



1 + 1 = 3
contigo uno más

Boletín de CC.OO en Konecta, septiembre 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.
El caso Matellano.
Denuncia del III Convenio.
Formación.
Breves.
Repsol.
Comercialización.
Afíliate.



Editorial: palabras (presuntamente) vacías.

El grupo Konecta está empezando a pensar en eso que se ha llamado RSC. Responsabilidad Social Corporativa. Un buen nombre. Un nombre complejo que significa: formalización de políticas y sistemas de gestión en los ámbitos económico, social y medioambiental; también, la transparencia informativa respecto de los resultados alcanzados en tales ámbitos; y, finalmente, el escrutinio externo de los mismos. Es decir, que la empresa se aleja en un principio de su única voluntad de generar beneficios para preocuparse de temas que implican una voluntad de mejorar el mundo circundante. En palabras comprensibles, supone trasladar ideales humanos a un mundo que parece gobernado únicamente por la pasta y más de la pasta.

Nosotros no podemos hablar de nada de eso. Porque no tenemos datos.

No sabemos qué está haciendo Konecta en cuanto a sus políticas y sistemas de gestión en ninguno de estos ámbitos. Esto mismo implica que la transparencia del grupo, en este sentido, deja mucho que desear. Ya en lo del escrutinio externo ni entramos, porque sin transparencia no es factible ser crédulos respecto a la inspección de un organismo externo a la empresa que regule lo que se hace o se deja de hacer. Sabemos que se ha creado un puesto, en RR.HH, que se ocupa de la RSC.

Pero no sabemos lo que hace.

Ante lo que suponemos: Konecta se ha apuntado a la corriente de lo socialmente bien visto de una forma huera y políticamente aceptable. Es decir, aprovechan el inconveniente de una norma que les perjudica (en esto del trasunto este del beneficio) para hacer de él una ventaja.

Nosotros, y vosotros, tenemos los datos, las cifras. Están publicados en la web del grupo en Internet. Y no entendemos qué se está haciendo con los beneficios. La ruta, hoy por hoy, es escasa y compuesta por autobuses que, a duras penas, se arrastran. Sigue sin haber un transporte directo desde Madrid. La guardería tiene sus evi-

dentales limitaciones y las únicas ayudas disponibles provienen de la Comunidad de Madrid, no de la empresa. Hace algún tiempo que la cafetería pertenece al grupo y no hemos observado descuentos en el precio del menú para empleados. Los microondas, tema repetido hasta la saciedad en este boletín, cuando se estropean no encuentran recambios. No vamos a hablar de comprar nuevos, porque nos han demostrado que es un tema que escapa de las cuentas de producción.

Nosotros, y vosotros, tenemos los datos, las cifras. Evidentemente, según cómo están las cosas, la empresa no tiene por qué dar cuenta de lo que hace. Excepto si habla de Responsabilidad Social Corporativa y hace publicidad de ello. Entonces sí tiene que hablar, y ser muy clara. Hablar es simplemente eso, hablar. Pero, cuando se habla, se habla de algo. Si no es hablar de más. No entendemos qué se está haciendo con los beneficios, y no tendríamos por qué hacerlo, excepto si la propia empresa habla de Responsabilidad Social Corporativa.

Excepto si la propia empresa presume de su voluntad de transformar el mundo que nos rodea. No vemos cambios. No notamos ninguno. A lo mejor es sólo la falta de datos. Lo dudamos. La duda siempre es razonable.

Sin embargo, pensamos que el grupo está barriendo fuera de casa, rellenando formularios que socialmente están bien vistos pero que no tienen contenido real, que consiguen clientes realmente preocupados con lo que sucede atraídos por una trampa de marketing. A lo mejor nos equivocamos y vienen a sacarnos los colores. A lo mejor este asunto de la transparencia ha sido un despiste y realmente están haciendo los deberes con tesón.

Lo esperamos con ilusión.

Ahora bien, mientras no venga nadie a sacarnos del error, seguimos con dudas. La duda es siempre razonable. Y, en este caso, preferimos equivocarnos. Pero lo tienen complicado. Tenemos los datos. Los publican en la web que destinan a sus potenciales clientes.



El caso Matellano.

Nuestro compañero Matellano nos envía estas líneas para explicar su caso. Podéis encontrar el texto completo en <http://ccookonecta.tk>, en su propia bitácora dentro de nuestra web. Desde aquí queremos animaros a publicar vuestras propias historias en las bitácoras de la web de CC.OO en Konecta BTO.

¿Te han dicho que te daban un despido improcedente o un fin de obra y luego te han dado a firmar una baja voluntaria, que afortunadamente adviertes aunque ya con el bolígrafo en la mano? ¿Te han intentado convencer de que si firmas una excedencia tienes derecho a cobrar paro? ¿Te han cambiado forzosamente de campaña, pasándose por el escroto el contrato que tenías en vigor? ¿Te han mentido y ocultado que te han cambiado de empresa dentro del grupo? ¿Te han tramitado en la Seg. Soc. una baja voluntaria que no querías y que nunca has pedido y 20 días después todavía te están engañando ocultándote-la? ¿No te han dado otra opción que demandarles, y han mentido descaradamente en el juicio?

Queridos compañeros, aunque parezca mentira todo esto y más se lo han hecho a un sólo teleoperador en nuestra empresa, y además en un corto espacio de tiempo. No faltó ni un solo día a trabajar, procuraba no meterse con nadie y era apreciado y respetado por sus compañeros, y su único pecado fue ganar más que sus superiores indirectos (gracias a los incentivos) trabajando él seis horas al día cuando ellas trabajaban ocho. El comienzo de esta historia tuvo lugar el viernes 13 de agosto de 2005, en la Avenida de la Industria nº 49 de Alcobendas, planta 2ª, departamento de Openbank. Nuestro protagonista, Julián Matellano, comenzaba ese día sus vacaciones a las diez de la noche. Su jefa directa llevaba dos semanas de vacaciones, lo que a sus espaldas aprovecharon ciertos mandos intermedios de Konecta de esa campaña.

Una vez que Julián volvió de vacaciones se le comunica que le iban a cambiar a una campaña sin ningún tipo de incentivos económicos, y por lo tanto perdiendo sueldo. Afortunadamente no le seleccionaron para trabajar en esa campaña, y Julián se sintió contento de volver a Openbank por la tarde. Pero justo antes de salir de casa para ir a trabajar se le llamó para decirle que no podía volver a la campaña de Openbank basándose en la absurda excusa de que era incompatible con alguna de las supervisoras de la tarde, como por

ejemplo Paloma . Era o un cambio forzado de campaña o la calle. Julián, con ganas de trabajar, optó por empezar el lunes 19 en la campaña de CPP, pero tardó poco en comprobar que también le habían engañado sobre las expectativas, tipo de trabajo e incentivos de aquella campaña. Por ello el miércoles 21 por la mañana llamó a Jaime Cerrolaza para decirle que le devolvieran a Openbank, que era con quien tenía contrato, o le dieran un fin de obra. Entonces Konecta se dio cuenta de que el contrato de Julián Matellano era por obra y servicio para la campaña de Openbank y no indefinido, por lo que no podían moverle sin más. El lunes 26, en vez de recibir la documentación esperada, Julián se vio envuelto en una reunión con RR.HH. en la que se acordó que habría un fin de obra y se pagarían los incentivos pendientes. Pero el miércoles 5 de octubre, cuando Julián subió a firmar el supuesto fin de obra o despido con la indemnización correspondiente, le dieron a firmar una baja voluntaria . Y se quedaron tan panchos .

Fue entonces cuando, al darse cuenta de la burda estratagema (si firma la baja voluntaria se acabó el trabajo y la indemnización) y cansado de la situación, Julián decidió llamar a la puerta de Comisiones Obreras, puerta que siempre ha encontrado abierta de par en par. Allí contó la historia a Jorge Muntadas, presidente del Comité de Empresa, que a los pocos minutos estaba hablando por teléfono con Marta de la Higuera y llegó a un acuerdo con despido improcedente por el que se pagarían 22 días por año trabajado, sin que en ese acuerdo se mencionara nada de los incentivos (tema que Julián nunca consideró cerrado, puesto que es un concepto completamente diferente al de despido).

Cuando Julián subió dos días después, el viernes 7 de octubre, a firmar ese despido improcedente, se encontró con varios engaños más...

¿Quieres seguir leyendo el caso Matellano? Hazlo en ccookonecta.tk, en el blog de Matellano.



◀ Editorial.
Denuncia III Convenio.



1 + 1 = 3

► Denuncia III Convenio.

Ideas para un IV Convenio.

Desde esta sección estamos trabajando en un texto con las ideas que nos parecen prioritarias a la hora de la nueva negociación. El borrador del mismo lo tienes en la web <http://ccookonecta.tk>, en Publicaciones/Ideas para un IV Convenio.

Contamos con tus aportaciones y tus comentarios para mejorar el documento y hacerlo, entre todos, más útil y eficaz. Entra en la web y déjanos tus ideas.

Denuncia del III Convenio

Como todos/as sabéis la vigencia del III Convenio finaliza el 31 de diciembre de este año, y siguiendo lo estipulado en el art. 7º del mismo, COMFIA-CC.OO, el pasado día 4 de SEPTIEMBRE ha DENUNCIADO EL III CONVENIO ESTATAL DE TELEMARKETING, para que se constituya cuanto antes la mesa negociadora del IV Convenio. Esto supone el "pistoletazo" de salida para la negociación del IV Convenio Colectivo

Si este III Convenio ha supuesto: Menos jornada, con una reducción de 16 horas anuales concretándose en el disfrute de dos días más de vacaciones. En la conciliación de la vida familiar y laboral, el derecho a la reducción de una hora retribuida de su jornada al principio o al final de la misma, en lugar de la media hora del II Convenio. Mas salario, con una subida del 12,64% acumulada durante su vigencia, y que al aplicar la cláusula de revisión del IPC al finalizar el 2006 supondrá una nueva subida, que en estos momentos supera ya en 1,8 puntos el 2% del IPC previsto. Además de incrementar los porcentajes a contratar en los cambios de empresas llegando al 90% e igualando el tratamiento para las campañas internas y externas, y de aclarar algunos redactados que habían producido problemas durante el II Convenio como la definición de fines de semana, etc...

El IV CONVENIO tiene que suponer seguir avanzando en la mejora sustancial de nuestras condiciones.

Por ello consideramos objetivos prioritarios:

- Mejorar la Estabilidad en el empleo aumentando los porcentajes de contratación a tiempo Completo.
- Seguir mejorando en Salud Laboral mediante la regulación del tiempo entre llamada y llamada, las escuchas, la excesiva presión que se ejerce en el puesto de trabajo, y mediante la organización y regulación de la utilización abusiva del doble skill y multiskill.
- Seguir mejorando las condiciones del Tiempo de Trabajo, mediante la reducción de la jornada laboral, bien reduciendo la jornada anual, aumentando vacaciones o incrementando el descanso diario. Además de aumentar el porcentaje de contratación a tiempo completo.
- Seguir mejorando las Retribuciones Económicas, con incremento de tablas salariales y pluses que nos garanticen la ganancia del poder adquisitivo, mantenimiento de la cláusula de revisión y fijación de unos criterios mínimos para el cobro de incentivos, que permitan un control sindical de los mismos.
- Mejorar las expectativas de Carrera Profesional.

En definitiva que se valore nuestro trabajo en lo que vale.

Desde COMFIA – CC.OO. nos comprometemos a trabajar duro para conseguirlo, pero no será posible sin tu apoyo.



A ver quién ríe el último.

Se acabó la precariedad, ostias.

Kolektivo "el escatergories es mio, y si me jodes me lo llevo".

◀ El caso Matellano.
Formación.



► **Formación.**

Estrenamos web.

En la misma dirección, ccookonecta.tk, pero ahora con bitácoras para los usuarios, foro, chat, galería de imágenes, noticias, actas, convenios, legislación... échale un vistazo y dínos qué te parece.

La web sólo tiene sentido con tu participación, tú eres quien puede hacer una web activa y con significado. ¡Cuéntale todo a los que están por venir a Konecta!

Cursos en COMFÍA.

Una vez mas iniciamos el plan de formación dirigido a los trabajadores de telemarketing. El objetivo de este plan es desarrollar los conocimientos y las competencias profesionales y afrontar los continuos retos que se nos plantean en los distintos sectores:

- Profundos cambios tecnológicos.
- Modificación de los procesos de trabajo.
- Renovación de los conocimientos técnicos.
- Promoción profesional.
- Aparición de nuevos sectores y demanda de servicios.

Los cursos que se ofertan son los siguientes:

1. ECDL (CERTIFICACION EUROPEA OFFICE), 80h. A DISTANCIA.
2. TECNICO SUPERIOR PRL ESPECIALIDAD: SEG. EN EL TRAB. 600h. A DISTANCIA.
3. INTERNET AL SERVICIO DE LOS NEGOCIOS. 40h. A DISTANCIA
4. INGLES – NIVEL BASICO. 250h. A DISTANCIA.
5. INGLES – NIVEL MEDIO. 250h. A DISTANCIA.
6. INGLES – NIVEL AVANZADO. 250h. A DISTANCIA.
7. INGLES – NEGOCIOS. 250h. A DISTANCIA.
8. CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE CONTABILIDAD. 40h. A DISTANCIA.
9. MICROSOFT EXCEL 2000. 90h. A DISTANCIA.
10. MICROSOFT ACCESS 2000. 90h. A DISTANCIA.
11. FRANCES – NIVEL BASICO. 200h. A DISTANCIA.
12. FRANCES – NIVEL MEDIO. 200h. A DISTANCIA.

Para cualquier consulta acerca de los mismos podéis poner os en contacto con nosotros en las salas de CC.OO-Comfia en Av. de la Industria o Tres Cantos.

Histórico de la facturación del grupo Konecta.

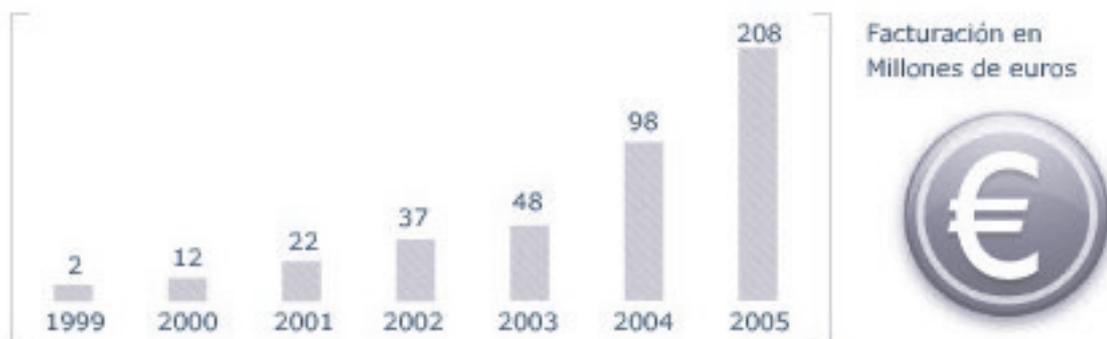


Gráfico proveniente de la web pública del grupo Konecta.

¿Alguién se pregunta todavía, a estas alturas, si pueden permitirse un microondas nuevo (entre otras cosas)? Adjetivo, evidentemente, no dirigido al grupo Konecta: ¡ruines, más que ruines!

◀ Denuncia III Convenio.
Breves.





► **Breves.**

Representación sindical en ETT.s

Tras la última reforma del mercado laboral, uno de los puntos que contempla como novedad es el control sindical de la empresa principal (KONECTA) sobre la contratista o subcontratista (KONECTA ETT). Se establece una obligación de información, representación y control a favor del comité de empresa de la empresa principal. Simplemente se exige un requisito para que consideras que hay cesión ilegal de trabajadores, y es que ambas empresas compartan trabajo de forma continuada en el mismo centro. ¿Qué es de forma continuada? ¿una semana, tres meses, un año? En este punto se citan dos sentencias de referencia, una del TSJ de Cataluña de 25/1/2006, referencia de jurisprudencia 123590, y otra dictada por el TSJ de Canarias - Las Palmas, de 23 de enero de 2.006.

También se establece que, si los trabajadores de las empresas contratistas no tienen representación sindical propia, puedan dirigirse a los representantes sindicales de la empresa principal a los efectos de solucionar problemas en la ejecución de su trabajo o tarea.

Elecciones Sindicales.

CC.OO. ha promovido elecciones sindicales en Konecta Servicios Administrativos y en Konecta Centro Especial de Empleo.

La participación sindical es la única alternativa que nos queda a los trabajadores para defender nuestros derechos de forma colectiva. Si estás interesado en participar como delegado sindical, ponte en contacto con nosotros y te incluiremos en la lista de candidatos junto a tus compañeros.

ELECCIONES EN KONECTA ¡ PARTICIPA !

Libranza de sábados.

Os recordamos que el número máximo de sábados a trabajar en un año es de 25, y teniendo en cuenta que entramos en el último trimestre del año, es conveniente que estemos atentos a los sábados que nos toca trabajar.

Estamos haciendo un seguimiento de la situación en las diferentes campañas, y en especial en las campañas de Hispamer consumo (C.A.P.) ya que, con diferencia, fue la más problemática el año pasado.

Si tenéis alguna duda sobre la aplicación del sistema de libranzas de sábados, en nuestra Web (www.ccookonecta.tk) figura una explicación detallada.

Nuevos delegados.

Tras la dimisión de nuestros compañeros Raul Paje y Juan Jose Hedreda se han nombrado como nuevos delegados a Diana Cenamor como delegada LOLS en la plataforma de Repsol YPF y de Marcos

Ruiz, delegado LOLS en la plataforma de Tres Cantos.

Diana viene a continuar el magnífico trabajo comenzado por Raul y Juanjo; Marcos consolidará la presencia de CC.OO. en la plataforma de Tres Cantos.

Visita a Banesto.

El pasado 31 de agosto visitamos a nuestros compañeros de la plataforma de Banesto en la calle Mesena. Lo primero que nos llamó la atención fue las extremas medidas de seguridad del centro de trabajo, lo que contrasta con las deficientes instalaciones donde están instalados nuestros compañeros (sin ventanas)

Tras repartir el boletín, escuchamos los problemas que tienen los trabajadores de esta plataforma. (40 horas de trabajo, regularización de sábados...)

La visita a la office fue bochornosa, no tienen sillas para sentarse a comer, la cortina se cae de la mierda que tiene, no hay microondas etc.

Mientras estos trabajadores permanezcan en las penosas instalaciones del cliente, haremos una visita mensual, a mediados de mes, por lo que os recomendamos a tener vuestras consultas o dudas preparadas para ese momento.

¿Como se come aquí?

Una empresa como esta que presume de ser la primera del sector, no se concibe las condiciones en que los trabajadores tienen que comer.

No hay mesas suficientes. Colas kilométricas para calentar la comida, una sola nevera reventada por la cantidad de alimentos que se guardan, un microondas para 1000 personas (se quemaron por el uso y no se reponen) etc.



Desde que es ilegal fumar en la cafetería fumo en los baños de la tercera planta.

Aquí no me siento un extraño y el papel es más suave. Todo ventajas. Lo recomiendo. Estos tipos son simpáticos mientras no les digas de dónde vienes. Ni a dónde vas.

◀ **Formación.
Repsol.**



Nueva delegada en Repsol.

Después de la dimisión de Juan José Hedrera y Raúl Paje, Diana Cenamor toma el relevo en Repsol como nueva delegada L.O.L.S de CC.OO en Konecta BTO. Ella, con la ayuda inestimable de la experiencia de Juan José, será la encargada de velar por vuestros derechos y responder a vuestras dudas a partir de ahora.

Plus de Transporte en Repsol.

Por fin lo conseguimos !!!!!

Pues sí. Finalmente, tras meses de duras negociaciones y horas y horas de interminables reuniones con la empresa, hemos logrado lo que parecía ya imposible, llegar a un acuerdo con el Departamento de R.R.H.H. sobre el pago del Plus de Transporte y poner así en orden las condiciones de los compañeros que terminan su turno justo a las 12 de la noche (que ya iba siendo hora...). Un concepto, el del Plus de Transporte, que la empresa ha negado durante meses. Finalmente se hace justicia a este grupo de compañeros. Os dejamos ahí el acuerdo firmado:

ACUERDO ENTRE LA DIRECCION DE KONECTA Y LA SECCION SINDICAL DE KONECTA BTO CONTACT CENTER DE CC.O.O. MADRID

En Alcobendas (Madrid) el día 24 de julio de 2006 a las 10.00 horas, en las oficinas situadas en la avenida de la Industria, número 49 se reúnen las personas que a continuación se relacionan:

Por la Dirección de la Empresa
Dña. Barbara Celoria Solari

Y de otra parte la Sección sindical de CC.OO. de Madrid en Konecta BTO
D. Jorge Muntadas García, en calidad de secretario general de la sección sindical de CC.OO. en KONECTA BTO CONTACT CENTER, S.A.

Ambas partes han llegado a un acuerdo para mejorar las condiciones laborales y económicas del grupo de trabajadores adscritos al servicio contratado por el Cliente EURO24 que desarrollan su actividad en el centro de trabajo situado en Avda. de los Poblados (Madrid) y finalizan su jornada a las 24.00 hs.

Que los trabajadores adscritos al servicio de EURO24 que finalicen su jornada a las 24.00 horas, comenzarán a percibir en concepto de Plus extrasalarial de Transporte por cada día efectivo de trabajo la cantidad de 4,74 euros.

El abono de esta cantidad se acuerda como mejora de las actuales condiciones aplicadas a estos trabajadores y por tanto su abono se practicará con efectos del 1 de agosto de 2006 sin que quepa en ningún caso la aplicación con efectos retroactivos de la citada mejora.

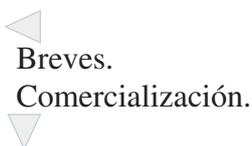
Y para que así conste, las partes firman el presente acuerdo en prueba de conformidad en Madrid a 21 de julio de 2006.

Coordinador,
antes de gritar,
piensa:

Gritar perjudica
tu salud y la nuestra.



¡Y ya nos gritan bastante al otro lado!



Breves.
Comercialización.



► **Comercialización.**

En Tres Cantos.

Marcos Ruiz es el nuevo delegado L.O.L.S de Konecta BTO en las plataformas de Tres Cantos. Apoyado por los delegados de CC.OO en Konecta Comercialización él es la presencia del sindicato en este centro, no dudéis en exponerle vuestras dudas y en contar con él para resolver vuestros problemas.

Las máquinas que nos cambian la vida.

Madre mía del amor hermoso... y tanto que cambian la vida, nada más acercarte a ellas ya que tienes gusa y te quieres sacar algo ves los precios y dices "ostias, ¿donde voy con el suelo que tengo?", ¿será que no están puestas para mí? ¿Será tal vez que las han puesto como piezas de museo para que no sean tocadas porque verdaderamente dan calambre con unos precios tan abusivos? Sea lo que sea si tengo hambre me tengo que aguantar o ir a la tienda de enfrente y perder mi tiempo Ready con lo que conlleva que me pase de tiempo y me regañen. Somos trabajadores y en todos los centros de trabajo tienen máquinas con precios acordes a los salarios. Bajen los precios por DIOOOOOOOOOOS, una bolsa de kikos 90 céntimos, que saben perfectamente lo que ganamos .

Cavando su propia tumba.

En Konecta Comercialización en el Departamento de ADG Recepción hay un serio problema de falta de personal, necesitan entre 18 y 20 teleoperadores más y esto repercute gravemente en los trabajadores que son sometidos y explotados al máximo.

Susana Miguel, responsable de ADG Recepción con ayuda de Pilar Targa (Departamento de Calidad), presiona continuamente al grito de F9 para que sean atendidas más y más llamadas y se llega al punto de no permitir descansar en más de 3 horas. En el Departamento de Emisión no se quedan atrás y en una reunión con los trabajadores de la campaña Santander, dirigida por Concepción Moreno, se reconoce abiertamente por parte de las coordinadoras que a ellas se las presiona y ellas hacen lo mismo con los trabajadores. Sin duda esta presión hace plantearse a los compañeros si trabajar para Konecta merece la pena y muchos de ellos causan baja voluntaria buscando un puesto de trabajo digno, demostrando así que la mala gestión, la presión y los malos modos no solucionan el problema de falta de personal, sino que lo empeoran. Es alarmante el número de bajas voluntarias que se producen en Konecta Comercialización, casi todas precedidas por bajas médicas por estrés y ansiedad, causadas por la presión ejercida sobre nosotros en el

puesto de trabajo.

Los responsables de esta situación tendrán, con estos datos en la mano, que evaluar la manera de gestionar estos departamentos.

Una y otra vez la misma historia.

Oh....no me puedo creer, que Konecta, lider en el sector de temárketing y empresa consolidada, tenga tanta precariedad. Que uno, cuando llega por primera vez tras la entrevista previa con recursos humanos -el cual dice que el sueldo se triplicará con los incentivos-, no tenga una formación como es debida, puesto que falta personal para ello....vergonzoso. Pero esto no es todo, esta vez vamos a poner nuestros ojos en el serio problema que va acarreado a los teleoperadores de atención al cliente (departamento de recepción adg) que en los últimos meses y más concretamente desde julio hasta agosto o principios de septiembre, entre los que se está de vacaciones, los nuevos que firman bajas voluntarias o que no superan el periodo de prueba ha sido un verdadero caos....

¿Quién tiene la responsabilidad de este hecho?, ¿una supervisora que lo único que hace es supervisar, una cordinadora que cordina o los agentes que se aguantan hasta tres y cuatro horas para poder fumarse un cigarro? Seamos coherentes y miremos mas allá, si carecen de personal:

- 1.¿Será porque el departamento de recursos humanos no hace el trabajo que le corresponde o el oportuno para ello?
- 2.¿Será que por oidas de los que van saliendo hartos de la situación, Konecta no merezca la pena?
- 3.¿Será porque te sientes engañado en la entrevista con la realidad?

Sea lo que sea el echo es que cada vez en ADG somos menos pero no por ello menos buenos y mas tontos. ¿Acaso un teleoperador tiene que ser autodidacta?

Seamos serios y responsables si queremos que esto funcione, ya que los trabajadores exigimos un trabajo digno... ¿O es que tampoco os acordáis de la constitución española de 1978? No exijáis mas de lo que debiérais, pero tampoco menos de lo que os corresponde.

Fdo: una teleoperadora harta de ver a compañeros con ansiedad.





▶ 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

Correo electrónico: _____@_____.