



1 + 1 = 3
contigo uno más

BOLETIN CC.OO. ABRIL 08



Ha pasado un tiempo desde las elecciones sindicales en Konecta BTO y es el momento de hacer balance.

Las urnas arrojaron una clara victoria de la candidatura de CC.OO. seguidos por UGT y CGT.

La UGT renovada resultó ser poco creíble, perdiendo con respecto a 2004, cuatro delegados.

La CGT hizo un buen trabajo en la campaña Repsol y en Vodafone, siendo en Av. de la Industria donde su candidatura recibió menos apoyo de los trabajadores, (tan solo 50 votos).

USO pasó de 8 delegados a tan solo 2, siendo para ellos un auténtico descalabro electoral.

Escuetamente Gracias, y ya, desde el primer día, estamos trabajando, como apreciarás por el contenido de este boletín.

Sección Sindical
de CC.OO en
Konecta BTO

<http://ccookonecta.tk>

ALCOBENDAS

sec_ccoo@konecta.es
Tfno. 91 203 64 50
ext: 40130

SS.DE LOS REYES

seccion.ccoo.konectabto
@gmail.com

TRES CANTOS

Tfno. 91 258 71 50
sec_ccoo.trescantos
@konecta.es



CCOO

CARTA ABIERTA AL COMITE DE EMPRESA

El pasado 25 de febrero, se convocó a los nuevos delegados electos, a una reunión para constituir el nuevo comité de empresa en Konecta BTO. La primera convocatoria era a las 11:30 h y la segunda convocatoria a las 12:00 h.

Siendo las 12:10 h los miembros asistentes de CC.OO. a dicha reunión, y ante la falta de asistencia de los demás sindicatos, (solo apareció un delegado de USO) toman la decisión, acertada o no, de levantarse y abandonar la sala

Al día siguiente se nos entregó un acta donde los delegados de los otros sindicatos someten a votación los cargos del nuevo comité, resultando elegido como presidente un delegado de CGT, y como secretarios del comité (si, dos secretarios) dos delegados de UGT. Además se politiza el comité de prevención de Riesgos Laborales, dejando fuera a los delegados de CC.OO.

También se aprueba un reglamento de funcionamiento interno del comité de empresa, donde indican que para convocarlo de forma extraordinaria, se necesitan la mitad de los delegados, cuando la legislación indica que con un tercio de los miembros es suficiente. Introducen la figura del voto delegado, figura a todas luces ilegal, y recordamos que en caso de comisiones de trabajo o en caso de negociación con la empresa, CC.OO. debe tener mas delegados en la proporción de los resultados electorales.

Respetamos por supuesto el juego electoral que permite a los sindicatos en minoría, unirse para desbancar de puestos de representación a la fuerza sindical mas votada (lo dicen las urnas, no nosotros). En cualquier caso se juega con la opinión mayoritaria de los trabajadores de Konecta.

Esta sección sindical de CC.OO. en Konecta BTO, participará en todo lo posible en el funcionamiento del nuevo comité de empresa, aunque una vez más nos demuestra que en vez de ser una herramienta de defensa de los trabajadores, se convierte en una asociación de intereses personales y políticos, cuya única finalidad es aplicar el lema "todos contra CC.OO."

Resulta curiosa e ilógica la alianza entre UGT y CGT, sindicatos que han chocado frecuentemente al punto de que CGT no firmó el nuevo Convenio estatal de Contact Center, al grito de que la UGT y CC.OO. se habían vendido por 18 liberados.

Este sindicato siempre ha trabajado como CC.OO., lo que no quita que participemos de manera activa en las acciones del comité de empresa. De hecho hemos contactado ya con algunos delegados de los otros sindicatos que no están muy de acuerdo con el desarrollo de los últimos acontecimientos y poder llegar a una colaboración fructífera y civilizada.

Esperamos que esta situación, que solo perjudica al trabajador de Konecta, pueda encauzar para que la lucha colectiva no sufra menoscabo en sus ya limitados recursos.



11-M

Se cumplen cuatro años del feroz atentado terrorista que costó la vida a 192 personas, entre ellas a 3 trabajadoras y compañeras de Konecta BTO. Han pasado ya cuatro años de aquella fatídica mañana, y el recuerdo de nuestras compañeras sigue mas vivo cada año.

CC.OO. Ha realizado una solicitud a la empresa, a través de la fundación Konecta , para que ponga o autorice poner una placa en recuerdo de las compañeras.

Creemos que es una deuda pendiente

Acuerdo condiciones especiales Hispamer

Por fin se hizo efectivo el abono de los complementos salariales generados en el acuerdo del pasado mes de febrero, acerca del colectivo de Condiciones especiales Hispamer.

Estos trabajadores vieron congelado su salario desde hace muchos años, al ser absorbido su complemento por cualquier incremento salarial que les correspondiera, Sin embargo sigue habiendo problemas con el colectivo Hispamer, ya que se está absorbiendo complementos salariales cuya naturaleza era para compensar el desempeño de funciones superiores a la categoría del trabajador.

Día de la mujer trabajadora

El pasado 9 de marzo se conmemoró el día de la mujer trabajadora.

En telemarketing en general y en Konecta en particular, el número de trabajadoras supera el 70%.

En CC.OO. no nos resignamos a que dicha efeméride se olvide durante el resto del año, y a pesar de leyes de igualdad, seguimos teniendo los mismos problemas el resto de los 364 días del año,

En Konecta por ejemplo, no permiten a las madres reducir su jornada quitándose de trabajar los sábados, y por supuesto no aplican ningún beneficio social a este colectivo, (reducciones de horario adaptados, horas de médico para acompañar a los hijos, cambios de centro de trabajo más cercano, etc) tan sólo aquello que marca estrictamente la ley.

La discriminación salarial, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran como la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos, además de la participación de los diferentes agentes sociales: empresarios, organizaciones sindicales y los poderes públicos.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales y mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido. Desde Konecta los delegados de CC.OO. nos ponemos a trabajar para que en la empresa se desarrolle un plan de igualdad

Detector y Vodafone

El pasado mes de marzo, finalizó la campaña detector y se consiguió que todos los trabajadores fueran reubicados en otras campañas.

Por otro lado en la campaña de Control de cuentas de Vodafone se ha visto reducida la carga de trabajo, provocando una vez más, el traslado de un grupo importante de trabajadores a otras campañas, y además, en su mayoría, han tenido que cambiar de centro de trabajo. CC.OO. permanecerá vigilante para que se respeten todos los acuerdos alcanzados.



Lo peor de cada casa

Tras la fusión de empresas producida el pasado julio, están aflorando las diferencias entre algunos aspectos laborales que se aplicaban en ambas empresas.

Un ejemplo es el calendario laboral. En la antigua AGM, los festivos no son computables como jornada laboral, por lo que se cubren con gente voluntaria. La empresa se niega a aplicar el mismo calendario laboral en toda la empresa, o como dicen ellos, aplicar un Calendario Laboral con matices según la campaña. Lo último ha sido que han presentado un calendario laboral donde se pierden los derechos de los trabajadores de la antigua AGM, tratando de imponer el calendario laboral de los centros de la antigua Konecta.

CC.OO. ha solicitado una serie de datos como campañas afectadas, dimensionamientos, etc, para poder presentar alternativas. Estamos convencidos que es posible llegar a aplicar el calendario laboral en toda la empresa, fomentando el carácter voluntario de trabajar esos festivos, mediante otros incentivos para los trabajadores y que además no incluirían costes económicos adicionales para la empresa. Hasta el momento no hemos recibido nada.

Otro caso al contrario ha sido el de suprimir el acuerdo alcanzado con los sindicatos de la antigua Konecta, permitiendo presentar hasta nueve partes de reposo al año. Al igual que el derecho a un mismo calendario laboral, tenemos el derecho a mantener estos acuerdos con la empresa, como así denunciaremos ante los organismos competentes.

Ya en los cambios de campaña producidos entre cierto número de trabajadores (cada vez más) no se han mantenido las mismas condiciones laborales o económicas; variaciones en los horarios, o en los incentivos son habituales. Además la empresa en algunos casos, se ha saltado a los sindicatos, hablando directamente con los afectados.

Un ejemplo sangrante se produjo hace unos días en una campaña externa. Mientras una compañera (de la antigua AGM) no trabajaba el jueves santo, su compañera de al lado (de la antigua Konecta) lo tenía que trabajar obligatoriamente. ¿Alguien se puede explicar esta situación?.

Más que nunca es necesaria la negociación con la Representación legal de los trabajadores. Se debe acabar con diferencias existentes entre la antigua AGM o la antigua Konecta, y debe hacerse desde el respeto a los acuerdos alcanzados con las diferentes representaciones sindicales. La actitud de la empresa hasta ahora es que lo peor de cada casa se aplica a todos.

Tomaremos todas las medidas legales oportunas para evitarlo, incluyendo si es necesario movilizaciones.

Hacienda 2008

Os recordamos que los trabajadores de la antigua Konecta, podemos encontrarnos con la circunstancia en la Agencia tributaria de tener dos pagadores.

La empresa indica que con la segunda carta que enviaron con la nómina, en la que figura los dos CIF de las empresas y el DNI del empleado, es suficiente para no tener problemas (Habrá que verlo)

Si no tienes esta segunda carta, solicita un duplicado a la empresa



Visita a Banesto

recientemente hemos visitado la plataforma externa donde están ubicados los trabajadores de la campaña BANESTO. Ya comentamos en el anterior boletín que pasaríamos a estudiar las condiciones de salud laboral de las instalaciones.

Hemos detectado de todo: falta de señalización de las salidas de emergencia, puertas blindadas que se estropean habitualmente, puestos de trabajo sin las medidas mínimas legales, problemas de climatización (mucho calor), ácaros, ausencia de accesos y baños para minusválidos, (¿oído fundación?) salas de comida separadas de los baños por una mampara, abundante suciedad....Si a esto sumamos que no hay una sola ventana, pues eso, un lugar encantador.

Hemos iniciado las medidas legales para que estos defectos sean subsanados, y esperamos que en breve veamos estos problemas solucionados.

PROXIMA VISITA: BMW

Pago de Atrasos

Primero en enero, y luego en la nómina de febrero, los trabajadores de Konecta, actualmente en plantilla, cobraron los atrasos producidos por la subida marcada por el nuevo convenio para el año 2007.

A los trabajadores externo se les abonará a partir del 1 de abril POR TALÓN para lo que iran avisando a los trabajadores para que pasen a recogerlo.

Estaremos pendientes del proceso.

Si conoces a gente que ya no estén en la empresa, coméntale que puede reclamar estos atrasos, mediante una carta que indique su nombre y DNI, o a través del teléfono del empleado. Puedes ponerte en contacto con nosotros para facilitarle una plantilla de carta y solucionar tus dudas.

Os recordamos que los trabajadores de E.T.T. también debéis reclamárselos a vuestra empresa, y ya tenemos noticias de que muchas de estas E.T.T.s, proveedores de mano de obra precaria para Konecta, se hacen las locas para no pagar los atrasos. Insistir en ello, al final tendrán que pagar.

Elecciones en konecta Broker

El proximo 24 de abril habrá elecciones sindicales en konecta Broker. Esta empresa del grupo konecta, se dedica a la mediación y contratación de seguros, y no a servicios de colocación y a suministro de personal. estamos en consultas con nuestro sindicato CC.OO. para ver la posibilidad de que esta empresa aplique el convenio de mediación de seguros, superior al convenio de call center, y este es nuestro primer objetivo para los trabajadores de esta campaña.

Esperamos que los resultados sean favorables a CC.OO. ya que actualmente somos mayoría en Konecta BTO, Konecta Comercialización y Konecta Servicios Administrativos, lo que nos permite una acción sindical organizada entre las diferentes empresas del grupo konecta.

A partir de ahora este Boletín mensual contará con una columna mínimo de Konecta Broker, donde informaremos y transmitiremos las inquietudes de los trabajadores pertenecientes a esta empresa.

Pronto os informaremos del calendario electoral, y de nuestro proyecto. Recordaros que es fundamental que comprobéis en el censo si vuestros datos son correctos, para así poder votar.

TENEMOS LA FUERZA QUE NOS DAIS

elecciones
sindicales





Indefinidos en Sevilla

Desde Sevilla llegan noticias desalentadoras referente al acuerdo alcanzado en diciembre de 2007 para el fomento de la contratación indefinida.

Este acuerdo hablaba de realizar entre 200 y 300 contratos indefinidos en el primer trimestre de 2008. también se acordó la formación de una mesa de seguimiento y al día de hoy, ni lo uno ni lo otro han cumplido.

Estaremos pendientes de como se desarrolla el conflicto, y haremos la presión que podamos para que la empresa recapacite y no se salte acuerdos suscritos por ellos mismos.

Partes de Reposo

En un alarde de pasarse los acuerdos con los sindicatos por el forro, la empresa, de forma unilateral, ha comunicado a los superiores que indiquen a los trabajadores que a partir de este momento, los días de ausencia justificada con partes de reposo (los famosos P10) serán descontados de la nomina.

Finalmente indican que se descontarán, y una vez comprobado la procedencia del trabajador (antigua Konecta) se le abonarán el mes siguiente. También indican que a los trabajadores con tres meses de baja se les pagara por talon.

Seguiremos informando

RESUMEN REUNIÓN DE EMPRESA 26/02/2008

UGT entrega el acta de la 1º reunión del Comité de Empresa celebrada, según ellos, el día 25/01/2008 y comunican a la empresa que el nuevo presidente del Comité es de CGT y los secretarios, de UGT. Explican que el motivo de la figura atípica de los dos secretarios es por funcionalidad??.

También exponen el reparto de la composición del nuevo Comité de Seguridad y Salud, resultando 3 delegados para UGT, 3 para la CGT y dos para USO. La empresa se sorprende de que CC.OO. no tenga cargo alguno dentro del Comité de Empresa y se le excluya del Comité de seguridad y Salud.

Respecto al calendario laboral, la empresa pide a todas las secciones sindicales que presente una propuesta, ya que la única recibida es la de CC.OO. y propone un calendario de reuniones una vez recibidas. UGT replica que ya se pronunciaron tanto ellos como la USO, y que se lo notificaron a la empresa. Están conformes con la propuesta de CC.OO. y salvo una modificación del punto 3 es coincidente.

La empresa adelanta que el calendario es aplicable a los trabajadores de AGM pero no al resto, todas las secciones sindicales le dicen que sólo puede haber un Calendario Laboral y que es el propuesto, La empresa contesta que sólo habrá un Calendario Laboral pero con matices según la campaña.

La empresa vuelve a insistir que la única propuesta recibida es la de CC.OO. y pide a la UGT que lo vuelvan a enviar. Se acuerda una próxima reunión y la empresa solicita nombres de los asistentes. La UGT exige la presencia de todos los miembros, de todos los sindicatos que quieran asistir y ante la negativa de CGT, y USO de hacer reuniones con un número determinado de asistentes, la empresa cede.

UGT comunica a la empresa que hay reclamaciones de trabajadores de determinadas campañas de AGM que no regularizaron las semanas que tenían festivos y la empresa pide los nombres.

La empresa pide aclaración de una solicitud recibida en RRHH para el cambio de las salas sindicales. UGT aclara que se referían al centro de trabajo de San Sebastián de los Reyes. La CGT, una vez más, pide la sala de CC.OO., argumentando, y se quedan tan anchos, que su sección sindical es la única que ha ganado estas elecciones (11-8=3 delegados más de CC.OO.) y que los demás han visto mermado su número de delegados.



RESUMEN REUNIÓN DE EMPRESA 04/03/2008

Calendario Laboral

La empresa informa que sólo se han recibido dos propuestas la de CC.OO. y la de UGT, las otras secciones CGT y USO se suman a la de UGT. Comienza la reunión comparando las diferencias entre ambas propuestas:

Punto 1 apartado B último párrafo: UGT cambia el redactado cambiando "se suma 1 día a los 32 de vacaciones" por el de "33 días de vacaciones".

La empresa replica que no es posible aplicarlo a todos los trabajadores de la empresa porque el colectivo es poco homogéneo,

La empresa, plantea que a los trabajadores de fin de semana se les mantendrán las condiciones, pero que no tiene intención de hacer ese tipo de contrataciones para ninguna campaña. UGT insiste en el artículo 10 del convenio y la representación de la empresa les agradece que lo nombren ya que apoya su postura, en clara alusión a las condiciones "ad personam". (Las condiciones más beneficiosas que en cómputo anual y en su conjunto superen lo pactado en este Convenio se mantendrán "ad personam".)

Tras esta intervención, la empresa plantea un contador de horas para cada trabajador y si realmente se produce ese exceso de jornada, disfrutarlo en el año 2009, aludiendo a las faltas tanto justificadas como no justificadas, Se replica que estas faltas ya se descuentan en nóminas.

Punto 2 apartado C la propuesta de UGT añade a la de CC.OO. un párrafo del estatuto que no hace sino repetir lo que ya dice el propio redactado

Punto 2 calendario de martes-sábado que afecta a 10 trabajadores, la empresa plantea alargar el plazo para disfrutar el día generado por el festivo 8 de Diciembre hasta el 15 de Enero ante la imposibilidad de disfrutarlo toda la plantilla antes de finalizar el año.

Punto 3 calendario para el colectivo de fin de semana, la UGT añade la coletilla que sólo trabajará los puentes quién así lo tenga en contrato. La empresa le dice que sobra esa coletilla porque el contrato es lo que se impone a lo que responden que no se fían de ellos. Al pedir opinión CC.OO. defiende su propuesta porque el redactado ya lo está remarcando.

Punto 4 la UGT no entiende su contenido aunque lo tiene redactado como CC.OO. y se les aclara que viene a decir lo mismo que ellos quieren añadir al punto 3. Piden su eliminación para incluir el añadido que escribieron en el punto 3.

Punto 5 en el horario del viernes para la jornada de verano del personal de estructura aparece como hora de entrada las 9:00 y todos los años ha sido a las 8:00, la empresa pide aclaración, las otras secciones se quedan calladas y CC.OO. se compromete a revisarlo y facilitará los datos correctos quedando pendiente de nuestra revisión.

Ya finalizada la comparativa entre ambas propuestas, la empresa insiste en que la propuesta de calendario laboral sólo se aplicará a los trabajadores que a fecha de la fusión pertenecían a AGM, pero al resto no. afirmando que sólo vamos a tener un calendario laboral pero con las peculiaridades de cada campaña

La empresa vuelve a remarcar, por si no nos hemos enterado, que sólo disfrutará de una jornada más de vacaciones los trabajadores que a 31/12/2008 tengan en su contador ese exceso pero no entran en detalles.

De repente cambio de tercio.

UGT pide explicaciones a la empresa ya que les han comunicado que según sus cálculos sólo corresponden 7 delegados de prevención.

La empresa comunica cambios en dos campañas del centro de trabajo de San Sebastián de los Reyes

- Detector: Se comunica la finalización de la campaña y se asegura que todos los trabajadores serán reubicados en otras campañas. Sólo dos tienen contrato de obra y servicio.

- Control de cuentas de Vodafone: la carga de trabajo se ha visto sensiblemente reducida y un grupo importante de trabajadores tienen que trasladarse a otras campañas. CC.OO. pide número exacto de afectados y se comprometen a facilitarlo.

La sección de CGT se queja enérgicamente que la sala que su sección tiene asignada no es la adecuada al número de delegados y se queja amargamente del tamaño de la de CC.OO. la empresa afirma que desde medios ya están en ello.

Finaliza la reunión a las 12:15 horas quedando emplazados a una nueva reunión para el Viernes 7 de Marzo para tratar el tema de nóminas. (reunión aplazada finalmente)



Resumen reunión de empresa 27/03/08

Empieza la reunión con una objeción por parte de la empresa. No es posible negociar en serio con mas de 20 delegados presentes en la reunión, y piden comisiones de trabajo. También indica que cualquier comunicación a cargos superiores al nuevo director de RR.HH. no se tendrán en cuenta.

Sigue reconociendo que hay diferentes condiciones laborales en la antigua AGM y Konecta (calendario laboral, partes de reposo...) y que quieren negociar puntos de encuentro que homogeneicen las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa.

Se comenta el tema de los partes de reposo en la antigua Konecta, e indican que lo que harán será descontar dichos partes de reposo (P10) hasta comprobar si el trabajador pertenece al colectivo de Konecta o de Agm, y en caso de pertenecer al primero, se abonaría en las condiciones acordadas a mes vencido. CC.OO. Propone que de la misma forma y con carácter preventivo, ningún trabajador de la antigua Konecta trabaje los festivos hasta que, a mes vencido, se compruebe si pertenece a un colectivo o a otro. Referente a lo que indicó Konecta, que las bajas de más de tres meses se cobrarían por talón, comentan que la mutua se encargará de mandar a revisión médica a los trabajadores que, estando de baja, superen estos límites.

Referente al problema crónico que esta empresa tiene con las nóminas, indican que tras 6 años de promesas por fin se ha instalado un sistema para que cualquier trabajador pueda acceder informáticamente a su nómina en tiempo y forma. Dicen que este sistema ya está operativo en Sevilla, Tres cantos y parte de SS. de los Reyes (lo comprobaremos)

Se pasa al tema de los traslados de la campaña Vodafone. Comentan que no ha habido ningún criterio para seleccionar a uno o a otro trabajador, pero en seguida ya salta un caso que no ha sido así. Lo mirarán.

Luego se habla del cumplimiento de entregar información a la R.L.T. (copias básicas, información económica, Transcripción de contratos mercantiles o modificaciones de estos) Dicen que esta todo entregado (salvo la finalización de la campaña Detector) y que lo pueden demostrar.

Se comenta que trabajadores del colectivo AGM tienen (una cosa más) un proceso de regularización de los festivos, diferente a lo que se aplica en Konecta. la empresa indica que lo mirarán y harán los ajustes pertinentes para respetar estas condiciones.

Calendario laboral: indican que el calendario laboral enviado a los sindicatos es por enviar algo, genérico y sin ninguna finalidad aparente (salvo para prepararse para la denuncia) no piensan aplicar dicho calendario al colectivo AGM. Indicamos que creemos fehacientemente que es posible aplicar ese calendario a todo el personal de la empresa, buscando incentivos para que los trabajadores acepten trabajarlos de forma voluntaria.

UGT pide que la conversión a contrato indefinido no se realice de forma unilateral por konecta, y que se consulte al trabajador.

Se habla de derechos sindicales: salas, tablones, visitas a plataformas externas....

Reiteran la necesidad de establecer comisiones de trabajo, donde se puedan llegar a acuerdos que homogeneicen las condiciones laborales de TODOS los trabajadores de KONECTA.

Termina la reunión con UGT y CGT hablando de la acumulación de las PVD en la campaña Repsol, y de la opacidad en la asignación de incentivos en la campaña CAP.



Variable Area de credito Vodafone

Desde el año 1999, en el que la empresa y sindicatos firmaron la variable para los servicios de Vodafone (entonces IZO), se han modificado (siempre en perjuicio de los trabajadores) en numerosas ocasiones de forma unilateral.

La última jugada por parte de la empresa, fué el acuerdo firmado por UGT y USO que llevó a que CC.OO. y CGT convocaran en diciembre un día de huelga.

Ahora el tiempo nos da la razón, y tras aplicarse los baremos acordados, el resultado ha sido espectacular. Ni un duro de variable.

Seguimos intentando negociar un sistema de incentivos, justo y que no suponga pérdidas económicas para los trabajadores.

AFILIATE A CC.OO. , ES EL MOMENTO

Estar afiliado a CC.OO., significa tener detrás de ti una organización que te respalda en tu trabajo, en tus derechos laborales, que busca soluciones a tus problemas y no sólo en tu centro de trabajo. CC.OO. también trabaja a través de su presencia en las instituciones, a través del diálogo social y también a través de la presión y las movilizaciones, por mejorar la sociedad en la que vivimos, servicios públicos, la sanidad, la educación, el medio ambiente, etc.

Además es un sindicato útil en aspectos tan importantes como: asesoramiento jurídico, vivienda, formación ocio y cultura, servicios, seguros, entre muchos otros.

Rellena tu ficha en las salas de CC.OO. en Konecta, o directamente hazlo por Internet en la pagina Web de CC.OO.

KONECTA COMERCIALIZACION

Como habréis observado, nuestra empresa ha perdido aproximadamente un 30 % de su plantilla. Si bien es cierto que los trabajadores han sido recolocados, no deja de ser preocupante la disminución progresiva de puestos de trabajo,

Muchos de nuestros compañeros han pasado a campañas de Konecta BTO, y a otros se les ha reubicado dentro de la campaña ADG

Queda poco más de un mes para que celebren elecciones en Konecta Comercialización. Durante este tiempo nos habéis visto luchando por los derechos de nuestros trabajadores, y también habéis visto a nuestros compañeros de Konecta BTO, con los que compartimos una estrecha colaboración y que recientemente han visto como los trabajadores, a través de las urnas, le han dado mayoritariamente su apoyo, ganando las elecciones con once delegados.

Es importante que la acción sindical dentro de las empresas del grupo Konecta sea coordinada, y es importante alcanzar un número suficiente de delegados para poder llevarla a cabo.

Junto a nuestros compañeros de CC.OO. en Konecta Servicios Administrativos, Konecta BTO y próximamente Konecta Broker podremos llevar esta política común y de hecho, actualmente sólo CC.OO. tiene una representación sindical tan extendida en el grupo Konecta.

