporaciones que se vayan efectuando; dichos representantes, y a instancias de cualquier trabajador que pueda considerar lesionados sus derechos, requerirán de la empresa la información necesaria.

El incumplimiento por parte de la empresa de reincorporar a los trabajadores cuyos contratos fueron extinguidos por estas causas, obligará a la empresa a indemnizar al trabajado con una cantidad equivalente a 45 días de salario por año y proporcional al tiempo trabajado efectivo, computado desde la fecha de inicio en que se incorporó a la campaña o servicio.

(Extracto)

Artículo 18.- Cambio de empresa de Telemarketing en la prestación de servicios a terceros.

Cuando finalice la campaña o servicio contratado como consecuencia de la extinción del contrato mercantil que la fundamentaba, y la empresa principal volviera a sacar a concurso otra de características similares o semejantes a la finalizada, la empresa contratista de telemarketing, si fuera distinta a aquella que tuvo adjudicada la anterior campaña o servicio, vendrá obligada a:

1. Incorporar a todo el personal de la plantilla correspondiente a la campaña o servicio finalizado, al proceso de selección para la formación de la nueva plantilla.
2. Contratar a los trabajadores que han de integrar la nueva plantilla conforme a los siguientes criterios:

2.1. Ya se ejecute la campaña en plataforma interna, como en plataforma externa, a partir de la publicación del Convenio el 85 % de la nueva plantilla habrá de integrarse con trabajadores que estaban contratados en la campaña o servicio por la anterior empresa que llevaba la misma, y en principio siempre que hubieran estado prestando su trabajo durante más de doce meses en dicha campaña.

A partir del 1 de enero del 2006, el porcentaje señalado en el párrafo anterior será del 90%.

[...]



## SÍ O NO EN EL S.I.M.A

Antes de nada comentaros que es el S.I.M.A, aunque imagino que alguno habréis tenido esta experiencia y lo conocéis, para los que no habéis tenido el gusto deciros que es el Servicio de Intermediación Mediación y Arbitraje que tiene su sede en Madrid.

Entre las funciones que se le reconocen está el supuesto en el que un trabajador o un grupo de trabajadores plantee una cuestión de discrepancia con la empresa en cuanto algún aspecto de las condiciones del trabajo. El tema se trata entre los representantes de los trabajadores y los de la empresa, junto a dos mediadores que intervienen en el asunto buscando un punto de acuerdo que permita resolver el problema.

La última vez que acudimos fue el día 21 de noviembre respecto a un asunto que afectaba a nuestros compañeros de "condiciones especiales de Hispamer" la denuncia fue interpuesta por los representantes de UGT, en la que se pedía una subida del 2.6 %. De este primer encuentro se concluyó un principio de acuerdo entre la empresa, UGT y CCOO, que consistía básicamente:

1º. -Reconocer la subida de 2.6 % con carácter único y final, o sea, una vez y nada más.

2º. - Y reconocer por parte de la empresa la validez y vigencia del punto segundo del acuerdo de 8 de junio de 2004. Dónde se recoge entre otras cuestiones los 25 fines de semana al año.

Pues bien la empresa pidió un tiempo para proceder a revisar las nóminas y calcular el dinero que se adeudaba y si esto era por un error o se había dejado de pagar de forma consciente.

Si la anterior postura de la empresa era cuestionable, más sorprendete fue lo ocurrido el pasado 12 de diciembre ya que al comparecer la representante de la empresa alego ante sorpresa de los representantes sindicales y de los mediadores: que la empresa NO reconoce esta subida, así como que se opone a la misma, sin razón alguna ya que persiste en su postura de desconocer si es azar, error o cualquier otra consideración él por qué no se abona esta cantidad reclamada por los compañeros.

El discurso de la empresa creo sorpresa en los representantes sindicales y en los mediadores que le indicaron que lo que se sostenía por parte de la empresa era justamente lo contrario a lo manifestado en la anterior reunión, así como le hicieron ver la vigencia del acuerdo del 8 de junio.

Pues eso que donde era un pobre SI, al lograr una subida única y escasa, la empresa dijo NO. Quedando con la advertencia por parte de los mediadores de la situación comprometida ante la que queda la empresa ante el posible ejercicio de una acción legal de los trabajadores al respecto.

Lo dicho Sí pero NO...

## MGA

El día 30 de diciembre de 2005 finalizó la campaña del 11824 (MGA) en Konecta BTO.

Esta Sección Sindical de CC.OO., en cuanto se lo comunico la empresa, se puso en contacto con todos los trabajadores para contarles las opciones que tenían, que eran :

Entrar en el proceso de selección de la nueva empresa que llevaría la campaña.

Recoger el finiquito e irse al paro o seguir en Konecta, la cual desde un primer momento nos hizo llegar su intención de ofrecer los puestos vacantes en la compañía para los que tuvieran interesados.

A día de hoy un numero de trabajadores ha decidido probar suerte fuera de Konecta, otro grupo ha sido recolocado en otras campañas y otro grupo esta a la espera de soluciones ( con el problema de adaptar su horario ).

Esté último colectivo es el que mas incertidumbre tiene y se debe agilizar lo mas posible la solución a su situación actual.

## Regularizacion IRPF

Muchos de vosotros habéis sufrido una regularización de IRPF en las últimas nóminas. Esto es debido a que la empresa pagadora no tiene constancia de las variables u horas extras que el trabajador cobra a lo largo del año.

Una solución a tan desagradable situación es solicitar a la empresa por escrito que apliquen una retención mayor durante todos los meses del año. Si estáis interesados pasar por el departamento de personal, y si tenéis cualquier duda, incidencia o quierdes el impreso de solicitud de incremento de IRPF pasate por la sala de CC.OO, y te lo facilitaremos.



Work in Konecta.

No te vas a creer lo que vas a ver.  
(Asegurado o reembolsamos el salario).



## Konecta Comercialización.

Empezamos año y con fuerzas renovadas, en el transcurso del 2005 aprendimos muchas cosas gracias a la confianza que depositáis en vuestro Comité de Empresa y esta experiencia adquirida nos sirve para mejorar.

Dijimos adiós a compañeros delegados, compañeros de raspa y recibido nuevas incorporaciones que nos llevan a modificar en parte nuestro sistema de trabajo que queda constituido de la siguiente manera:

- Presidente: Carmen Perdiguero
- Secretaria: Carmen Ortega
- Riesgos y Salud laboral: Raquel de Vicente, Carmen Perdiguero
- Contratación: Ángel Moreno Parras
- Nóminas: Carmen Ortega Rodríguez

Como nuevo delegado se incorpora Juan Carlos Borges al que muchos ya conocéis .

La Sección Sindical de CCOO, a la que pertenecéis todos los afiliados ( cada vez somos más y más fuertes ) pronto se vera también reforzada con nuevas incorporaciones.

Os tendremos al corriente de todas estas modificaciones para que unidos podamos trabajar en mejoras que repercutan en nuestras condiciones laborales.

*Comité de Empresa de Konecta Comercialización*

## You Are Medical

Queremos informaros que Konecta Comercialización ha contratado una empresa externa llamada " You are medical" que se dedica a controlar las bajas de los empleados.

Esta Sección Sindical esta estudiando este asunto y al día de hoy os podemos comunicar lo siguiente:

El art. 20 del Estatuto de los Trabajadores contempla la posibilidad de que la empresa puede verificar el estado de la enfermedad o accidente del trabajador que sean alegados por este para justificar su baja.

No obstante debemos informaros de lo siguiente:

1. A través de llamada telefónica el trabajador no puede saber si realmente le llama como obliga la ley personal médico.

2. Nunca deberas contar telefónicamente la enfermedad que tienes.

3. Debido a la ley de protección de datos puedes preguntar como tienen tus datos, y negarte a que te vuelvan a llamar a tu domicilio.

4. Si te convocan a un reconocimiento médico ( al cual tienes que asistir ) SIEMPRE TENDRÁN QUE ACREDITARTE QUIENES SON POR ESCRITO Y MEDIANTE BUROFAX.

5. También les puedes preguntar a estos de "you are medical" como conocen tu domicilio. Seguimos muy de cerca este problema y si bien una cosa es controlar el absentismo, otra cosa es contratar un sistema policial de acoso al trabajador. en estado de Incapacidad Laboral.

Sección Sindical CC.OO. Konecta

## Tu salario en el 2006, conoce tu convenio.

### Artículo 45.- Incrementos salariales.

3º.- Año 2006.- Todos los conceptos salariales comprendidos en el Convenio, y una vez actualizados los salarios al 31/12/05, se incrementarán en un porcentaje igual al IPC que prevea el Gobierno para el año 2006, más 1'75 puntos, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2006.

## Las rebajas en la cafetería.

Parece ser que en la cafetería no se enteran muy bien de cómo funcionan las rebajas de enero, proque son capaces de subir hasta un 50% los precios (como en el agua mineral, por ejemplo). Supongo que habrá sido un error de comunicación entre Recursos Humanos y el mega guay del dueño de la cafetería, y que los primeros le dijeron al último que los sueldos se iban a duplicar y este, acariciando el oro, duplicó precios de un día para otro.

Y es que esta cafetería es muy rara, no sabemos si es de empresa o es pública... porque... si es de empresa... ¿por qué el dueño mega guay le da tickets de comida a empleados de otras (suyas...

ejem...) para que coman aquí?, y si es pública... ¿dónde está la lista de precios firmada y sellada, y dónde las hojas de reclamaciones? Es un lío... que huele raro... muy raro...

Konecta, siempre altruísta con respecto a los trabajadores, se sigue luciendo con los servicios que les ofrece (la timocafetería, la rutaineficacia, la guardería del millón de dólares)

Lo mejor, en estos casos, es eludir las rarezas. Esta zona industrial está llena de cafeterías con buen servicio y tarifas razonables. Estamos hablando de comida, y con la comida no se juega.

Con la comida no te la juegues: vete fuera.



Comunicado de la empresa.

El pasado 21 de Diciembre, la Dirección de Konecta nos comunica mediante un comunicado que las negociaciones para la compra de la compañía AGM se ha materializado. Extraemos un resumen del comunicado:

*“El objeto de la presente Nota es comunicar que el pasado 16 de Diciembre de 2005 GRUPO KONECTA ha culminado la operación de adquisición de la totalidad del capital social de AGM Contacta, filial de Contact Center de AGUAS DE BARCELONA*

*AGM Contacta es el resultado de la fusión que tuvo lugar el pasado mes de Abril entre POWER LINE y TGT. La compañía cuenta con 2.800 puestos operativos de atención de clientes, con 5 plataformas entre Madrid y Barcelona y emplea a 4.200 personas*

*Con esta adquisición, GRUPO KONECTA se convierte en el primer grupo industrial de contact center en España*

*AGM CONTACTA continuará desarrollando su actividad de contact center de manera autónoma e independiente”*

AON GIL y CARVAJAL

Este año 2005 lo hemos despedido con un conflicto en la campaña Aon. Cosas como falta de personal, siete turnos diferentes, poca formación, trato déspota de algún supervisor, han llevado a los trabajadores al límite de su paciencia.

Actualmente esta Sección Sindical junto con representantes de estos trabajadores estan llevando a cabo conversaciones para terminar con el clima de conflictividad laboral en esta campaña.

Ley Antitabaco

El pasado día 1 de enero tras la implantación de la Ley Antitabaco se prohíbe fumar en los centros de trabajo. Esta traumática medida para muchos de nosotros no va acompañada de ninguna ayuda tanto por parte del estado como de la empresa. Los que son adictos a esta sustancia legal, promocionada y fuente de ingresos para el estado, no reciben mas ayuda que “dejáis de fumar porque esta prohibido y punto”.

Desde la perspectiva del Derecho Laboral, el proyecto de Ley introduce una quiebro enorme dado que establece la prohibición total y genérica de fumar en todo centro de trabajo “cerrado”, tanto público como privado. El texto no prevé por tanto el que en los centros de trabajo cerrados se pueda habilitar espacio para fumadores. Sí permite la futura norma, fumar en los centros de trabajo al aire libre. Sin embargo, el proyecto de ley suscita diversos interrogantes, y es fácil pronosticar que su aplicación generará nuevos conflictos y tensiones en el área de recursos humanos de las empresas, que

reclamarán soluciones por parte de los responsables de las mismas.

Desde esta seccion sindical de CC.OO. seguiremos las incidencias que en Konecta se puedan producir, y esperamos que la tolerancia impere en un problema de difícil solución.

Calendario Laboral 2006.

Tenéis a vuestra disposición, tanto en la sala de Alcobendas como en la de Tres Cantos, el Calendario Laboral del 2006. Las fiestas estatales y autonómicas para la Comunidad de Madrid son:

- 6 de enero: Epifanía.
- 20 de marzo: Traslado de la Festividad de San José.
- 13 de abril: Jueves Santo.
- 14 de abril: Viernes Santo.
- 1 de mayo: Fiesta del Trabajo.
- 2 de mayo: fiesta de la Comunidad.
- 15 de agosto: Asunción de la Virgen.
- 12 de octubre: Fiesta Nacional de España.
- 1 de noviembre: Fiesta de Todos los Santos.
- 6 de diciembre: Día de la Constitución Española.
- 8 de diciembre: Inmaculada Concepción.
- 25 de diciembre: Natividad del Señor.



**¿No ves que está ilusionada?**

**¡¡¡Pues no le grites!!!**

**La igualdad que nos dió la Constitución, que no la revoque Konecta. Ya puestos coordinadores somos todos.**

**Kolectivo ke den patatas en los puestos.**



Participa.

Lo tienes fácil, puedes acceder a nuestro foro en la web, <http://ccookonecta.tk>, puedes enviarnos encuestas, sugerencias, dudas y problemas a nuestro correo electrónico, [sec\\_cco@konecta.es](mailto:sec_cco@konecta.es), puedes acercarte a cualquiera de nuestras salas, tanto en la Avenida de la Industria como en Tres Cantos.

La afiliación es importante, y no sólo para ti, sino también para todos. Una Sección Sindical con muchos afiliados puede ejercer una mayor presión sobre el empresario cuando este no quiere reconocer los derechos que tod@s tenemos.

Además de una guía de servicios en las que se te detallan todos los descuentos que te ofrece el sindicato, a partir del sexto mes de afiliación tendrás representación legal gratuita.

Gracias a tu afiliación nosotros tenemos más y mejores herramientas para no permitir que la única ley que impere en Konecta sea la ley de la jungla.

1+1=3.

¡Contigo uno más!



Afiliate.

Rellena los siguientes datos y acércanos la solicitud a cualquiera de las salas. Te informaremos de las ventajas de afiliarse y solucionaremos tus dudas.

Nombre:  Apellidos:

Nº de teléfono:  Tipo de jornada:  Completa (39 horas)  Parcial

Correo electrónico: