



1 + 1 = 3
contigo uno más

Noviembre 2007



Sección Sindical CC.OO. en Konecta.

<http://ccookonecta.tk>
sec_ccoo@konecta.es

Tfno: 91 203 64 50

Ext: 40130 (Av.Industria)

Tfno Tres Cantos:

91 258 71 50

Sumario:

- *Compañeros de AGM
- *Compañeros de Konecta
- *Cambio en AON
- *Ruta NO KONECTO
- *Konecta en Chile
- *Negociación IV convenio
- *Los comedores imposibles
- *Reunión con la Empresa
- *Ley Conciliación familiar
- *Temperaturas en BT.
- *AGM arde
- *La pela es la pela
- *Permiso de paternidad
- *Salidas de AGM
- *Pluses en vacaciones
- *Problema en la renta.



Compañeros de AGM

Tras un largo camino desde la venta de AGM al Grupo Konecta, la fusión entre las dos sociedades se produjo el pasado 31 de julio. Durante este tiempo, la incertidumbre sobre nuestro futuro se ceñía sobre nosotros; reducciones en campañas, cambios organizativos, trasvase de trabajadores entre empresas del grupo o entre centros de trabajo, etc., han obligado a esta sección sindical de CC.OO. realizar un mayor esfuerzo para vigilar que los antiguos trabajadores de AGM no sufrieran perjuicio alguno.

Empezamos una nueva etapa junto a nuestros compañeros de CC.OO. en Konecta, identificandonos plenamente con sus métodos de trabajo. Un ejemplo de ello es este Boletín Mensual, donde a partir de ahora os informaremos de cualquier aspecto que afecte a los trabajadores del centro de S.S.de los Reyes. También podéis ver la pagina Web (<http://ccookonecta.tk>) de la sección sindical que a partir de ahora también es la vuestra.

Es importante que decidáis si queréis seguir teniendo la representación sindical que actualmente esta en AGM, o darnos vuestra confianza para intentar entre todos, cambiar lo que podamos.

Carmen Lalana
Secr.sec.sind CC.OO. AGM

Compañeros de Konecta

Tenéis en vuestro poder el último boletín de la sección sindical de CC.OO. en Konecta.

Este numero es especial para nosotros por dos motivos: primero porque tras serios problemas en la sección sindical por bajas muy sensibles, y tras una reestructuración que todavía dura, estamos otra vez con vosotros, y segundo porque damos la bienvenida a nuestras compañeras de CC.OO. en AGM.

Con estas últimas hemos empatizado rápidamente y nuestra colaboración es total, permitiéndonos llevar una actuación sindical perfectamente sincronizada.

Seguimos como siempre. Ahí esta nuestro trabajo del día a día, solucionando los problemas de los trabajadores, la estructura de afiliados, la Web, (la vamos a mejorar y potenciar) el boletín, etc., y todo esto sin faltar ni insultara nadie, y así seguiremos le pese a quien le pese.

Se avecina un año duro, debido a la negociación del IV Convenio, y debemos estar más unidos que nunca.

Esperamos que continuéis dándonos de forma mayoritaria, vuestro apoyo en las urnas.

Miguel Gutierrez
Secr.sec.sind. CC.OO. Konecta

El pasado 9 de agosto de 2007 quedo inscrita en el registro mercantil, la escritura de fusión de Konecta Legal&Collections, Konecta BTO, Consultores de Recursos de Marketing, Konecta Telegestión y Promofon, por parte de AGM Contacta, dándose por finalizado el proceso de fusión.



Cambio en AON

Hace unos días, los compañeros de AON han sido trasladados de centro de trabajo, mas exactamente a la calle rosario Pino. Ya hemos tenido algún contacto telefónico para averiguar las condiciones del nuevo centro y en breve iremos a verlo en persona para asegurarnos que cumplen todos los requisitos que exige la ley para los trabajadores externalizados.

Ruta NO KONECTO

Bastante tenemos ya con que nos hayan recortado la frecuencia en la que pasa el autobús de la empresa ahora también está llegando a Konecta tarde porque sale muy tarde de las paradas, siempre se retrasa y la gente llega tarde a trabajar cosa que a los jefes no les hace gracia.

Konecta abre su segundo centro de trabajo en Chile

El Grupo Konecta abre un segundo centro de trabajo en Chile, y prevé alcanzar las 2.000 personas contratadas a finales de 2007, Tras la experiencia de Manizales (Colombia), han llegado a la conclusión que por 300 euros al mes y hablando español, son más interesantes que nosotros. Mejor nos vamos buscando otro trabajo.



Negociación IV convenio

Tras unos comienzos que no hacían presagiar nada bueno, empezó la negociación del IV convenio estatal de Telemarketing. Ya en las primeras reuniones la patronal dejó claro que poco se podía pedir, ya que la deslocalización (llevarse el trabajo al extranjero) amenaza seriamente al sector, rechazando cualquier propuesta realizada por los sindicatos que conllevara coste alguno para ellos. Finalmente se descuelgan y se quedan tan anchos al proponer modificar el Art. 17 del III convenio al punto de proponer la posibilidad de despidos de trabajadores con contrato indefinido en caso de reducción de campaña o lo que es peor, en caso de PREVISION de reducción de volumen de llamadas por estimación DEL CLIENTE. Todavía tienen tiempo para otra carcajada solicitando el aumento del periodo de prueba a dos meses, y todo esto a cambio de pagar 21 días (la ley dice 20) POR DESPIDOS de indefinidos afectados por finalizaciones de campaña. Si no fuera porque no tiene ni puta gracia, se diría que estos tíos son unos cachondos, pero hablan en serio, basándose en los precios que obtienen trabajando desde el extranjero, nos están diciendo que ojo con pedir NADA porque la respuesta es no. Esta postura de fuerza hace complicada cualquier negociación con los sindicatos y nos empuja al conflicto laboral. Y es aquí donde entramos los trabajadores, solo en nuestra mano esta conseguir defender nuestro futuro y es el momento de afiliarse, de participar activamente en la labor sindical.

Los comedores de la empresa imposibles

Tema recurrente en este boletín. A la hora de comer los comedores están hasta la bola y no hay quien coja sitio para sentarse a comer, además tienes que sumarle lo que se tarda en calentar la comida en los pocos microondas que hay y el estado en el que se encuentran algunos, uno no abre la puerta, otros no calientan,, algunos no tienen plato. No creemos que suponga un gran coste para esta empresa multinacional el costearse unos microondas más para ahorrar esas interminables colas para calentar y comer deprisa y corriendo porque llegas tarde al haberte tirado casi todo el tiempo intentando calentar. Con poner estanterías encima bastaría ya que no hay gran sitio en los comedores y así intentar solucionarlo. Eso si, konecta presume de estar en vanguardia en integración de minusválidos cuando no es capaz ni de habilitar cuatro microondas más.

Yo voy a dejar de fumar lo poco que fumo por lo caro que está el tabaco, y más con este sueldo de telemarketing. Además, en la tercera ultimamente están muy liados y no van al baño a fumar. Vuelvo al frío de la calle.



Reunión de la Empresa con la Representación Legal de los Trabajadores de AGM y Konecta

Hace unas semanas, a instancias de la Representación Legal de los Trabajadores, se mantuvo una reunión con la dirección de Konecta incluido el presidente de la compañía José M^a Pacheco y que, por su interés, resumimos brevemente

Comienza hablando del accionariado de Konecta, y comenta que la mayor participación de la compañía la tiene el BSCH con un 40%. Anuncia además una mayor colaboración con BSCH como reflejan ciertos cambios en los puestos directivos. Tras el BSCH esta Liberti Seguros con un 13% del accionariado, Comenta que exige desarrollo internacional de Konecta. El resto se divide en personas individuales y accionistas menores.

Referente a la situación del Telemárketing en España, según José M^a Pacheco, todo el sector está en venta, No pretende comprar más empresas porque alega que es un “estrés” comprar en España. Dice que otras empresas aguantan precisamente porque tienen dimensión internacional.

En cuanto a la deslocalización dice que no es partidario. Según él, la visión es que es “desarrollo internacional” no deslocalización. La salida fuera responde a que los márgenes son estrechos en España y Europa, y existen peticiones de los propios clientes, que o bien quieren que Konecta gestione sus servicios en sus propios desarrollos internacionales en otros países, o bien quieren abaratar los precios dando servicio fuera para atender a España. Recalca de nuevo que internacionalización no tiene por qué ser forzosamente un sinónimo de deslocalización. Siguiendo con su argumento, expone los proyectos internacionales del grupo como en Chile, Brasil, Argentina Colombia o posiblemente Inglaterra.

Preguntado sobre la formación sigue con la línea de conseguir campañas con valor añadido y pretenden invertir en formación, Dicen que no pretenden de momento dar titulación debido a las dificultades de homologar una sala de formación (¿?). (Nota nuestra: Por tanto, pretenden formar al trabajador pero sin reflejarlo en categorías profesionales ni en titulación). En cualquier caso, dice que la titulación está en trámite.

En cuanto a organización interna de los Call Center de Madrid, indica que hay una parte de los servicios que se descentralizarán. En Sevilla hoy hay 1100 puestos de trabajo sin coste para Madrid (Nota nuestra: aunque en AGM se destrozaron casi mil puestos de Vodafone). Interviene luego el director general Miguel Fernández, Comenta que “En Madrid hay un problema de reclutamiento (sic) brutal”. Prefieren arreglar la situación en Madrid antes de irse fuera de la capital, por eso la inversión en centros. Van a abrir a medio plazo un centro en el Sur de Madrid.

Conclusiones finales: Konecta, según Pacheco, no tiene intención de vender sino más bien todo lo contrario. Indica que accionarialmente hay estabilidad y la intención de todos es continuar. Dentro de la estrategia de Konecta está seguir siendo la primera empresa del mercado español y hacerse fuerte en el mercado internacional

Barrabasadas varias:

“Los sindicatos deberían unirse a la patronal a la hora de solicitar que los clientes (proveedores) paguen a treinta días, porque ahora lo hacen a 180 y sin embargo las nóminas se pagan mensualmente.”

“Si el cliente es el que se lleva 100 puestos, no vengáis a mi puerta a reclamar, ir a la puerta del cliente” (anotamos como idea interesante)

“No entiende muy bien la continuidad del Call Center en Konecta, por la mala fama que tienen; el trabajador no está contento ni el cliente tampoco.”

Reunión amena, aunque no nos interesan las enfermedades de nadie, ni las posibles “carreras” profesionales de ciertos trabajadores.



Novedades de la Ley para la Conciliación familiar y profesional

Permisos

- Se crea un nuevo permiso remunerado de 2 días, en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que precise reposo domiciliario. Cuando sea necesario un desplazamiento, el permiso será de 4 días.

- Se podrá reducir la jornada laboral entre un octavo (antes un tercio) y la mitad para el cuidado de un menor de ocho años (antes seis años) o persona con discapacidad, con la disminución proporcional del salario.

Vacaciones

-Se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, si coinciden con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el descanso por maternidad.

Excedencias

-El trabajador o trabajadora con, al menos, un año de antigüedad en la empresa, puede pedir una excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 4 meses (antes el mínimo eran dos años).

Permiso por paternidad

-Se reconoce el derecho a un permiso por paternidad, autónomo del de la madre, de 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, que se suma al permiso ya vigente de 2 días o a la mejora del mismo establecida por convenio colectivo.

- Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso por maternidad del otro u otra progenitora o una vez finalizado el mismo, y, en ambos casos, a tiempo completo o parcial.

- La prestación económica por paternidad consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente.

-Para tener derecho a la prestación económica por paternidad, se exige tener acreditado un periodo de cotización mínimo de 180 días en los siete años anteriores, o 360 días a lo largo de toda su vida laboral, con independencia de cuál sea su edad.

Temperaturas en la campaña BT.

Como viene ocurriendo desde hace mucho tiempo en la campaña BT. es verano todo el año, el problema con la climatización es continuo. Aquí se viene con ropa de verano 365 días al año, con una temperatura de que oscila entre 25 y 27 grados, como acredita el termómetro que tenemos en la sala y del que hemos publicado fotos de HACE UN AÑO con temperaturas extremas.

Por no hablar de los olores del comedor de Taper a partir de alrededor de las 13:00 que se mete en la campaña y olemos las lentejas, el arroz, el pollo que come la gente entre mezclado todo algo que es poco agradable para los que lo sufrimos.



**SECCIONES SINDICALES DE CC.OO Y CGT
A: TODOS LOS TRABAJADORES DEL AREA DE CREDITO**

El objetivo de este comunicado, es daros a conocer, la realidad del proyecto que tanto UGT como la empresa, nos están proponiendo/imponiendo sobre el YDILO, con engaños:

Hasta hace un año, se había cobrado del plus de productividad, un porcentaje a partir de la consecución de unos items, (satisfacción del cliente, resolución, etc), a partir de principios de año impusieron una nueva variable "el margen bruto" o beneficios de la empresa. La inclusión de este nuevo concepto, que nunca fue aceptado por el comité, provocó que el pasado trimestre no cobráramos nada. Con la propuesta de la empresa (avalada por UGT) pretenden que los trabajadores voluntariamente aceptemos éste nuevo concepto y según sus seguras pérdidas de beneficios, en las campañas, reducir nuestras nóminas, aunque se alcance el resto de los items. Por ejemplo, con un margen bruto 11,96 % se cobraría el 75% del variable:

	HACE UN AÑO	PROYECTO	CONCLUSIÓN
COBROS	120,00 €	90,00 €	- 30,00 €
ACTIVACIONES	127,50 €	95,25 €	- 32,25 €
FRAUDE	135,00 €	101,25 €	- 33,75 €

El comité de empresa, decidió en pleno, unos criterios para reivindicar y exigir a la empresa el pago del YDILO que como ya os informamos, son:

- Eliminación del margen bruto, o beneficio, que la empresa tiene que alcanzar, como condicionante del plus de productividad.
- Modificar los porcentajes de los items, que nos parecen abusivos y desproporcionados.
- Documentar fehacientemente la consecución de los items, algo que jamás han hecho y que garantizaría la transparencia.
- Eliminar que las bajas médicas y que todas las horas de visita a los médicos, penalicen a la consecución de los objetivos.
- Aceptar como conseguidos los items, cuando no se alcancen por causas provocadas por la empresa como falta de formación, no cubrir puestos en vacaciones o excedencias, mala gestión...
- Pago mensual del plus de productividad.

Las secciones sindicales de UGT y USO, se desvincularon de la decisión tomada en el pleno del comité al que asistieron, desconocemos los motivos

En el ultimo año, la empresa, de hecho, ya aumento sus beneficios a nuestra costa, mediante el recorte de: AUTOBUSES, MEDICOS, SILLAS, CASCOS, FOLIOS..., ahora es el YDILO,

QUE SERA LO SIGUIENTE?????

Estas secciones sindicales no están dispuestas a aceptar esta ni ninguna otra propuesta que perjudique a los trabajadores y continuaremos, con vuestro apoyo como así no los habéis, exigiendo a la empresa, la aceptación de nuestros derechos, de la única manera que sabe escuchar: LA HUELGA.

Nos hubiera gustado explicaros en horario laboral nuestra opinión, pero como no obedece a los intereses de la empresa, evidentemente no nos lo permiten.



**AFILIATE Y PARTICIPA
ES EL MOMENTO**



La pela es la pela

En la actualidad, la mesa de negociación del IV convenio de telemarketing se encuentra en plena negociación, y mientras no tengamos convenio nuevo, no tenemos derecho a subida salarial alguna.

Por eso desde CC.OO., estamos negociando con la empresa alguna subida a cuenta del futuro convenio y no ver mermado en exceso nuestro nivel adquisitivo.

La respuesta ha sido contundente: NI UN DURO. Konecta sigue las directrices de la patronal y no contempla subida alguna. Esperamos que reconsideren su postura y en ciertas campañas "privilegiadas" si han tenido y tendrán subida a cuenta del convenio. Konecta sigue aquí también las directrices de la patronal, en este caso como cliente, y según sus caprichos dan orden de subir a los trabajadores de estas campañas un porcentaje a cuenta del IPC. Algo es algo.

Permiso de paternidad: Cómo y cuando solicitarlo.

¿Cuándo tiempo es el permiso?

13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

¿Cuándo lo tengo que solicitar?

La comunicación al empresario se deberá realizar en el convenio colectivo

¿Cuándo se puede tomar?

Inmediatamente después del permiso de 3 días que marca el Convenio colectivo

Simultáneamente con la baja de maternidad de la madre, o inmediatamente pasada ésta. Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50% previo acuerdo entre empresario y trabajador.

¿Lo pagan las empresas?

No. Tiene la misma consideración de suspensión de contrato por maternidad y por lo tanto lo paga la seguridad social,

¿Hay periodo mínimo exigible de cotización?

Para tener derecho a la prestación económica por paternidad, se exige tener acreditado un periodo de cotización mínimo de 180 días en los siete años anteriores, o 360 días a lo largo de toda su vida laboral, con independencia de cuál sea su edad.

¿Cuanto voy a cobrar?

La prestación económica por paternidad consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente.

¿Cómo y a quien lo solicito?

El permiso lo gestiona el INSS. El procedimiento para el reconocimiento del derecho se inicia a instancia del trabajador/a, mediante solicitud dirigida a la Dirección provincial de la Entidad gestora.



Salidas de AGM

Se están produciendo movimientos de trabajadores entre los centros de SS. de los Reyes, Alcobendas, y Tres cantos. Llega un momento que un superior se os acerca y con actitud extrañamente amable os comunica que la campaña se traslada de centro de trabajo pero que no te preocupes QUE TODO SE TE MANTENDRA IGUAL.

Pues que todo lo que os prometan te lo pongan por escrito, ya que luego la realidad es que nos encontramos casos en que una vez llegado a su nueva ubicación, el trabajador ve que lo prometido brilla por su ausencia, siendo los Incentivos y los horarios quien se llevan la palma en los problemas detectados,

Es importante que consultes con tus representantes sindicales cualquier propuesta de cambio de centro o campaña que os comunique la empresa. Desde CC.OO. estamos actuando coordinadamente con los delegados de CC.OO. en los otros centros, y si se lo comunicas a nuestros delegados nos mantendrán informados, y podemos así vigilar que el traslado concluya como lo acordado entre trabajador y empresa.

Acuerdo en Konecta BTO sobre pago de pluses en la paga de vacaciones

En el mes de junio, la Federación de Comfia-CC.OO tuvo cita en el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje), para intentar que Konecta BTO abonara los complementos de domingos, festivos, plus de idiomas y nocturnidad en la retribución de vacaciones, tal y como indica una reciente sentencia.

En este acto de conciliación no pudimos alcanzar acuerdo, por lo que quedamos en espera de acudir a la Audiencia Nacional.

El pasado 18 de octubre acudimos a la Audiencia Nacional y fue aquí, antes de entrar a la Sala, donde llegamos a un acuerdo judicial al respecto que dice: " La empresa reconoce el derecho de los Trabajadores al percibo del valor promedio del complemento salarial por festivos y domingos, plus de idiomas y plus de nocturnidad en la paga de vacaciones". ¿Qué quiere decir? Que cada vez que un trabajador se marche de vacaciones tendrá que aparecer en su nómina un concepto donde abonen este promedio.

¿Cómo se calcula este promedio?

Para realizar el cálculo, se sumaran las percepciones de los pluses percibidos de los conceptos antes citados los 12 meses anteriores a la fecha de inicio de vacaciones, dividiendo dicha suma entre 12 meses, sale el promedio de lo cobrado por pluses, y esta cantidad se dividirá entre 30 días, dando el importe por día a cobrar en vacaciones. Si multiplicamos esta cifra por los días de vacaciones en ese mes, nos da el importe a percibir por este concepto en ese periodo de vacaciones.

Ponemos a vuestra disposición una carta de reclamación tipo, y la encontraras en los locales de la sección sindical de CC.OO. en Konecta o en la pagina Web de la sección (www.ccookonecta.tk), en el apartado TODO POR ESCRITO. Una vez redactada podréis solicitar el dinero a la empresa.

Recordaros que podemos reclamar lo correspondiente al año 2006 y 2007. Si tenéis cualquier duda al respecto poneros en contacto con nosotros.



afílate a CC.OO.

- ➔ Para que la dirección de tu empresa y las organizaciones empresariales no impongan sus intereses y decisiones.
- ➔ **CC.OO.** debe su independencia y su fuerza a los afiliados y afiliadas. Vuestro respaldo garantiza nuestra representatividad y nuestra capacidad de reivindicación y propuesta.
- ➔ **CC.OO.** es imprescindible en las empresas para ayudarte a resolver tus problemas y para que se cumplan los convenios colectivos y el derecho laboral.
- ➔ **CC.OO.** cuenta con los mejores servicios de asesoramiento sindical, jurídico y técnico que pone a tu disposición como afiliado y afiliada.
- ➔ **CC.OO.** pone a tu disposición diversos servicios en ámbitos como la vivienda, los seguros, los fondos de pensiones, tiempo libre.
- ➔ **CC.OO.** te ayuda para que tengas acceso a la formación profesional, decisiva para encontrar o mejorar el empleo.
- ➔ **CC.OO.** es el primer sindicato en afiliación, representatividad y presencia en las empresas.

1 + 1 = 3
¡Contigo uno más!

Possible problema en la renta

Como sabéis, tras la fusión entre Konecta y AGM, ha prevalecido el CIF de AGM. Ante este cambio de CIF se presenta a los trabajadores de Konecta, un problema cara a Hacienda, y es que tenemos dos pagadores.

Puestos en contacto con Hacienda, nos comentan lo siguiente: La declaración no se hace, por lo que transcurrido un tiempo hacienda se pondría en contacto con el trabajador para pedir explicaciones, (figuran dos pagadores), a lo que el trabajador deberá acreditar mediante carta que hubo una fusión de empresas.

Comunicado el problema a la empresa de la necesidad de una posible carta, nos comentan que están estudiando mandar a todos los trabajadores una carta tipo, pero desconocemos su redacción y si sería suficiente para hacienda.

Seguiremos muy pendientes del asunto y os mantendremos informados, pero para la gente que se desgrave por compra de pisos o beneficios similares, le recomendamos que se asesore lo mejor posible, no vaya a tener problemas en la declaración del año que viene.

Otro "beneficio" de la fusión para el trabajador

AFILIATE

Rellena los siguientes datos y acércanos la solicitud a cualquiera de las salas.

Nombre: _____ Apellidos: _____
 Nº de Teléfono: _____ Tipo de jornada: Completa (39 horas) Parcial
 Correo electrónico: _____@_____