



CGT KONECTA SEVILLA AÑO I. Nº 9. FEBRERO 2016

MIEDO Y ASCO EN KONECTA

De sobra es conocido que esta empresa no respeta nada, ni si quiera nuestro derecho a la huelga.

Trabajadores/as de diferentes servicios de Konecta nos han expresado que no realizaron los paros de una hora del 29/1 porque se sintieron intimidados/as por jefes/as de servicio, personal del Área Laboral, supervisores/as y coordinadores/as de las diferentes campañas.

Las mayores quejas provienen de Vodafone, Santander Activaciones y Salud Responde. Estos compañeros/as nos comentan que los/las responsables de estructura de estas campañas se dedicaron, a pasearse por la plataforma para coaccionarlos. CGT no va a consentir esta coacción y está recopilando toda la información para tomar las medidas legales oportunas.

Coacciones en Vodafone:

-¿A ver quién se atreve a hacer los paros?



EL SERCLA Y LAS ESTRATEGIAS DEL ÁREA LABORAL PARA BOICOTEAR UNA NEGOCIACIÓN

El SERCLA del pasado día 28/1, al que acudimos con la intención de demostrar buena voluntad para buscar soluciones por la vía de la negociación, sólo sirvió tras cinco horas de reunión con la empresa, para demostrar que Konecta sólo ve a sus trabajadores/as como mercancía a la que humillar y vapulear.

También sirvió para que el responsable del Área Laboral de Konecta desplegara, como ya nos tiene acostumbrados, su amplia gama de tácticas y estratagemas para imposibilitar cualquier tipo de acuerdo: trato discriminatorio o humillante y descalificaciones personales hacia los delegados/as sindicales, tergiversación, ambigüedad y falsedad en sus argumentaciones... sin olvidar, su recurso más recurrente: yo no tengo autoridad para tomar decisión sobre este tema... Ahora resulta, que el responsable del Área Laboral de Konecta tiene menos capacidad de decisión en la empresa que un simple teleoperador/a.

Esta actitud no nos dejó otra opción que seguir adelante con los paros que se convocaron el día 29 de Enero. Konecta no tiene ningún interés en dejar de seguir siendo una empresa dirigida por trileros que cometen fraudes de ley en la conversión de contratos de obra a indefinidos, que se niega a pagar o a compensar a sus trabajadores/as el tiempo que trabajan de más cuando salen más tarde de su jornada habitual por atender la última llamada, que seguirá despidiendo mediante criminales artículos 17 y realizando modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo al margen de la ley.

Ante esta actitud, CGT y los trabajadores/as sólo podemos tener una respuesta: denuncias y las movilizaciones. Esto es lo único que conseguirá que esta empresa cambie de actitud.

SUSPENSIÓN DEL JUICIO CONTRA LA NORMATIVA DE VACACIONES DE VODAFONE DENUNCIADA POR CGT

El juicio que se iba a celebrar el día 9 de Febrero a las 10:50 de la mañana en el juzgado de lo social número 1 de Sevilla por esta demanda de CGT contra Konecta ha sido suspendido.

La suspensión está motivada porque el abogado de Konecta tenía ese mismo día otro juicio en el juzgado de los Social nº 10 de Madrid por una denuncia colectiva interpuesta por 36 trabajadores/as despedidos/as contra la empresa. La nueva fecha del juicio pasa a ser 7/11/2016 a las 10:50 de la mañana.

Aunque en principio, la suspensión del juicio hasta Noviembre supone un varapalo para encontrar una solución rápida a la situación insostenible creada por la empresa con esta nueva normativa de vacaciones, CGT no dejará de luchar a través de otras vías alternativas para encontrar una solución satisfactoria para todos/as los trabajadores/as, y siempre dentro de las posibilidades que nos ofrece la legalidad vigente.

EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD DE KONECTA

¿Qué es un Comité de Seguridad y Salud? Es un órgano paritario y colegiado destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de la seguridad y salud en el trabajo.

En estos momentos en que la precariedad y la ausencia de derechos de los trabajadores/as están rompiendo todas las previsiones estadísticas en materia de enfermedades profesionales, muertes y secuelas de accidentes laborales, el trabajo sindical en defensa de la seguridad y salud resulta imprescindible.

¿Cuáles son nuestros objetivos? CGT cuenta a día de hoy con dos delegados/as en un comité de veintidós en total, que con su trabajo e implicación están intentando darle un gran impulso para lograr introducir cláusulas de prevención realmente efectivas y propuestas que mejoren las carencias que estamos detectando.

Nuestro objetivo prioritario es asegurar a todos/as los trabajadores/as un medio laboral sin riesgo para su integridad física y su salud mental creando mecanismos que garanticen la eficacia de las actuaciones preventivas, estableciendo prioridades de actuación en los planes de prevención y haciendo un seguimiento riguroso y exhaustivo.

Para ello, hemos solicitado toda la documentación pertinente (memoria de las actuaciones realizadas, test psicosociales...) y quedamos a la espera de que la empresa nos la facilite para analizarla y estudiarla de forma concienzuda.

Otra prioridad es conseguir que las reuniones del Comité de Seguridad y Salud empiecen a servir para concretar y cerrar temas de suma importancia para todos/as los trabajadores/as.

Silencio que CGT no se entere de lo que hablamos



GUÍA SOBRE LAS HORAS COMPLEMENTARIAS

Sólo se pueden hacer en contratos a tiempo parcial y son aquéllas que exceden a las pactadas en el contrato. Se pagarán y cotizarán como horas normales. No hay que confundirlas con las horas extraordinarias, que sólo se pueden realizar si el contrato es a tiempo completo. El número y retribución de las horas complementarias se deberá recoger junto a la nómina y en los documentos de cotización a la seguridad social, es decir, si tu contrato es de 20 horas al mes y haces 6 horas complementarias, cotizarás por 26 horas. Existen dos tipos de horas complementarias:

1. Horas complementarias ordinarias: Sólo se podrán pactar en contratos a tiempo parcial y siempre que el contrato sea de al menos 10 horas semanales. No podrán superar el 30% de las horas ordinarias. La empresa no puede imponerlas. Es obligatorio realizar un pacto por escrito entre empresa y trabajador/a donde queden reflejadas el número de horas. La empresa tiene que comunicar con un preaviso mínimo de tres días la hora y el día su realización.

2. Horas complementarias voluntarias: Sólo se pueden realizar en contratos indefinidos a tiempo parcial y con jornada de al menos diez horas semanales, de modo que si lo acuerdas por escrito con la empresa, puedes realizar las horas complementarias con límite del 30% de tu jornada, y a parte, hacer horas complementarias voluntarias con el límite del 15% de la jornada pactada en contrato. La suma de las horas complementarias ordinarias y las voluntarias no pueden superar la jornada de una persona a tiempo completo.

Podrás renunciar a la firma del pacto por las horas complementarias siempre previo aviso de quince días, una vez cumplido un año desde su firma y bajo las siguientes circunstancias:

- La atención de responsabilidades por razones de guarda legal.
- Necesidades formativas (acreditando la incompatibilidad horaria).
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

La jornada de los trabajadores/as a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente. Se entregará copia al trabajador/a junto con la nómina del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las horas ordinarias, como las horas complementarias. En caso de incumplimiento del registro de horas, el contrato pasará a ser un contrato a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

Es muy importante tener en cuenta que si tu contrato es a tiempo parcial, legalmente no puedes hacer horas extraordinarias, sólo complementarias. En caso de no existir un pacto firmado entre trabajador/a y la empresa, las horas que trabajes de más, te las deben pagar como horas extraordinarias. Si superas tu jornada de manera y habitual y esta situación se repite hasta el punto de que se convierta en parte de tu jornada normal mes tras mes, puedes demandar a la empresa para declarar que tu contrato tiene una jornada real más allá de la formalmente reconocida. Así mismo, si tu contrato es a tiempo parcial, pero trabajas 40 horas todas las semanas, puedes exigir ante el juzgado que se reconozca que eres un trabajador/a a tiempo completo.

EL BURRO Y LA ZANAHORIA

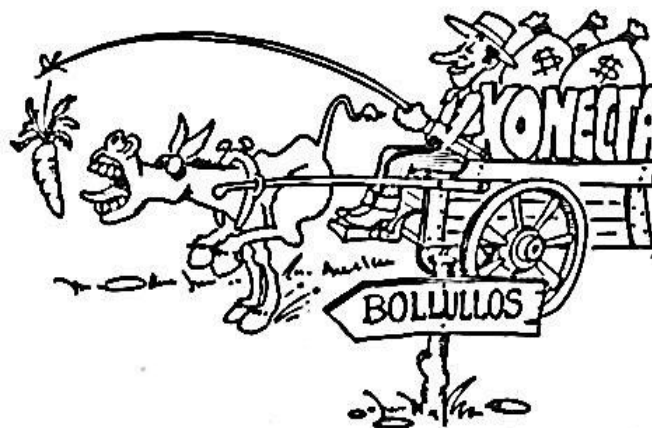
Suspendida de una pértiga, a dos palmos del hocico del asno pendía una jugosa zanahoria, y por alcanzarla tiraba el animal del carro sin lograr nunca morder el codiciado objetivo. Viene al pelo esta metáfora (y que nadie se dé por aludido/a con lo del asno) para explicar la situación a la que se ven sometidos los compañeros/as con contrato a tiempo parcial de 18 horas semanales. Forzados/as por las circunstancias económicas a aceptar jornadas de hasta 39 horas semanales, pero sin ver reflejados sus esfuerzos con la "zanahoria" del contrato a tiempo completo.

Si bien se acepta como mal menor que con eso se obtiene una mejora económica a fin de mes, también es verdad que se vulnera el Estatuto de los Trabajadores al sobrepasar en mucho la cantidad de horas establecidas para dicho tipo de contrato.

Hay que entender que cualquier reivindicación en esta materia, no tiene por objetivo el poner en peligro una cierta mejora económica por parte de estos compañeros/as, sino más bien afianzar su posición contractual con la empresa.

La tremenda precariedad de los afectados/as por esta situación, se traduce en pingües beneficios para una empresa que ajusta al máximo sus plantillas a sabiendas de que podrá cumplir sus objetivos laborales aprovechándose de la necesidad de los compañeros/as más desfavorecidos/as.

Desde el momento en que C.G.T. detecta estas irregularidades, nuestra obligación consiste en ponerla en conocimiento de los trabajadores/as, informándoles de sus derechos, así como de los abusos a que se ven sometidos/as, también consideramos obligado el denunciarlas para forzar a la empresa a regularizar este tipo de contratos. Pero el éxito o fracaso de cualquier lucha depende de la implicación y toma de conciencia de los afectados/as, así como del apoyo del resto de compañeros/as.



NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Ante la falta de respuesta y de comunicación por parte de la empresa desde hace meses en todo lo referente a esta negociación, y viendo que Konecta no muestra el más mínimo interés en que se lleve a cabo, CGT está buscando vías alternativas para conseguir que se elabore y se llegue a implantar el Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad empezó a negociarse hace ya casi dos años, y desde Septiembre de 2015 no se produce ningún avance en la negociación, ya que como hemos hecho saber en comunicaciones anteriores, Konecta pone todas las trabas posibles e inimaginables.



Queremos expresar nuestro agradecimiento a todos/as los compañeros/as que secundaron los paros del pasado día 29/1.

¡Ya es hora de empezar a recuperar nuestra dignidad como trabajadores/as!

¡La lucha sirve! ¡La lucha continua!



konectacgtsevilla@gmail.com
cgtcomercializacionsevilla@gmail.com

