



1 + 1 = 3
contigo uno más

Boletín de CC.OO en Konecta, febrero 06



Sección Sindical de CC.OO en Konecta.

<http://ccookonecta.tk>
seccion_ccoo@konecta.es
tlf: 91 203 64 50
ext: 40130 (Av. Industria)

Sumario:

Editorial.
Entrevista.
CSS.
Repsol.
Tablas de regularización.
Konecta Comercialización.
Breves.
Afiliate.



Editorial: salir a la calle.

Estamos inmersos en un proceso de reforma laboral que plantea ciertas mejoras para tod@s nosotros, entre ellas el fomento de la contratación indefinida y la disminución de la temporalidad, promover la igualdad entre hombres y mujeres, aumentar la seguridad jurídica de contrata y subcontratas... y si nos quedamos ahí y no miramos debajo de la alfombra, todo pinta precioso para el conjunto de los trabajadores.

Pero si rascamos un poquito...

Podemos observar que, por ejemplo, este intento de fomentar la contratación indefinida pasa por abaratar los costes de las indemnizaciones por despido, que pasan a ser de 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades. Esta reducción del coste empresarial se nos presenta como medio para incrementar el número de indefinidos. Parece ridículo que se nos intente convencer de que todos tendremos un contrato indefinido si hacemos más barato el romperlo: con esto lo único que se consigue es extender la temporalidad a todos, aunque todos tuviéramos un papelín en el que se leyera "fijo". Otro pastelito consiste en igualar legalmente el despido colectivo con el despido individual por causas objetivas, eliminando para el empresario la necesidad de comunicar y negociar con los sindicatos las condiciones de la extinción. Vamos bien. Pero la cosa no queda ahí. Otra de las pretensiones es convertir los despidos nulos por incumplimiento de los requisitos formales en despidos improcedentes, con lo que el trabajador no tendría la opción de volver a la empresa, sino que con la indemnización (recién reducida a la mitad) estaría en la calle por más juicios en los que se embarcara. Empezamos a sentir la bilis en la boca, ¿no?, acíbar y amarga. Pues tendremos que acostumbrarnos al sabor, porque de aquí en adelante va a ser una constante. Se amplían las bonificaciones empresariales de 2 a 4 años, y en el caso de trabajado-

res de más de 45 años o discapacitados se extienden a toda la duración del contrato; se reducen las cotizaciones sociales de los contratos indefinidos, los fomentados con el caramelito de multiplicar nuestra estabilidad en el empleo, en un 0,25 y a partir de 2008 en un 0,50; el regalo para las ETT para su extraordinaria labor estrangulando obreros es reducirles aún más las indemnizaciones por fin de contrato, a estas alturas el olor de todo esto hace tiempo que es insostenible; se legalizan las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro y se abre la posibilidad de que sean contratadas por el INEM. Paralelamente, la directiva Bolkenstein, el mayor hecho de desregulación laboral, privatización generalizada de servicios y fomento de la deslocalización que jamás se haya producido en Europa, sigue en el Pleno del Parlamento Europeo en el momento de escribir estas líneas, mientras todos cruzamos los dedos y firmamos compulsivamente en contra en www.stopbolkestein.org; la deuda hipotecaria se dispara hasta los 474.000 millones, el 53% del PIB, y el Euribor escala al 2,833%, con lo que la subida de la cuota de las hipotecas se sitúa por encima de lo que subió la inflación el año pasado (3,7%); el cuerpo político escribe bitácoras para sacarizarlo todo (azúcar no, que engorda), el más reciente de ellos Maragall (www.presidentmaragall.cat).

La política es de ese tipo de cosas en las que si no te metes, te meten, puesto que las decisiones que se toman en otra parte te afectan a ti en tu día a día. No es sólo nuestra obligación estar debidamente informados y ser críticos, sino que es nuestra única defensa. Si te quedas en casa y no molestas no estás evitando nada, simplemente estás diciendo sí a todo lo que viene. Nos organizamos en cafeterías, en pequeñas conversaciones, en debates improvisados que se van ampliando paulatinamente. Y nos vamos a gritar a la calle, el único lugar donde se nos escucha si hacemos el ruido suficiente.



Johanna León es delegada LOLS de la Sección Sindical de CC.OO en Konecta, donde desarrolla labores sindicales y de apoyo a la Prevención de Riesgos Laborales. Desde su perspectiva de trabajadora inmigrante nos habla de la situación de un colectivo cada vez más numeroso en Konecta.

1. Preséntate, Johanna.

Mi nombre es Johanna y soy Colombiana de Santa Fé de Bogotá. El motivo de venir a España era especializarme en la Diplomatura de Terapia Ocupacional que cursé en Colombia, así como buscar nuevos retos a nivel profesional.

2. ¿Cómo fueron tus primeros meses en España?

Llegar a un país que no era el mío me ha llevado a tener alegrías y dolores, el aprendizaje permanente es lo que llevo en mi cotidianidad. Adaptarme a la cultura española ha sido difícil, y hoy si hago una revisión de mi presente no estoy donde quisiera estar, pero eso es debido a competencias que me faltan aún por desarrollar. Mi primera experiencia laboral fue colaborando en la creación y puesta en marcha de la Ludoteca de Tres Cantos, y no fue buena. Se aprovecharon de mi situación como extranjera, pisoteando mis derechos al no remunerarme lo que me tenían que pagar. Una amiga me habló de Konecta y desde octubre del 2004 trabajo aquí.

3. ¿Cómo llegaste a ser delegada LOLS?

Al cabo de unos meses de entrar en Konecta me acerqué a la sala de CCOO para informarme sobre participar como voluntaria en el Comité de Seguridad y Salud. Después de un tiempo trabajando fui elegida Delegada Lols, representando a mi colectivo de extranjeros. La impotencia de haber perdido mi primera oportunidad laboral, en la cual podría haber trabajado con los conocimientos aprendidos en la carrera, me lleno de fuerza. Ahora estoy informándome en aspectos legales y otros referentes a la mejora de las condiciones de trabajo, con el único fin de hacer respetar los derechos de los trabajadores y conocer nuestros derechos para poder defenderlos.

4. Resúmeme los problemas más generales con los que se encuentra un inmigrante.

Los problemas más grandes para que se produzca la integración es la adaptación

del lenguaje, las actitudes y formas de expresión, nos encontramos a diario sin ir más lejos en la cafetería y no nos entienden lo que pedimos, a algunos les cuesta entender, otros lo hacen muy bien reflejándose en la calidad del trato humano.

5. ¿Y a nivel laboral?

El manejo inadecuado de la tecnología, o la alfabetización informática, es el principal problema. Otro es el desconocimiento general sobre los derechos laborales en España, venimos de otros países con legislaciones diferentes y a veces nos sentimos perdidos. Aunque cada vez la gente es más respetuosa con nuestro colectivo, me parece importante fomentar una educación basada en el respeto y la aceptación, para que la comunicación deje de ser una barrera más.

6. ¿Qué se te ocurre para solucionar estos problemas?

Me gustaría que Konecta fuera un lugar para mejorar cualidades personales, fomentando: la formación, tanto básica como especializada; un Plan de Carrera Profesional con igualdad de oportunidades que cristalizase en procesos de integración; desarrollar una iniciativa social a través de la Fundación Konecta, basada en el intercambio cultural y social, que permita en un futuro realidades tales como reunificación de familias o tramitación de permisos de residencia a través de un primer empleo.

7.- Una recomendación para tus compañeros.

La adaptación al lenguaje se adquiere con la práctica, pero requiere que el emigrante lo considere necesario y le imprima motivación y deseo con el fin que el cambio se produzca y por ende alcance mejores oportunidades en el futuro. Tenemos que informarnos de nuestros derechos, y ante cualquier problema o duda lo que recomiendo es que se visite la sala de CC.OO, en Alcobendas o en Tres Cantos, la formación y la información son lo más importante para la integración.

▲
Editorial.
Prevención de Riesgos.





► Prevención de Riesgos Laborales

¿Qué entiende la empresa por conciliación?

Mientras que la Sociedad mejora la percepción y la sensibilidad en cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar, nos encontramos que esta, nuestra Empresa, le niega un derecho a trabajadoras, le niegan la reducción horaria adecuada a sus necesidades, erigiéndose en juez y parte para decidir quien y quienes no pueden disfrutar de un derecho que para todos debe ser de igualdad.

No es sólo que se esté negando tal derecho, sino que además ejercen una discriminación en base a unos criterios más que discutibles porque son personales, subjetivos y no justifican el que dentro del mismo departamento sí se conceda la citada reducción dependiendo de quienes sean los necesitados.

Es claro que el área productiva pesa mucho, mucho más que la personal, y cuando decimos personal queremos indicar tanto al Dpto. de RRHH como a la falta de sensibilidad que por parte de algunas Directoras, Directores, Responsables, etc. manifiestan con respecto a las necesidades que la Sociedad hoy va entendiendo y tratando de mejorar.

Atrás quedamos los que tuvimos que sacar a nuestras familias adelante con las posibilidades que teníamos, con los duros horarios que teníamos en algunos casos. Está bien que aquellas madres que se han ido incorporando al mercado laboral puedan al igual que sus hijos, ganarse la vida y tener una familia. **ES QUE LO QUEREMOS TODO, PERO SABEMOS QUE ES ASI Y NO TENEMOS QUE ELEGIR.**

▲ Entrevista.

Repsol. ▼

Dicen que nunca pasa nada.

Sigue la paciencia en Prevención de Riesgos Laborales. Después de solicitar, amablemente, que se retiraran los palés de coca-cola light de la salida de emergencia de la cafetería, no nos quedó más remedio que informar a la policía municipal de que no se estaba cumpliendo la normativa vigente. Fue ejemplar ver cómo en diez minutos se despejó la zona y cómo a lo largo de la misma mañana se limpiaron las escaleras de emergencia de los restos (cemento, maderas) de la construcción del edificio. Nunca pasa nada, parecen decirnos, pero preferimos que el día que pase algo todas las medidas de seguridad se cumplan sin excepciones.

Entendemos, y lo sentimos, que es un problema para nuestros compañeros de la cafetería, pero estamos seguros de que prefieren trabajar un poquito más a lamentarse si un día, efectivamente, termina pasando algo.

El viernes 3 de febrero, en la tercera planta, la alarma anti-incendios saltó debido a que unos empleados de Iberdrola estaban ajustando la instalación eléctrica. La empresa estaba notificada del hecho, y nos consta que recorrieron el edificio para ver si la alarma era efectivamente debida a una manipulación y no a un incendio real. Nos consta y se lo agradecemos, pero nos preguntamos por qué no se avisó a los trabajadores, y por qué, es más, no se avisó al Comité de Prevención de Riesgos. Ellos se lo guisan, ellos se lo comen, y ellos asumen responsabilidades que nadie les ha pedido.

En el caso de que suene la alarma, y mientras que no haya un plan de Autoevacuación en vigor, **TODO TRABAJADOR TIENE DERECHO A ABANDONAR SU PUESTO DE TRABAJO.** Es una norma que dicta la legislación vigente y el más estricto sentido común. No sirve que vuestros coordinadores os digan que no pasa nada, que es una alarma rutinaria. Si la

alarma suena, y mientras que no se apruebe el plan de Autoevacuación, os levantáis y os váis a la calle. Después, cuando se compruebe que no es un incendio real (si así es) volvéis a vuestro puesto de trabajo. En cuanto el plan de Autoevacuación esté aprobado y operativo, os informaremos de ello.

En otro orden de cosas, la empresa de transporte está utilizando autobuses (hmmm, furgonetas) que no tienen capacidad para llevar gente de pie para, precisamente, llevar gente de pie. Hemos denunciado el hecho y después de bregar se nos ha asegurado que no va a volver a suceder, si en algún caso se vuelve a repetir esperamos que nos lo comunicéis para poder iniciar los procesos legales correspondientes, parece que nos vuelven a decir: nunca pasa nada. Hasta que pasa.

Nuestros compañeros nos avisan de que ya no sólo se racaneará en almohadillas, sino que la nueva moda es racanear en cascos. Si no tenéis cascos no trabajáis y punto. Faltaría más. Al final su objetivo será que los traigamos de casa. Lo mismo también quieren que nos traigamos TFT de 15" en la mochila.

El trabajo que te asignan, los gritos de ciertos individuos, las horas delante de la pantalla repercuten en tu salud. Es necesario respetar pulcramente las pausas de descanso visual, y si no os lo permiten contactad con nosotros en la web, en el teléfono o en el correo electrónico, para que podamos hacer que se cumpla lo que es, de por sí, un derecho.

Nunca pasa nada. Hasta que pasa. Y en este caso estamos hablando de vuestra salud, que seguirá con vosotros mucho después de que ya no trabajéis para Konecra.

Procurad que no se quede aquí.



Raúl Paje y Juan José Hedrera son los delegados LOLS de la Sección de CC.OO en la plataforma externa de Repsol. El hecho de que sea una campaña que no reside en las sedes de Konecta hace mucho más importante nuestra presencia allí.

Repsol.

Nos dirigimos a vosotros para informaros de los distintos avances que a nivel sindical se están logrando desde la Sección Sindical de CCOO:

1º.- En cuanto al presente más actual, informaros sobre cuatro cuestiones preferentes:

Bien. Conocéis el proyecto de pausas visuales que estamos experimentando en nuestra plataforma, y con el que, en líneas generales, pensamos que la mayoría de vosotros está bastante satisfecho, aunque no obstante, estamos abiertos a cualquier sugerencia.

Comentarios también, que por fin podemos hacer pública la ampliación del Office, del que esperamos poder disfrutar en un plazo máximo de 1 mes.

Igualmente informaros que existe un botiquín a vuestra disposición para las posibles contingencias que pudieran surgir.

A los compañeros de 24 horas semanales informaros que os corresponden 15 días de vacaciones y no 13, como se os reconoció por la empresa en un primer momento.

2º.- En cuanto al futuro próximo debéis saber que las líneas de actuación de esta sección serán las siguientes:

Se han promovido conflictos colectivos entre la Sección Sindical de CCOO frente a la empresa respecto:

Al Plus de Transporte para los compañeros que concluyen su jornada laboral a las 24 horas, para que se les abone el mismo.

Y los días festivos laborales por la irregular práctica que se realiza por la empresa al jugar con ellos siempre a su favor.

De igual manera debéis saber que se está

llevando a cabo por nuestra parte negociaciones con los representantes de la empresa respecto a acuerdos sobre distintos puntos, que perseguirán mejorar en general el ambiente laboral:

La calificación profesional de los distintos departamentos que existen en nuestra plataforma, lo que conllevará el reconocimiento adecuado para cada categoría profesional.

Sobre la publicidad que debe mediar a la hora de promover vacantes y los criterios que determinarán las bases de selección.

3º.- Por otro lado también nos dirigimos a los compañeros que se incorporan mediante Konecta Servicios ETT. Sabed que estamos a vuestra disposición para cualquier tema que necesitéis, y a los compañeros que han pasado a Repsol, comentarles que ya se ha tramitado vuestra reclamación sobre las cantidades atrasadas de la regularización del IPC del 2005.

4º.- Por último y como habréis observado, este comunicado está escrito en plural. Esto es debido a que la Sección ha crecido dentro de nuestra campaña, y tenemos un nuevo Delegado sindical: Juan José Hedrera Gaviño, que participa del espíritu de servicio y compromiso de nuestro sindicato.



Prevención de Riesgos.
Tablas de regularización.



Afilia't
¡No te dejes pisar!



No hay derechos a medias.



▶ Tablas de regularización salarial

Nuestros salarios suben el 5,45% desde el 1 de enero de 2006.

La cláusula de revisión del IPC firmada en el III Convenio Colectivo de Telemarketing supone un 1,7% por encima del 2% previsto para el 2005.

Esto significa que para 2006 nuestros salarios se incrementan un 5,45% con efectos desde el 1 de enero, fruto de aplicar la diferencia de IPC de 1,7% a los salarios de 2005, y sobre los importes resultantes de esta actualización, aplicar la subida del 1,75% pactada en el III Convenio para 2006, mas el 2% de IPC previsto para este año.

TABLA SALARIAL DE TELEMARKETING 2005 y 2006

	Salario 2005	Atrasos	Salario 2006
NIVEL	Final 3,7+1,5%	2005	A cta. 2+1,75%
1 Directivos	29.160,10 €	471,22 €	30.253,60 €
2 Jefes Dptos.- Areas	26.426,14 €	427,04 €	27.417,12 €
3 Jefe Pytos, Analistas Funcionales	22.785,20 €	368,20 €	23.639,64 €
4 Tit. Superiores, Analistas, Téc. Sistemas Programador Senior.	19.144,27 €	309,37 €	19.862,18 €
5 Tit. Medios, Resp. Servicios, Téc.Sistem.B	16.867,05 €	272,57 €	17.499,56 €
6 Supervisor A, Prog. Junior, Téc. Admto.	14.387,57 €	232,50 €	14.927,10 €
7 Supervisor B	13.735,06 €	221,95 €	14.250,13 €
8 Coordinador, AYTE.Sistemas, Of. Admto.	13.049,94 €	210,88 €	13.539,31 €
9 Gestor Telefónico	12.593,19 €	203,50 €	13.065,44 €
10 Teleoperador Especialista	11.908,07 €	192,43 €	12.354,63 €
11 Teleoperador, Aux. Admto. Of. Of. Prop.	11.386,07 €	184,00 €	11.813,05 €



PLUSES SALARIALES				Recargo Domingos			
Recargo Domingos							
	Importe 2005	Atrasos	Importe2006		Importe 2005	Atrasos	Importe2006
	Final 3,7+1,5%	2005	A cta. 2+1,75%	NIVEL	Final 3,7+1,5%	2005	A cta. 2+1,75%
Idiomas				6	12,93 €	0,21 €	13,42 €
Mensual	91,35 €	1,48 €	94,77 €	7	12,34 €	0,20 €	12,81 €
Nocturnidad				8	11,74 €	0,19 €	12,18 €
Hora	1,37 €	0,02 €	1,42 €	9	11,32 €	0,18 €	11,75 €
Transporte				10	10,70 €	0,17 €	11,11 €
Día	4,57 €	0,07 €	4,74 €	11	10,24 €	0,17 €	10,62 €
Recargo Festivos Normales				Recargo Festivos Especiales			
Recargo Festivos Especiales							
	Importe 2005	Atrasos	Importe2006		Importe 2005	Atrasos	Importe2006
NIVEL	Final 3,7+1,5%	2005	A cta. 2+1,75%	NIVEL	Final 3,7+1,5%	2005	A cta. 2+1,75%
6	37,52 €	0,61 €	38,93 €	6	79,57 €	1,29 €	82,55 €
7	35,83 €	0,58 €	37,17 €	7	75,95 €	1,23 €	78,80 €
8	34,02 €	0,55 €	35,30 €	8	72,16 €	1,17 €	74,87 €
9	32,82 €	0,53 €	34,05 €	9	69,62 €	1,13 €	72,23 €
10	31,06 €	0,50 €	32,23 €	10	65,83 €	1,06 €	68,30 €
11	29,69 €	0,48 €	30,81 €	11	62,94 €	1,02 €	65,30 €

Repsol.
Comercialización.



► **Konecta Comercialización**

Frente a campañas más consolidadas y más estables dentro de Konecta se puede decir que las plataformas de Tres Cantos en general, y Konecta Comercialización dentro de ellas, son las galeras de la empresa. No hay campaña en la que se respeten todos nuestros derechos, pero en "galeras" la inobservancia de las pausas de visualización, el control del trabajador por los sistemas informáticos y un largo etcétera hacen del trabajo una lucha continua.

You are medical.

Parece que el tema de este servicio médico se va solventando, informamos a RR-HH del nuevo procedimiento mal gestionado, y han dado un pasito para atrás haciéndolo de la forma legal y correcta. Aun así, como no nos fiamos del todo, nos gustaría recordaros que aunque se dirija a vosotros este servicio "médico" preguntando lo que os pasa, cuánto tiempo lleváis de baja o qué medicación tomáis, que os podéis negar a contestar, y que la forma legal de hacer las cosas es que os hagan un reconocimiento médico. Dadles el teléfono de vuestro centro de salud y el nombre de vuestro médico de cabecera como única respuesta.

Máquinas expendedoras.

Estamos tod@s hartos de las máquinas expendedoras, nunca tienen comida o bebida, y si lo tienen se tragan el dinero. Ya hemos puesto en conocimiento este tema que esperamos sea resuelto cuanto antes, a los que se nos a tragado la pasta estas máquinas comunicarlo en recepción para que se os devuelva el dinero, bastante poco cobramos como para que encima Konecta se quede con la mitad de nuestro sueldo.

Ah, por cierto, dejo aquí lo que todos sabemos: el tiempo ready es un coñazo y siempre estamos con el mismo problema, come en diez minutos (cuidado que se me atraganta el pollo), mea en 1 minuto, fúmate el cigarro de una calada... ah, y por supuesto no se te ocurra defecar que entonces te has comido todo el tiempo ready; con esto quiero decir que si tienen tanta prisa sería mejor que arreglasen los putos microondas, ya que nos estamos tirando 15 minutos solo para calentar la comida. No os estamos pidiendo una cocina con horno, que tampoco estaría mal, pero qué mínimo que en el Office estén los cuatro micros bien y, por supuesto, las máquinas expendedoras, ya que si no nos tenemos que ir al bar a tomarnos el café o a por el agua, etc... y si esto va a seguir siendo así ¡¡¡¡QUE NOS SUBAN EL TIEMPO READYYYYYY !!!!

Querida Belén de Álvaro.

Hmm...

qué bueno tener de responsable de la plataforma de tres cantos a Belén de Álvaro, es única en su especie no aparece en 5 meses, intentas contactar con ella y es inútil, solamente la ves con clientes de paseito y ante los problemas de Tres cantos se lava las manos (la verdad es que es increíblemente buena cargándose las campañas). Llevamos tiempo esperando informes que nos tiene que dar esta señora, para negociar VARIABLES, que esperamos con mucho entusiasmo coger en nuestro regazo, porque sin estos datos es imposible negociar. No desistimos, si por las buenas no lo conseguimos me presto a ir corriendo por la plataforma desnuda a y gritando BELEN BELEN por si así empezamos a entendernos.

Konecta se especializa.

En Tres Cantos Konecta se especializa en cargarse las campañas en un pis pas. Día a día te preguntas como puede funcionar esto tan mal, los teleoperador@s que no soportamos las condiciones económicas y la presión a la que somos sometidos, terminamos marchándonos más pronto que tarde dando paso a una oleada de idas y venidas que no fomenta en nada la estabilidad laboral que Konecta pregona en los anuncios de ofertas de empleo. No sólo sufren los teleoperadores, también coordinadores a los que ponen entre la espada y la pared. Formación y calidad, sin tiempo suficiente para dar formación y calidad a tal cantidad de ingenuos atraídos por las mencionadas ofertas de "empleo estable e incentivos económicos".



▲ Tablas de regularización.

Breves.





► Breves

Recuerda:

Nadie tiene derecho a gritarte ni a tratarte de malos modos. El hecho de que haya un trabajo que hacer no justifica ningún grito. Si alguien pierde constantemente el respeto notifícalo a CC.OO, y si todos los compañeros estáis de acuerdo juntad firmas en contra de este tipo de actitudes.

Es el único modo de acabar con estos incomprensibles comportamientos. Algunos no entienden que hace años ya dejaron de estar en el patio del colegio.

Konecta Gestión de Cobro.

El pasado 2 de febrero, los compañeros que realizaban recobro de fallidos en Konecta BTO pasaron a formar parte de la empresa Konecta Gestión de Cobro. Esta empresa se rige por el convenio de oficinas y despachos, actualmente en negociación y sensiblemente inferior al convenio de telemarketing.

Ante esta situación se negociaron con la empresa las condiciones que estos trabajadores debían de mantener, consiguiendo el respeto de la antigüedad, consolidando la categoría de gestor, convirtiendo en contratos indefinidos los contratos por obra, manteniendo el incremento salarial del III convenio de telemarketing y se respetando beneficios como las horas médicas, los días de vacaciones, los horarios, etc.

Tan satisfactorios resultados son debidos a dos motivos: por un lado la disposición de la empresa en este caso a no regatear derechos adquiridos a los trabajadores y por otro a la participación conjunta de las dos secciones sindicales, hecho que hacía tiempo no se producía.

Desde CC.OO. apostamos por esta línea conjunta de actuación, y esperamos que los cambios que se observan en nuestros compañeros de UGT así lo permitan en un futuro.

Ciro, Fernando y Eduardo.

Una de las cosas más grandes que te ocurren en esta labor sindical es conocer a personajes como **Ciro, Fernando y Eduardo**.

Ciro cogió la bandera de las reivindicaciones de sus compañeros de AON, bandera pesada, ya que se tiene la idea de que los trabajadores de esta campaña son privilegiados por sus condiciones laborales. Evidentemente, son compañeros teleoperadores como los demás, con sus problemas de trato, de horarios, de formación.... **Ciro** nos dió la información necesaria para poder exigir los dere-

chos nuestros compañeros de Aon tienen como cualquier otro trabajador de la empresa.

Fernando trabajaba en Tres Cantos, le habían encomendado la tarea de vigilar la calidad de los teleoperadores. En la práctica no era solo eso, tenía que orientar a los nuevos, formarles, motivarles..., en definitiva, ser su cómplice.

Fernando fue despedido alegando que no era competente en su trabajo, pero no contaban con algo. Sus compañeros (nunca tuvo subordinados) se levantaron de su puesto de trabajo y decidieron irse a la calle con él.

Si esto es ser incompetente, ¿Qué son quienes le juzgaron?

Eduardo, alias el hombre pez. Se tiraba mas tiempo en "la pecera" (sala acristalada de ONO) que en su puesto de trabajo. Si no se había desconectado dos minutos antes de su hora, se dedicaba a pedir almohadillas para sus compañeros. Demostró que con información de los derechos legales de los trabajadores se puede uno defender.

Epilogo:

Ciro actualmente trabaja para la competencia con mejores condiciones de las que tenía. Se le ha visto en un juicio contra Konecta.

Fernando fue recolocado por Konecta a petición nuestra, y se agradece. Estaba muy herido, actualmente se encuentra en paradero desconocido.

Eduardo se ha comprado una moto con la indemnización y seguirá buscando un trabajo digno.

Gracias compañeros.



Comercialización.

Afíliate.





► Afiliate

Participa.

Lo tienes fácil, puedes acceder a nuestro foro en la web, <http://ccookonecta.tk>, puedes enviarnos tus dudas, problemas y consultas a nuestro correo electrónico, sec_ccoo@konecta.es, puedes acercarte a cualquiera de nuestras salas, tanto en 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 éste no quiere reconocer los derechos que tod@s tenemos. Además de una guía de servicios en la que se te

detallan todos los descuentos que te ofrece el sindicato, a partir del sexto mes 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

Correoelectrónico: _____@_____.