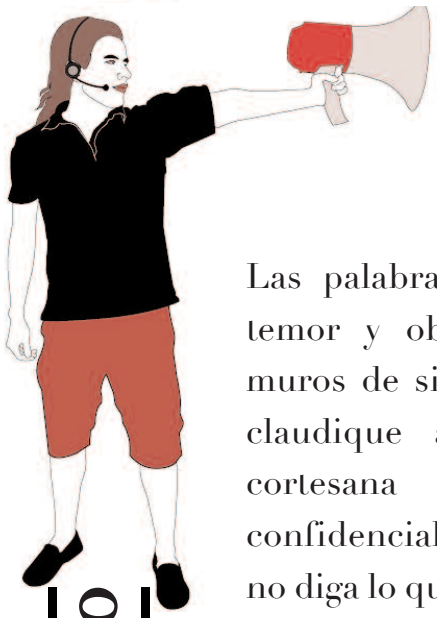
"NI NOS HARÁN CREER, NI NOS HARÁN CALLAR"



EL GRITO

Sección Sindical GSS

Julio 2012

Confederación General del Trabajo

www.cgtgrupogss.org

El muro de los silencios

Las palabras pintadas que huelen a temor y obediencia se escriben en muros de silencio. Tal vez haya quien claudique ante la espesa y triste cortesana de la confidencialidad, y calle, no diga lo que se cuece en las bambalinas de la empresa. No seremos los delegados de CGT, desde luego. Habrá quien ceda ante las amenazas de los dueños de GSS, la familia López, y utilice en su información un discurso más amable y benévolo; no serán nuestras publicaciones las que practiquen ese juego vergonzoso de botarates. Entre la confidencialidad y complicidad no hay fronteras, sino un terreno bondadoso donde cruzan los energúmenos del abuso y la humillación. Bajo el frontispicio de un departamento o cargo suelen esconderse chinches despóticas que se creen inmunes en su anonimato. Nosotros las vamos a desenmascarar. No hay mayor cinismo que justificar la inmoralidad de unos actos propios argumentando que se reciben órdenes de arriba. La misma que utilizaban los militares en el régimen fascista de Videla, en Argentina, con el caparazón de "la obediencia debida".

Si el director de Relaciones Laborales, Julio Alberto Pérez Rosales, ladra en las reuniones del Plan de Igualdad, tendremos que decir que ladra: no perdamos el tiempo buscando eufemismos acogedores.

Igualdad, sí, pero gratis

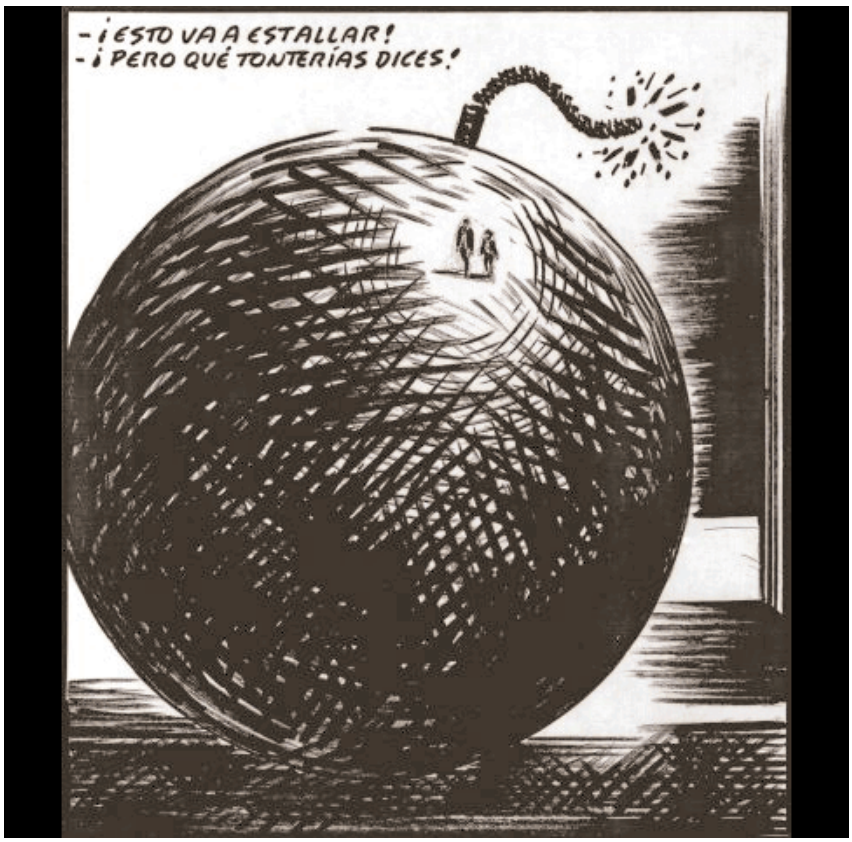
Tras varias denuncias en Inspección de Trabajo y un acuerdo extrajudicial, la empresa se ha visto obligada, una vez más, a sentarse con los representantes de los trabajadores y, claro, a este señor eso le parece una pérdida de tiempo porque, según él, es una excusa para que los "sindicalistas" se libren del trabajo y a él se le acumule el suyo (qué desdichado, con su nómina de 3.000 euros; igual que la nuestra). Lo cierto es que este Plan de Igualdad debería estar negociado desde el 2007, y vigente a partir del 2010.

El señor Pérez tendría que saber, y nos consta que no lo sabe, que en la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que "*las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con*

los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Nuestra sección va a solicitar medidas concretas que supongan mejoras reales para los trabajadores y las trabajadoras, con preferencia en el objetivo de conseguir una conciliación efectiva de la vida laboral y personal.

Cómica nos resultaba la estampa del señor Pérez, haciendo molinetes en el aire, con El Grito en la mano, llamándolo panfleto (ladran, luego cabalgamos, Sancho), pero no consiguió su propósito que no era otro que el que acabara la reunión en una payasada protagonizada por su esbelta figura. Los delegados presentes propusimos beneficios concretos para las madres de GSS. Esto les pareció a los representantes de la empresa una intolerable discriminación positiva de las mujeres sobre los hombres e incluso alguno llegó a insinuar que el permiso de lactancia que marca la legislación consistía en unas vacaciones que se conceden de más a las recientes madres.



Habría que recordarle a la empresa que los derechos de maternidad los adquieren las madres con el embarazo, y no las mujeres por el hecho de serlo.

Por otro lado, la directora de RRHH de la empresa, Rosario Laso, presente en la reunión, dijo que estaba dispuesta a tomar todas las medidas que propusiéramos siempre que no le costara ni un duro a GSS. Lamentablemente hay que explicarle a esta mujer que la Igualdad, así como otros aspectos laborales, como la prevención de riesgos, no es un aspecto que se deba cuantificar en euros, sino en justicia.

El desprecio de GSS por el estrés entre sus trabajadores

Los delegados de prevención ya tenemos en nuestro poder la encuesta que se realizó hace unos meses entre los trabajadores de la empresa con el fin de evaluar los riesgos psicosociales. Como sabréis, estos riesgos hacen referencia al estrés y trastornos de la salud mental motivados por el modo en el que están organizados los turnos y las jornadas de trabajo, así como la exigencia de sus ritmos. Muchos de estos desarreglos suelen conducir a dolencias cardiovasculares y daños somáticos de toda índole.

La realización de este cuestionario, al que estaba obligada por ley la empresa, fue torpeada desde el primer momento con un sinfín de triquiñuelas: escasa publicidad entre los trabajadores de la importancia de la encuesta, confundirla con otra que promovió en aquellos días "casualmente" el departamento fantasma PsicoMotive y difundir el bulo de que no estaba garantizada el anonimato de las respuestas.

Pero les salió mal la trampa.

El estudio e informe posterior lo ha dirigido el catedrático Ángel Márquez de Lara, del Colegio Universitario Cardenal Cisneros. Sus conclusiones no pueden ser más demoledoras. Como era de prever los Jefes de Servicio y de Proyecto, además de los Directores de la empresa, no respondieron, en su mayoría, a la encuesta. Márquez hace una reflexión sobre el particular: "…no parece que los mandos se hayan implicado activamente en el proceso, por lo que nos haría reflexionar sobre la falta de concienciación de los riesgos laborales de carácter psicosocial que tienen dichos mandos y/o que en cualquier caso primarían probablemente más los factores de estricta producción a los de una gestión que integrara junto a los factores de producción el factor humano en la organización." Sin embargo, fueron los teleoperadores y gestores quienes, dando ejemplo de participación e interés, permitieron que este informe revelara el padecimiento psicológico que sufrimos los/as trabajadores/as.

El mismo profesor quedó estremecido por las malas condiciones que soportamos a diario y cómo todos nosotros las percibimos en nuestras vidas. Márquez presentó gráficos en rojo donde se revelaba la falta de respeto, reconocimiento y trato que recibían los trabajadores, con un porcentaje casi cercano al 90 por ciento que mostraba la existencia de todo tipo de arbitrariedades. Los penosos turnos partidos de dos horas de descanso, que hacían incompatibles la vida laboral con la familiar, las tareas automáticas y repetitivas que ofuscaban la participación del trabajador, falta de transparencia en las decisiones adoptadas e inseguridad sobre el futuro fueron otros de los riesgos mayoritarios que se detectaron en esta encuesta.

Sin lugar a dudas, los delegados de prevención nos hemos dotado de una gran herramienta con la cual exigir a la empresa una serie de cambios dentro de la organización del trabajo. Se trata de la salud de todos nosotros y nosotras. Lamentablemente, nuestros técnicos de prevención no han sacado ninguna conclusión tras esta encuesta.

¡Ay, esos técnicos de prevención…!

Ni sobre esta encuesta ni sobre los demás temas de salud de los trabajadores parece que estos señores se salgan de la senda que les marca la empresa. Es más, han tratado de utilizar a un inspector de trabajo con el fin de amedrentarnos, con quejas ridículas y falsas. Unas quejas, claro, auspiciadas desde la dirección de GSS.

No, no nos van a hacer callar. Tenemos nosotros, y vosotros, el derecho a saber y a indignarnos por el modo de proceder de estos caballeros. Sonroja que cuando en Badajoz las plataformas padecen de una plaga de arañas, y les mostramos las fotografías de las peludas, respondan que se trata de juguetes de goma. Sonroja que cuando les alertamos de las picaduras de mosquitos en el edificio de Alfonso Gómez 45 se nieguen a fumigar y nos prohíban que abramos las ventanas para que no entren los insectos.

Morir por miedo a perder el trabajo

Tras la aplicación de la reforma laboral, una trabajadora de Konecta BTO prefirió seguir en su puesto a pesar de estar gravemente enferma.

"Su muerte ha sido como la del soldado desconocido". Sentado en un bar del centro de Móstoles, Mounir habla de su hermana latifa con algo de impotencia.

De rabia hacia un sistema laboral que, a cambio de menos de mil euros al mes, ha acabado con una vida. "Como si se tratara de un despido o de una baja voluntaria". El miedo al despido tras la aplicación de la nueva reforma laboral fue el detonante de la muerte de su hermana.

la familia de latifa y Mounir llegó a España desde Marruecos hace 30 años. A mediados de los años '90, tras pasar por una ONG, latifa comenzó a trabajar como teleoperadora. Desde entonces, levantarse a las cuatro de la mañana, coger el bus, subirse al Cercanías, cambiar de tren y llegar hasta Tres Cantos se convirtió en un ritual diario. Allí pasaba el día en el centro del Grupo Konecta. Con ella, otros 700 trabajadores, una mínima parte de los más de 14.000 (más del 70% son mujeres) con los que cuenta la empresa en todo el Estado. En 2011 generaron, según datos de la misma compañía, beneficios por 290 millones de euros.

Konecta, en un 40% propiedad del Banco Santander, en un 10% de liberty y socios minoritarios, asume las campañas de telemarketing de grandes firmas, lo normal en el sector: "Para entender mejor su funcionamiento te lo puedes imaginar como el de una ETT", explica un grupo de trabajadores de la empresa a este periódico. Por eso latifa había trabajado para Airtel, para Autoclub Mutua y gestionando becas para el Santander, pero siempre bajo un contrato indefinido con Konecta.

A pesar de su título universitario como informática, de sus años de experiencia y de sus infatigables ganas de trabajar que recuerdan sus compañeros en la empresa, latifa nunca fue promocionada. Tampoco vio crecer los 934 euros netos mensuales a los que se añadían las partes proporcionales de las pagas extra.

Un sueldo que tenía que dar para mantener a su madre de 77 años, enferma de corazón y sin pensión. A pesar de haber cotizado siete años como asistenta, ésta estaba a cargo de latifa en la Seguridad Social. Es fácil entender, pues, lo que recuerdan tanto los compañeros de trabajo como el hermano: "nunca renunciaba a hacer horas extra: necesitaba el dinero".

Baja justificada

Tampoco renunció en diciembre, cuando cogió todas las horas extras que podía hacer. No descansó ningún día. los domingos era Mounir quien la acompañaba hasta la estación de trenes de Móstoles: "Una de esas mañanas encontré a mi hermana tirada en el suelo". Un desfallecimiento debido a la falta de descanso, según confirmarían poco después las pruebas en Urgencias. la consecuencia, una baja justificada. Pero a pesar de las advertencias, después de 15 días cogió un alta voluntaria y volvió a su puesto de trabajo.

A comienzos de febrero, los representantes de CGT en la empresa recuerdan cómo un coordinador hizo referencia a la Reforma laboral del actual Gobierno. En concreto, a una de las modificaciones legales que ha introducido: **una baja médica justificada entre nueve y 20 días es causa de despido procedente.** Un cambio del marco laboral que Konecta no tardó en aplicar en otra de sus sedes. En Güeñes (Vizcaya), donde ofrece sus servicios a Iberdrola, 11 trabajadoras fueron cesadas en marzo de este año siguiendo esta misma norma que desde Euskal Sindikatua califican de "despido encubierto".

Ante este escenario, latifa siguió acudiendo a la oficina de Tres Cantos a pesar de su precario estado de salud. Sus compañeros recuerdan que "un día llegó al trabajo que casi no respiraba". Una vez trasladada a su centro de salud, pudieron comprobar que tenía una capacidad respiratoria del 20%. Por ello, a comienzos de marzo ingresó en la UCI del Hospital de Fuenlabrada. Allí falleció el 19 del mismo mes por neumonía. El hermano recuerda que su última preocupación fue que alguien advirtiera a la mutua de su ausencia laboral por enfermedad grave.

la compañía, lamenta Mounir, no preveía contratar seguros de vida para sus trabajadores: "Nuestra familia pagó todos los gastos del funeral y del traslado del cuerpo hasta Marruecos, donde la familia pudo despedirse de ella". De la empresa, añade, "ni una llamada, ni una carta". los compañeros de trabajo de latifa señalan que la razón puede encontrarse en la actitud del departamento de recursos humanos de la empresa: "latifa... ¿quién?" fue la respuesta que obtuvieron al preguntar si podían colgar unos carteles en recuerdo de la compañera fallecida. A pesar de esto, los responsables de dicho departamento aseguran a este periódico que conocían "muy bien" a latifa.

Sentado en el bar de la periferia madrileña, Mounir recuerda a Dimitris Christoulas, el pensionista que se quitó la vida en Grecia ante la situación desesperada en la que se encontraba. la muerte de latifa no fue voluntaria ni dejó el tiempo para una nota de despedida. También fue la de un "soldado desconocido" caído en la batalla diaria para llegar a fin de mes.

Sonroja que oculten los motivos de un accidente de trabajo de una compañera nuestra, que se fracturó una pierna al entrar en el ascensor, porque no había ningún panel que avisara del desnivel que tenía, al encontrarse éste estropeado. Una negligencia de la empresa que ha sido definida cínicamente, por los técnicos, como torpeza de la trabajadora.

Sonroja que oculten a los delegados de prevención un caso de tifus, y se dediquen a tranquilizar en los pasillos a los trabajadores de que no hay riesgo de contagio.

En Badajoz, pican aquí y pican allá

En la última reunión del Comité de Empresa, en Badajoz, se trató de la plaga de las arañas que soportan los compañeros en las campañas de BBVA. Algo que Rafa Manitas niega rotundamente, atribuyéndolo todo a exageraciones nuestras. Afirma, este delegado independiente (se marchó de CCOO entre pitos y pocas flautas), y responsable de mantenimiento, que él personalmente echa insecticida todas las noches debajo de las mesas, como hace en su casa, y que al fin y al cabo en todos los sitios hay bichos.

Lo cierto es que las nuevas compañeras son chiquitas, tienen ocho patitas y corretean entusiasmadas por los teclados y mesas de la plataforma. Ana Coronado, metida a supervisora en funciones, dice que sabe cómo guisar arañas, y comérselas, y así entre chiste y chiste, los compañeros sufren picaduras todos los días.

Rafa Manitas, en un alarde entre bufón y soplón, ha instado a todos aquellos compañeros afectados que vayan a Personal a exhibir las picaduras.

Una muestra más del desaire que muestra este delegado ante las reiterativas quejas de los trabajadores.

Los delegados de CGT tomaremos medidas al respecto, si esta va a ser la última palabra de la empresa ante estas humillantes molestias.

María Abogada-Leña y sus despistados despidos

La abogada de la empresa tiene dos trabajos en su despacho. Uno, el de abrir por despiste el correo de las secciones sindicales; dos, despedir a los trabajadores sin respetar ninguno de los artículos del convenio.

En la primera, si le pillas infraganti, hace pucheros y dice que fue sin querer; a continuación afirma que no es ilegal y se olvida de todas las declaraciones y convenciones internacionales sobre inviolabilidad de la correspondencia. Cuando le das la espalda, vuelve a sus quehaceres leñosos. Pasma.

En la segunda, despide siempre con la mínima indemnización, sin importarle mucho lo que diga la ley. Si el trabajador no reclama, ni consulta a un delegado sindical, a la calle con una mano delante y otras detrás. Si reclama, comienzan los problemas para ella.

Este es el último caso de tres despedidos de IBM, a los que se les ha aplicado el artículo 17 del convenio que extingue los contratos por disminución del volumen de llamadas. Han incumplido todos los procedimientos: ni han proporcionado el histórico de producción entre seis y doce meses, ni han avisado a los delegados sindicales con una semana de antelación para que pudieran dar su opinión sobre el particular.

Los tres trabajadores afectados, a los que se les ha indemnizado con ocho días, denunciarán a la empresa, y obtendrán finalmente 45 días por despido improcedente.

Si no denunciáis os van a robar siempre. Es vuestro dinero, y también la dignidad, la que se pone en juego cada vez que desde el despacho de Abogada-Leña sale un despido.

Otro ejemplo lo tenemos recientemente. Dos trabajadoras de una campaña de la Oficina de la Vivienda, en GSS Venture, acaban de ganar sendas sentencias que dictamina que sus despidos fueron improcedentes.

La empresa, como siempre, quiso engañarlas, asegurándoles que terminaba su campaña pero en realidad podía haberlas ubicado, como hizo con otras trabajadoras, en otro servicio de la misma Oficina de la Vivienda.

Más indemnizaciones de 45 días por año trabajado.

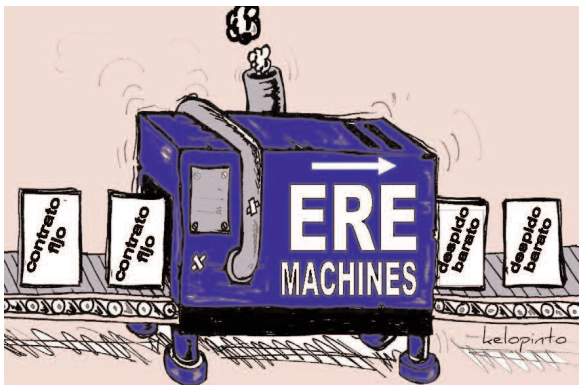
¿A quién beneficia el acuerdo en formación?

Un acuerdo en materia de formación que no contemple cursos para mejora personal de los trabajadores dentro de su jornada laboral es una estafa. Es servir, en bandeja de plata, dinero público para que la empresa financie másteres para sus directivos. Por eso no entendemos el acuerdo al que han llegado las secciones sindicales de CCOO y UGT con GSS Line; más, teniendo en cuenta, que siempre hemos hecho frente común en esta materia. ¿Qué es lo que ha cambiado? ¿Qué presiones de sus cúpulas han recibido?

Nuestra sección continuará defendiendo siempre una formación igualitaria, que se impartan cursos a los trabajadores, atendiendo a sus preferencias y cualidades, y siempre dentro de la jornada laboral. En GSS Venture, las cosas han sido diferentes. Hemos llegado a un acuerdo con la empresa para que se nos aporte toda la documentación de los cursos, con el fin de verificar si cumplen con los criterios de igualdad que marca la ley. Pero en Venture, algo huele a podrido. Sospechamos que la empresa está obteniendo una doble financiación ilegal. Por un lado recibe dinero público, a través de los contratos mercantiles del Canal de Isabel II y de la Oficina de la Vivienda, y, por otro lado, de la Fundación Tripartita, a través de fondos estatales y europeos. Os seguiremos informando, si descubrimos más hechos probatorios de esta presumible práctica fraudulenta.

Contra el Ere, la lucha sigue

Ya se ha celebrado el primer juicio del ERE, el 4 de julio nos vimos la cara todos en el Tribunal Superior de Justicia. Como ya os comentamos en el anterior número de El Grito, UGT presentó conjuntamente con CGT la denuncia contra el ERE. CCOO, se adherió a la demanda el día de juicio, un cambio de estrategia de este sindicato que valoramos positivamente.



De hecho, en la última reunión del Comité de Empresa, CGT logró sacar un comunicado conjunto de todas las secciones sindicales, exceptuando, claro está, los de CTI. En él se destaca que este ERE, además de ser totalmente injustificado, dado que no habían concurrido causas organizativas, económicas ni de producción, tenía como objetivo "precarizar las condiciones laborales de los trabajadores, sustituyendo a los más cualificados, por mano de obra barata, lo cual supone un atentado injustificable a los derechos de todos y cada uno de los que formamos la plantilla de GSS-Line".

Por otro lado, señala, igualmente, que "en esta estrategia en la que está embarcada la dirección de la empresa, la deslocalización de las campañas a Perú parece ser la salida más previsible que se piensa adoptar a lo que se opondrá siempre este Comité de Empresa". Por último, además de denunciar que los puestos vacantes de los trabajadores despedidos en el ERE, están siendo ocupados por otros nuevos compañeros, el Comité de Empresa se solidariza con las secciones mayoritarias de CGT y UGT, que lo han impugnado judicialmente.

Por cierto, mientras escribimos este Grito, un tórrido viernes por la tarde, sabemos que tanto María Abogada-Leña y salsera Ana Calvet, la jefa de Personal, estaban volviéndose locas buscando las copias básicas de todos los contratos de trabajo que les ha requerido el juzgado a causa de este vista. No los encuentran. ¡Me cachis!

Un ejemplo más de lo chapuza y atolondrada que es esta empresa.

EL GRITO es un Boletín mensual editado por la Sección Sindical Estatal de CGT en el Grupo GSS
C/ Alenza, 13, 5ª planta
28003 Madrid.

Consulta, pregunta, opina o critica a:
consultascgt@yahoo.es

Y si quieres hablar con nosotros no lo dudes, ¡¡llámanos!!

GSS LINE MADRID

Santiago Alonso:	653 10 70 82
Paz Oyó:	656 64 03 52
Cristina Alonso:	628 44 69 88
Sonia Rodriguez:	626 79 70 82
Juan Luis Arandia:	669 65 79 15
Ana Oliva:	629 93 41 11
Manuel Cuevas:	653 67 04 99
Antonio Franco:	636 39 70 93

GSS VENTURE

Laura Monge	679 34 31 62
Lorena Díaz:	616 11 34 60
Almudena Alonso:	626 87 13 26
Luisa Vázquez:	667 51 30 04

También puedes consultarnos <u>todos los jueves</u> en los Office de Alcalá 498, MY 23, y AG 45 (12:00 a 14:00 y 16:00 a 18:00)

GSS LINE BADAJOZ

Mayra Canelo	625 656 521
Gema Beberide	605 976 272

653107082
669657915
625656521

facebook.com/SindicatoCGT.GrupoGSS

www.cgtgrupogss.org

@CGTGrupoGSS