



1 + 1 = 3
contigo uno más

Boletín de CC.OO en Konecta, mayo 06



Sección Sindical de
CC.OO en Konecta.
<http://ccookonecta.tk>
sec_ccoo@konecta.es
tlf: 91 203 64 50
ext: 40130 (Av. Industria)

Sumario:

Editorial.
Violencia de Género.
AGM.
CSS.
Temporalidad.
Repsol.
Comercialización.
Afiliate.



Editorial: el miedo como recurso.

Friedrich A. Von Hayek, en *Camino de Servidumbre* (1944), afirma que un modelo de economía dirigida, propia de los totalitarismos, termina en la destrucción de la democracia y en la aniquilación del individuo, pero también distingue entre la libre competencia económica y el *laissez-faire* ultraliberal: la alternativa de Hayek es un modelo de estructura racional del estado que permita la libre competencia, pero con regulaciones, con el objetivo de encontrar un equilibrio que permita que nadie pueda sostener un poder completo sobre los demás.

Después de las movilizaciones de los estudiantes franceses ante un contrato que mantiene la precariedad y la eventualidad más terrible durante dos años, los ideólogos del neoliberalismo nos intentan convencer de que éstos, los estudiantes, no entienden que el modelo de capitalismo social de Europa no se puede mantener en pie sin este tipo de medidas.

Las transnacionales nos avisan de que nuestro modelo de vida, con el piso y el supermercado, no se puede sostener si no permitimos que nuestras condiciones laborales se vean empeoradas cada vez más y más, haciéndolas más competitivas con respecto a otras economías. Como tenemos miedo a perder el piso y el supermercado tragamos, sin hacernos las más mínimas preguntas. Por ejemplo: China es muy competitiva, pero... ¿quién está invirtiendo en China?

¿No será que el discurso de los ideólogos del neoliberalismo es el mismo en todas partes, jugando con unos y con otros para aumentar el margen de beneficios disminuyendo en lo posible los costes salariales? Trabajadores de atención al cliente en Argentina cobran 150 euros al mes por la categoría de teleoperador, y aún les dicen que deberían cobrar menos porque el coste de trasladar la llamada allí es alto, y que si no son buenos lo traen de nuevo aquí o lo llevan a otro país sudamericano; mientras, aquí en España, nos dicen que como no seamos buenecitos se llevan las llamadas a Argentina, donde los salarios son más baratos. Lo que cohesiona y aglutina estos discursos es la arti-

culación sobre la que se mueven: el miedo. En todas partes se intenta amedrentar al trabajador para que no exija sus justos derechos. ¿No parece evidente, siendo el neoliberalismo y las leyes del libre mercado los que marcan y reforman a su antojo las normas del juego, que nos están manipulando para aumentar su beneficio?

Los mismos que están invirtiendo en economías con un menor coste salarial son los mismos que claman por una nueva regulación para no poner en peligro, según ellos, la "sociedad del bienestar", ganando en ambas estrategias y en todas partes. La economía de mercado necesita este doble flujo para equilibrar siempre a la baja los costes y aumentar exponencialmente los beneficios, y se han dado cuenta de que el miedo funciona, porque paraliza, y porque es un discurso que no necesita una gran digestión para ser asimilado por los trabajadores: es inmediato, llega rápidamente al hipotálamo, donde radican nuestros instintos más primarios y más irracionales.

Por eso precisamente reacciones del tipo de los estudiantes franceses son tan importantes, porque denuncian un límite mínimo que no están dispuestos a rebasar por mucha economía de mercado que amenace. Quizá si todos pudiéramos contestar con argumentos informados a las presiones inteligentes del neoliberalismo la situación sería diferente y las demarcaciones de lo que se puede y no se puede hacer estarían más claras. No podemos permitir que las multinacionales legislen, porque esto las sitúa en una posición de poder que acaba con la misma esencia olvidada del liberalismo económico inicial: la igualdad de oportunidades. Si permitimos que las empresas puedan salir del marco en el que se encuadran, la consecuencia directa es una deshumanización de la sociedad, perdiendo con ello de vista que el objetivo primordial de toda organización económica es el bienestar de la sociedad misma en su conjunto.

Siempre debemos mirar el reverso de la información, porque ahí precisamente está la trampa y el engaño.



► Violencia de género.

Otra de terror.

Cuanto más tiempo pasamos realizando nuestra labor sindical, más nos asombran los casos de inhumanidad que nos encontramos.

El último caso se produjo en Tres Cantos, y el culpable el de siempre (sin nombre, ya te conocen). Resulta que una compañera le cuenta sus problemas personales, que está separada, que es mujer maltratada y que su bebé ha llegado a estar secuestrado.

“No te preocupes” dijo el personaje.

El desenlace os lo podéis imaginar. La compañera está en la calle, y si hay que falsificar las faltas para despedirla, pues se hace (son tan torpes que la devuelven un justificante con la firma del coordinador detrás). Tras denunciar los hechos a la dirección de Konecta aceptan recolocarla, pero ella no contempla trabajar para una empresa que la ha tratado así (tanta fundación con tanto bonito nombre para qué...)

Suerte Esther, y tú, el sin nombre, no tenemos nada que decirte, aunque sí mucho que reprocharte.

Violencia de género.

Se entiende por “violencia contra la mujer” todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la privada.

Si has sufrido una agresión física:

Acude a tu centro de salud o al servicio de urgencias del hospital, donde te realizarán un reconocimiento médico y te darán un parte de lesiones. Manifiesta al doctor quién y cómo ha producido esas lesiones.

Presenta una denuncia y solicita orden de protección. Puedes denunciar tanto el maltrato físico como el psicológico, puedes hacerlo en la comisaría de Policía, en el cuartel de la Guardia Civil o en el juzgado de guardia de tu localidad.

Procura identificar al agresor, presenta el parte de lesiones, trata de dar información lo más completa posible sobre cómo fue la agresión, fecha, hora, lugar, testigos... e indica si no es la primera vez que ocurre.

Lee atentamente la denuncia y no la firmes hasta que veas que queda reflejado todo lo sucedido.

Si corres peligro:

Si temes por tu propia seguridad o la de tus hijos, sal de tu domicilio. Si es posible lleva contigo toda la documentación

personal y familiar, así como la económica, laboral, médica, etc.

Si necesitas ayuda para salir de tu domicilio, o no pudiste recoger nada y tienes miedo de volver a casa sola, llama a la Policía.

Si sales de casa no tengas miedo a una hipotética denuncia de tu pareja por abandono del hogar, ya que la denuncia queda invalidada si en el plazo de 30 días interpones tú la denuncia o planteas la demanda de separación.

Si tienes miedo a tener problemas laborales, recuerda tus derechos en esta situación:

(ley orgánica 1/2004)

- Reducción de la jornada de trabajo.
- Reordenación del tiempo de trabajo (adaptación de horario u horario flexible)
- Cambio de centro de trabajo.
- Posibilidad de suspensión voluntaria del contrato con derecho a prestación por desempleo.
- Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a prestación por desempleo.
- Reconocimiento de causa justificada de las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por situaciones físicas o psicológicas acreditadas por los servicios sociales o de salud.
- Protección frente al despido.

Si tienes alguna duda ponte en contacto con nosotros en cualquiera de las salas (Tres Cantos y Alcobendas), o en la web, el teléfono y el mail que indicamos en la primera página del boletín.

No lo dudes.



¡No pases ni una!

**Kolectivo Kontra la
Violencia de Género.**



Horas Extras.

Hace unos días la empresa se descuelga ofreciendo una subida del 2% de las "HORAS DE APOYO". La legislación es muy clara referente a las "HORAS EXTRAS": deben estar justificadas, deben ser un número máximo de ochenta al año y deben abonarse con un incremento sobre la hora ordinaria que va del 25% hasta un 80%, según la franja horaria.

Hay que tener en cuenta que el realizar "horas de apoyo" produce más precariedad laboral, atenta contra la corriente actual de conciliación de vida laboral y familiar, y que el beneficio del empresario es exponencial con respecto al que recibe el trabajador a cambio.

Somos conscientes que los sueldos que tenemos muchas veces obligan a realizar estas "horas de apoyo", pero al hacerlo nos estamos tirando piedras en nuestro propio tejado, laboral y físicamente.

Variable.

Por fin empezamos a negociar las variables de todas las campañas que Konecta tiene actualmente. Se avecina un largo camino por delante, actualmente estamos terminando el estudio de la variable de Telefónica, Repsol y C&A.

Ésta será la primera toma de contacto con el escenario negociador y nos dirá hasta dónde podemos llegar, aunque cada campaña será un mundo dependiendo de rentabilidad. Posteriormente el trabajo será más ágil, al aplicar los sistemas ya desarrollados a las diferentes campañas.

Violencia de género.
CSS.

Reunión con la dirección de Konecta y visita al Inspector de Trabajo.

Siguiendo con nuestro compromiso de manteneros informados en el asunto de la relación entre AGM y el contrato Vodafone, os comentamos lo sucedido en las últimas semanas.

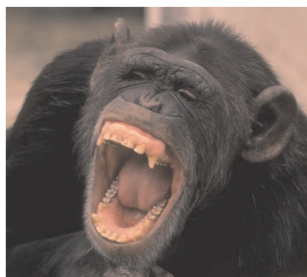
El pasado 6 de abril se produjo una reunión entre la dirección de Konecta y la RLT del Grupo Konecta. Por la parte sindical asistieron el Secretario de Organización de Comfía, Tomás Pérez, y Jorge Muntadas. Por la parte empresarial acudieron la Directora y el Responsable de Área de Recursos Humanos. La empresa nos comunica que la anterior dirección de AGM Contacta había descuidado tanto los dimensionamientos como los despidos disciplinarios, y que tenían la pretensión de redimensionar y de sancionar con despidos a aquellos que estiman conveniente, alegando que de otro modo no es viable la rentabilidad de la empresa. Esta Sección Sindical muestra su disconformidad, y recordamos a la empresa que las faltas prescriben y que no pueden despedir gratuitamente a quien quieran, por mucho que sea un problema heredado. Como solución proponemos, en el caso de faltas demostradas, la utilización del sistema de sanciones que establece el Tercer Convenio, que sólo en casos muy extremos implican despido y, además, cada sanción tiene posibilidad de defensa. Nos parece sospechosamente casual que el contrato con Vodafone se negociara en marzo y que estos despidos que afectan a 70 compañeros se produjeran precisamen-

te en esa fecha. Le comunicamos a la empresa que nosotros entendemos que se aprovechó la situación anterior de AGM para hacer ahora una reestructuración encubierta de la plantilla, y hecho de este modo es ilegal.

CC.OO. asistió el martes 18 a la convocatoria del Inspector de Trabajo tras la denuncia interpuesta por nuestro sindicato (los delegados de Uso aparecieron, con lo que estamos tranquilos porque ya no están en paradero desconocido...), el cuál nos comunicó que de todos los despidos sólo han sido denunciados siete, que seguramente serán decretados nulos. Los demás han cobrado ya la indemnización correspondiente.

Por otra parte, Konecta se compromete a hacer más de 500 contratos indefinidos en AGM, dado que actualmente están por debajo del 30% que marca el Convenio. El criterio para hacer este tipo de contratos implica en un 50% la antigüedad, por lo que tendremos que estar pendientes para que no hagan indefinidos a los cuatro amiguitos de la dirección, sino que sea una selección lógica y legal entre los trabajadores de la empresa. De igual manera nos informan de que AGM no se traslada a Sevilla de momento, ya que el edificio se va a dedicar plenamente a la campaña SCH.

Os mantendremos informados de todas las novedades.



*Esto es lo que veo cuando me gritas.
Esto es lo que pienso de ti cuando me gritas.
Esto es lo que ve de ti la plataforma
cuando me gritas.
Mira en el espejo y busca las diferencias.*

Kolektivo contra el Síndrome de Estocolmo Laboral.



ACTAS DE LA REUNIÓN DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL 25 DE ABRIL DE 2006

Asisten:

Por la parte sindical de UGT:
Laura Martín Cordero.
Ainhoa Sarriá Horcajo.

Por la parte sindical de CC.OO:
Diego Merayo López.
Miguel Gutiérrez Esteban.
Montse Ramos Gamonal.

Por la parte empresarial:
No hay asistencia por la parte
empresarial.

Observadores con voz pero sin
voto:
Raúl Paje del Pino, delegado
LOLS de CC.OO.
Juan Carlos Hedrera, delegado
LOLS de CC.OO.

Orden del día:

1. Aprobación del reglamento del
CSS.

La reunión está convocada a las
doce del mediodía, a las doce y
media se suspende la reunión por
la no asistencia de la parte
empresarial.

Firma del Presidente.

Firma del Secretario.

No les creas.

En el número de este mes vamos a hablaros acerca de uno de los mayores peligros para la salud a los que nos enfrentamos los trabajadores a diario en esta empresa. No hablamos ni del colesterol, ni el humo del tabaco, ni de salir en invierno a la calle sin chaqueta. El peor enemigo de la salud no es otro que Konecta en sí misma. Mucho nos tememos que, por desgracia, no exageramos.

Todos los meses tratamos de informar en la medida de lo posible de las acciones relacionadas con el CSS (Comité de Seguridad y Salud), hasta este número. Sencillamente, estamos más que hartos del desdén con que se toma Konecta nuestra salud (y, de algún modo, la suya propia). Durante el año que ha transcurrido desde la constitución del Comité hasta hoy no hemos sido informados de ninguna visita de evaluación de riesgos; hemos tenido que amenazar con llamar a la Policía Municipal para desalojar la salida de emergencia que nuestro amigo el Sr. Mecha (el dueño de la cafetería) había decidido utilizar como almacén; hemos visto las trabas que se han puesto a nuestros compañeros utilizando argumentos absurdos para no ser atendidos por la Mutua; durante los 6 meses que la empresa ha ostentado la presidencia del CSS no se ha convocado reunión alguna. La gota colma el vaso cuando tras un año sin aprobar un reglamento que nos permitiera trabajar a todos debidamente, fijamos una reunión para el pasado 25 de abril a fin de aprobar dicho reglamento, y vemos que no aparece nadie por parte de la empresa (sólo dos de los miembros de la parte empresarial avisaron debidamente, al César...), ni tan siquiera la propia técnico en Prevención de riesgos, Nuria San Bruno, tuvo a bien presentarse.

Se acabó. Queremos denunciar desde aquí que los Delegados de Prevención, tanto de CCOO como de UGT, hemos

decidido no prestar atención al Comité de Seguridad y Salud y pasar a actuar como Delegados de Prevención directamente. Legalmente las competencias y facultades de un delegado son exactamente las mismas, exista un CSS o no. Podemos exponer nuestras quejas, proponer cualquier mejora, y, sobre todo, podemos interponer cualquier denuncia. Es decir, seguimos con las mismas ganas, con las mismas atribuciones, y con la seguridad de que estamos haciendo lo correcto.

Solamente queda ver de qué modo informará la empresa desde el boletín de su fundación acerca de lo sucedido, eso sí, siempre que no haya algún campeonato de polo en esas fechas, deporte con el que cualquier trabajador se puede sentir indentificado por lo accesible que nos resulta. En cualquier caso, si lo hacen, si nos intentan hacer creer que el factor humano es lo más importante, y que les resulta fundamental velar por nuestra salud, directamente, ¡NO LES CREAS!



**Veinticinco
patadas en la
chepa.**

**ONG de audífonos
para empresarios y
departamentos de
RR.HH.**

**¡Nos van a
escuchar aunque no
quieran!**

◀ AGM.
Temporalidad.



► Temporalidad

Precios del grupo Tapper.

Es muy sencillo, sólo tenéis que acercaros al grupo Tapper y sacar un café de sus máquinas: 30 centimos.

Con toda seriedad y con todo respeto desde esta Sección Sindical NO QUEREMOS ANIMAR A NADIE a utilizar las máquinas del Grupo Tapper, pero si lo hacéis comprobaréis la diferencia para vuestro bolsillo, y en la comida os llevaréis una sorpresa agradable. Si Konecta hace negocio con nuestro trabajo, con nuestros hijos (guardería), y con nuestra comida (cafetería y máquinas) con precios que están lejos de ser moderados, quizá debiéramos utilizar las otras opciones que se nos ofrecen dentro del mismo edificio.

Pero nosotros no hemos dicho nada.

Sigue siendo necesario.

“La temporalidad es sinónimo de baja productividad, baja inversión tecnológica y alta siniestralidad. Nuestro país sigue padeciendo altísimas tasas de accidentes laborales, que son consecuencia directa de un modelo productivo inaceptable, donde a la precariedad y la baja cualificación se suman los incumplimientos empresariales de la regulación en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

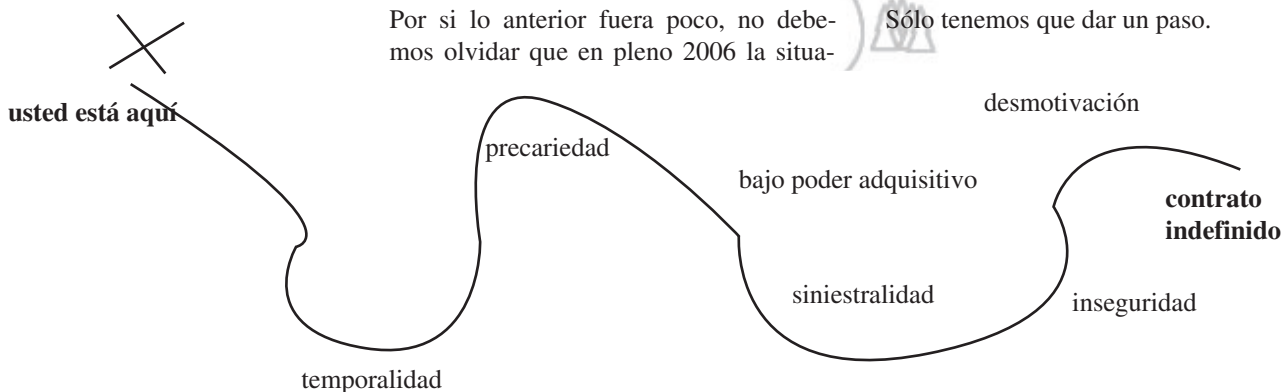
En estos términos se explica en el manifiesto conjunto de CCOO-UGT para este primero de Mayo. Los trabajadores nos enfrentamos, por desgracia, a una nueva reforma laboral que, si bien tiene el caramelo sospechoso de la incentivación del contrato indefinido, no resuelve ninguno de los problemas que actualmente padecemos. España es el primer país de la Unión Europea en materia de precariedad, las empresas de este país abusan de la contratación temporal y de las subcontratas, haciendo de la inestabilidad y la precariedad el pan nuestro de cada día. En el caso de los jóvenes la situación se hace verdaderamente dramática: casi el 90% de los contratos que se realizan a jóvenes son temporales (lo que significa que 2 de cada 3 menores de 25 años tienen un contrato temporal).

ción de la mujer trabajadora, aún habiendo conocido avances, sigue siendo de clara desventaja respecto a los hombres de su misma empresa. Los inmigrantes que trabajan en nuestro país, o al menos una buena parte de ellos, no tienen garantizados los derechos laborales mínimos.

Por todo esto y más entendemos que la conmemoración de este primero de mayo sigue gozando de total vigencia, a todos nos toca la precariedad, la temporalidad, los accidentes laborales. Las condiciones que padecemos en esta empresa no son únicas en el mundo, ni mucho menos. Obedecen a la tendencia generalizada en todo el mundo de abaratar costes a cualquier precio (y esta conclusión la podemos extraer cualquiera de nosotros simplemente echando un vistazo a nuestros puestos). Creemos que es fundamental ver la situación actual no sólo como empleados de Konecta, sino como miembros de la clase trabajadora, que aún existe y sigue haciendo funcionar este mundo cada día. Si recordamos la película “El club de la lucha” nos encontramos con un razonamiento que nos puede servir de mucho: los trabajadores somos el grupo más numeroso del planeta, los que producimos, los que hacemos que el mundo se mueva a diario, y los que menos parte del pastel nos llevamos.

Por si lo anterior fuera poco, no debemos olvidar que en pleno 2006 la situa-

Sólo tenemos que dar un paso.



El largo camino al indefinido.

Temporalidad>> precariedad>> bajo poder adquisitivo>> siniestralidad>> inseguridad>> desmotivación>>

CSS.
Repsol.





LA TRIBUNA DE LOS PARIAS.

Hoy hablaré del despido, ante los últimos acontecimientos que están sucediendo en la empresa es necesario. Según la R.A.E. por despido se entiende la “decisión del empresario por la que pone término a la relación laboral que le unía a un empleado” o “la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario”. Quizá el caso más usual dentro de nuestra empresa, salvo los casos en que acaba una campaña, es el despido por causas objetivas, al menos en un principio. Entre estas causas objetivas se prevee la ineptitud y el absentismo del trabajador como motivo de despido.

1º.- Es necesaria la “comunicación escrita” al trabajador expresando la causa, es decir, los hechos por los que nos dan boleto. No es suficiente con que se refieran a un artículo del Convenio Colectivo o del Estatuto, sino que nos tienen contar con detalle lo que hemos hecho, dice el ET.

2º.- Tienen que “poner a disposición” el finiquito o, dicho de otro modo, la indemnización que nos corresponda, aunque con nuestro convenio no hay mucho donde rascar. Esta puesta a disposición NO exige la entrega simultánea, aunque es un gesto de buena voluntad.

Temporalidad.
Comercialización.

Konecta crece.

A pesar de la gran magnitud de las dependencias del edificio de Konecta en Alcobendas, no todas las campañas que la empresa tiene contratadas se encuentran allí. Un ejemplo de ello lo tenemos en Autoclub Repsol, uno de los muchos clientes que están externalizados fuera del ámbito de Alcobendas.

Situada en el noreste de la capital, en Vía de los Poblados nº 1, se ubica una plataforma de casi 250 trabajadores con las mismas condiciones de precariedad que cualquiera de las campañas internas del grupo Konecta, pero que encima tiene la agravante de tener que soportar las intranseguras demandas e intromisiones de un cliente de pensamiento único como es Repsol.

La labor de dos delegados de nuestra sección que se encuentran allí trabajando, han conseguido en parte entorpecer el abandono de unos compañeros que se encontraban solos, con multitud de obligaciones y casi nulos derechos.

Autoclub Repsol es un club automovilístico que se encarga entre otros servicios de dar asistencia en carretera a sus socios, gestión de recurso de multas, descuentos en talleres concertados, etc.

Los muchos compañeros allí presentes han tenido que soportar de todo durante los más de dos años y medio de vida de esta campaña. Desde mobbing (en muchos casos se sigue haciendo todavía), explotación laboral continua (cosa muy común en nuestro sector porque para el empresario no somos más que carne de ganado), malas condiciones de seguridad e higiene, permanentes intromisiones en nuestro trabajo por parte del cliente, o condiciones económicas bastante por debajo de lo estipulado en pluses por convenio.

Cierto es que es una campaña estable, pero también es cierto que los operadores tienen la amarga sensación de que se les trata como a niños de patio de colegio, teniendo que pedir permiso para todo, hasta para ir al baño.

Cada día de trabajo se encuentran con la invención de una nueva normativa interna, a cual más absurda y abusiva, dispuesta siempre a recortarles derechos. Normas establecidas con criterios subjetivos y absolutamente arbitrarios. Allí, en cualquier caso, todo funciona a hurtadillas, intentando que los delegados sindicales no se enteren de lo que se hace a sus espaldas, puesto que la sensación que tiene el cliente es de que aquello es su cortijo particular.

Se nos considera mano de obra barata a la que se machaca a coger llamadas sometida a intensa presión a cambio de un sueldo miserable, mientras se le niega el pago de cantidades que le corresponden por derecho, como los diversos pluses.

Cierto es que se nos intenta continuamente recortar derechos laborales en festivos, vacaciones, etc. También es cierto que las posibilidades de ascender son cuanto menos un tanto “particulares”, puesto que en la mayoría de los casos se valora más el enchufismo o colegueo que la cualificación, teniendo que soportar a superiores sin la mínima capacidad o unos conocimientos mínimos.

Cierto es que allí la categoría profesional no existe, puesto que desempeñes la función que desempeñes la empresa sigue pagándote como teleoperador.

Uno tiene la sensación de que todos estos problemas son comunes. Trabajos en Alcobendas, Tres Cantos, Vía de los Poblados, o cualquiera de las plataformas de Sevilla o Barcelona. Y el problema se llama Konecta.

Hace un par de años, antes de entrar aquí a trabajar, fui a una entrevista de trabajo para esta empresa. Me vendieron que era una de las mejores del sector y que estaba en continuo crecimiento. Hoy en día es la mayor empresa de servicios de nuestro país. Viendo esto, la pregunta que todos deberíamos hacernos, es... ¿Cómo ha crecido tanto en apenas cinco o seis años? Y sobre todo... ¿A costa de qué y de quién?



► Comercialización.

ESTO ES DE CUENTO

Un día alguien dijo “Los ogros somos como las cebollas: a capas”. Pues bien, en Konecta tenemos las pruebas de que esta afirmación es cierta, nuestro Shrek particular es como las cebollas, nos hace llorar. Tiene capas, sí, pero en este caso de mármol y corteza de alcorcho.

Tras la máscara de Robin Hood, Vengador Justiciero y buen samaritano, se esconde alguien del cual ya hablamos anteriormente en una poseía, aunque a pesar de haber puesto su nombre en ella no se da por aludido y hace méritos para superarse día a día. Desde esta sección queremos decirle a este personaje:

“CAPERUCITA, CAPERUCITA VIENE EL LOBO”.

NO ME JODAS



¡Seguirás mandando a tus hijos a la universidad con mi trabajo mientras yo te lo permita!

Repsol.
Afiliate.

Precariedad.

Las condiciones en las que trabajamos rozan sin lugar a dudas lo que llamamos precariedad laboral, no se respetan en absoluto las recomendaciones con respecto a salud laboral especificadas en el III Convenio Estatal de Telemarketing, y no nos referimos solo a que no se nos facilitan cascos o almohadillas con la regularidad que sería conveniente para evitar problemas de otitis, etc... sino que van mas lejos, incumplen un punto del III Convenio con repercusiones mucho mas graves, el cual podéis leer vosotros literalmente :

Artículo 60.- Evaluación de riesgos.

A los efectos de realizar la preceptiva evaluación de riesgos y el consiguiente plan de prevención, se establece el listado mínimo de factores de riesgo que habrán de contemplarse en dicha evaluación por las empresas del sector:

D).- Factores psicosociales y de organización: pausas en el trabajo; tiempo entre llamadas inferior a 23/35 segundos en puestos de remarcación automática; fatiga y efectos negativos asociados por exigencias de la tarea de tipo físico y mental; conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y su supervisión; conocimiento y claridad de las pautas a seguir en la gestión requerida por el cliente; horarios y turnos de trabajo que interfieran negativamente en la vida familiar.

Esta situación se ha agravado en las últimas semanas, en conversación mantenida con Eduardo Bayon se comunica al Comité de Empresa que esta situación extrema es cuestión de "un par de días", pues se trata de una prueba.

Debe ser una prueba muy complicada que Eduardo Bayón no es capaz de resolver, pues se alarga a varias semanas. Esto repercute seriamente en el estado anímico de los teleoperadores, afectándoles de manera tanto física como psicológica. El Comité de Empresa ha solicitado en diversas reuniones mantenidas con RRHH y a través de correo electrónico (el último el pasado 19 de Abril) una solución inmediata a tan

grave asunto sin obtener contestación alguna.

Trato vejatorio.

De nuevo tenemos que hablar de el trato que en ADG se dispensa a los teleoperadores. La presión es tan grande que es posible que todo calificativo que se te ocurra se quede corto.

¡¡¡VENDE MAS, VENDE MAS, VENDE MAS....!!!

Cuando bajan las ventas no es problema de la base de datos, ni de la confusión que crean los continuos cambios en la manera de cerrar las fichas, por supuesto siempre en perjuicio nuestro, tampoco de la remarcación automática que hace que tengas que atender mas llamadas de las que humanamente puedes soportar.

“ES QUE NO QUIERES VENDER”

Esto se dice en reuniones para "motivar", con frases como "tienes un pie dentro y otro fuera", "le costáis dinero a la empresa", ect.... Algunas se sobrepasan como Concepción Moreno, que ha sometido a examen (textualmente hablando) a los trabajadores, con la excusa de aprovechar los registros de su campaña. En este examen se "sugiere" que contesten a unas preguntas y devuelvan la hoja firmada y sin copiar al compañero, después son corregidos y devueltos con nota de la examinadora Concepción Moreno. Esta señora, es evidente, ha pensado que está en el colegio con niños y ha olvidado que somos trabajadores hechos y derechos, que ya superamos el periodo de prueba que marca nuestro contrato de trabajo. No es la primera salida de tono de esta señora, que añadía calificativos a los datos de los teleoperadores publicados en las columnas.

EXIGIMOS UN TRATO DIGNO.

CC.OO.



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 ☐

Correo electrónico: _____ @ _____ . _____

Copyright 2006 Sección Sindical de CC.OO en Konecta.
Realizado con Scribus 1.2.2.1 y Gimp 2.2 en Ubuntu 5.10

Konecta va bien y organiza una competición de mountain bike, pero se niega a poner un parking de bicicletas en la puerta.