



UTOPIKO

14 de Mayo del 2013

ERE

Desde CGT, poco nos queda por contar acerca de la negociación del ERE, ERTE, modificaciones sustanciales... y poco nos queda por definir del paupérrimo acuerdo que alcanzaron los firmantes, incluso poco podemos hacer para supervisar que se hagan las cosas de la manera menos dañina en la aplicación de las medidas. Sin embargo, no dudéis que vamos a pelear con todos los medios de los que disponemos, para conseguir que esto sea tirado por un juez, y lo haremos recopilando toda la información que ayude a nuestra causa, que es la defensa de todos los puestos de trabajo.

La empresa por su parte y los firmantes, por supuesto, han mantenido al menos una reunión como comisión de seguimiento, en la cual, suponemos que acordaron las condiciones de afectación del ERTE, la lista de trabajadores afectados por los cambios de turno y los despidos. Informaros que, una vez más, **CGT, nunca hemos sido previamente informados ni de fechas de notificación de extinciones de contratos, ni de listados de afectados, ni de nada de nada.**

Comentar que respecto a los **cambios de turno**, se dieron **13 notificaciones el pasado 3 de mayo en el SAV, servicio donde aún faltarían otros 7 por comunicar** que a saber cuando los entregan porque hasta el 31 de diciembre tienen tiempo. Estos cambios de turno, dado que son modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, deberían haber sido comunicados con un preaviso de 15 días, plazo que no han tenido ni el decoro de cumplir.

También **quedarían por notificar los del canal unificado que son otros 28.** Hay que recordar que ante esta medida, según el acuerdo que tildan de mejora, existe la posibilidad de rescindir el contrato con una indemnización de 28 días por año trabajado, con un límite de 12 mensualidades. Esta opción ha sido escogida por 6 de los 13 compañeros.

En el CAV, como la medida de cambio de turno no estaba reflejada en el acuerdo del Expediente, lo que hicieron fueron cambios de horario, al recortar las horas de prestación de la campa-

ña una hora y media en su inicio y una hora al final, quedando ésta de 9 de la mañana a 10 de la noche.

En cuanto al resto de medidas contempladas en el acuerdo, esto es, **despidos y ERTE, ambas fueron ejecutadas el viernes día 10 de mayo.** Respecto a los **despidos, en total, entre los servicios afectados se realizaron 91**, de los cuales la gran mayoría han sido en el servicio SAV y un buen número de ellos ha afectado a compañeros que se encontraban de baja.

Referente al **ERTE, por ahora, se ha aplicado en el CAV, a los compañeros con jornadas de 30 a 39 horas, quedando fuera de la afectación las de menos de 30 horas.** Dicen que la forma de aplicación ha sido "proporcional" a las horas de trabajo, pero debe ser que no tenemos el mismo concepto de lo que la palabra proporcionalidad significa. Y es que el porcentaje de "proporcionalidad" utilizado va desde un 10% a un 7%, según la jornada de trabajo.

Esta es la tabla de proporcionalidad acordada por la comisión de seguimiento "competente", en ella es bien sencillo comprobar que la cantidad de horas reducidas según la jornada, así como el daño que sufren los trabajadores de cada una de ellas, no son en ningún modo proporcionales.

JORNADA ACTUAL	REDUCCION DE JORNADA	% REDUCCION
30	27,5	8%
32	29,5	8%
32,5	30	8%
33,25	30,75	8%
34	31,5 y 32	7%
35	32,5	7%
38	35	8%
39	35	10%

(Continúa en la página 2)

Este primer proceso de ERTE tendrá una duración del 20 de mayo hasta el 30 de junio, afectando entorno a 230 personas (tampoco tenemos la documentación). Tras este primer período, desconocemos cual va a ser la estrategia a utilizar por la empresa y su comisión de seguimiento. Lo que sí tenemos claro es que el hecho de estar afectado por esta reducción de jornada temporal, no exime de que vayamos a estar afectados por cualquier otra medida incluida en el acuerdo de "mejora" del ERE.

CGT, aparte de estar totalmente en contra de todas estas medidas, consideramos que además, el modo en el que se están llevando a cabo está siendo, cuanto menos, salvaje. En primer lugar, debido a que no hay, o, al menos la plantilla desconocemos, un calendario de ejecución de las medidas. Este hecho provoca que cada día de trabajo sea un suplicio y que el ambiente laboral sea cada día más tenso. Por otro lado, tampoco ayuda que la comisión de seguimiento ande de pasillo en pasillo soltando información que solo tienen ellos, a cuentagotas, provocando rumorología, y además animando a que la gente siga trabajando, como si nada estuviera pasando. Tampoco ayuda que se esté en los offices con la lista negra generando expectación de a quien van a despedir y a quien no.

En cuanto a los cambios de turno y horario, no podemos entender el cuento que se inventaron estos supuestos representantes de los trabajadores en su asamblea, donde aseguraron que se preocuparían de proteger y defender a determinados sectores laborales, ya que nos encontramos que se les ha aplicado, por ejemplo, a compañeros con reducciones de jornada por guarda legal.

Con los despidos no se quedaron cortos. Y es que, estaría bien que explicasen que es lo que han negociado en dicha comisión, a que se refieren cuando dicen que los criterios son la productividad y rendimiento. Y estaría bien, porque es inexplicable que haya trabajadores despedidos, que han estado en cursos de formación en las semanas previas para, supuestamente, ubicarles en el servicio unificado. ¿Que sucede? ¿hace dos o tres semanas esa persona era productiva y rendía y por eso invierto formación en ella, y ahora no? ¿o es que la empresa utiliza el mecanismo de elegir "a dedo"? Claro, que esto ocurre, porque en el acuerdo de "mejora" no se han molestado ni en definir, ni en establecer, los mecanismos para el uso de estos criterios. Es decir han dado carta blanca para que despidan

a quien la empresa quiera y los de la comisión de seguimiento son cómplices de ello.

Que nos digan, por otra parte, como se aplican dichos criterios a la gente que está de baja médica o maternal. ¿Tienen en cuenta la productividad y rendimiento previa a la baja? O por el simple hecho de estar de baja, tienen en cuenta que no producen. Otro de los aspectos sangrantes, es que se les notifica el despido por burofax, que en el mejor de los casos, llega el mismo día que reciben la indemnización, y lo decimos porque hay compañeros que han comprobado su despido al ver sus cuentas en lugar de recibir en tiempo y forma la comunicación.

Para poner la guinda en el pastel, no podemos obviar el mayor de los ridículos, que es el de cegar las claves de acceso de algunos compañeros días antes, dejando patente la falta de tacto empresarial.

Por si acaso no había sido bastante desesperante la actitud de la empresa y desastrosa la de los firmantes del acuerdo, el día de los despidos y el ERTE, parecía imposible que superasen el vergonzante ocultismo hacia la plantilla y resto de sindicatos, pero lo consiguieron.

Generaron una situación incómoda y rocambolesca, ya que en cada uno de los grupos de trabajadores que acudían a ser informados de lo que les iba a afectar, lo primero que se les preguntaba era si querían ser representados por los firmantes o por los no firmantes. Además de ser ridículo, lo único que consiguieron fue alargar el tiempo que tenían que haber durado estas amargas reuniones. Aún hoy no entendemos que perseguían con esto.

POR LA DEFENSA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO



¡NO! AL E.R.E EN UN TONO

IGUALDAD

El pasado **7 de diciembre de 2012** la empresa, **CC.OO, UGT, STC y USO** aprobaron el **Plan de Igualdad en Unitono**, sin haber efectuado el diagnóstico previo de la situación en materia de Igualdad, tal y como hemos explicado en reiteradas ocasiones.

Al no estar de acuerdo ni con el procedimiento seguido ni con el ninguneo a que la empresa nos sometió a todas las secciones sindicales durante el proceso de negociación, negándonos información e impidiendo un estudio serio, **CGT, denunciamos ante la Inspección de Trabajo.**

El 4 de marzo de 2013, nos volvimos a reunir en la Inspección para tratar el Plan de Igualdad que ratificaron, **como resultado de dicha reunión y ante las alegaciones de CGT, la inspectora requirió a la empresa:**

- Que nos **informe sobre los objetivos, resultados provisionales y formas de implantación del Proyecto Evolucion**a al incidir directamente en las cuestiones de igualdad de género, especialmente en lo concerniente a la conciliación familiar y laboral, así como sobre la repercusión que su aplicación pudiese tener sobre las condiciones retributivas de los trabajadores. Como veis, las mentiras tienen las patas muy cortas...y les han vuelto a pillar con el carrito del helado, dado que siempre han mantenido que dicho plan Evolucion a no existe.

- Que **actualice los datos sobre el diagnóstico realizado**, dado que los datos tenidos en cuenta al haberse dilatado tanto la negociación no reflejan la realidad de la empresa. Por tanto tienen que incorporar datos relativos a las modalidades de contratación, promoción y remuneración comparando entre hombres y mujeres correspondientes a los años 2011 y 2012.

- Que adopten **medidas para evitar la brecha que se produce en el ámbito de las categorías profesionales a las que quedan adscritos hombres y mujeres**, dado que en los grupos A y B (Directivos, Jefes de Departamento y titulados superiores y medios), no hay mujeres, estando la mayoría en el grupo D, y por tanto existiendo una brecha importante.

- Y que **analice los diferentes programas y proyectos para evitar el lenguaje sexista**, y más concretamente el Plan de Formación.

Todo estos requerimientos deben ser de cumplimiento antes del 1 de Julio.

Por otro lado, **se comprueba que, la empresa, a día 4 de marzo, todavía no había publicado en el Boletín Oficial del Estado el Plan de Igualdad** aprobado en diciembre.

Esto demuestra, que el Plan de Igualdad aprobado, pero ni publicado, ni siquiera trasladado a la plantilla, dista mucho de denominarse "Plan de Igualdad".

ÚLTIMAS RESOLUCIONES

Desde que publicamos el último boletín hasta ahora, nos han ido llegando resoluciones de denuncias registradas en la Inspección de Trabajo, que dadas las circunstancias no hemos podido informar.

Por un lado, hemos recibido la contestación a la denuncia que interpusimos por lo acontecido el pasado 31 de octubre de 2012 de cara a la festividad del 1 de noviembre en el SAV. Lo que sucedió fue que hasta el último momento la empresa no notificó quienes debían de acudir a trabajar en dicha festividad, ocasionando que a algunos trabajadores les tuvieran que llamar por teléfono para avisarles, puesto que ya habían salido de trabajar, o ese día se encontraban de libranza, ... La inspección nos da la razón, y es que no cumplen con el preaviso mínimo dispuesto, que es de 7 días de antelación.

En materia de seguridad y salud, les requiere a colocar bandas antideslizantes, sustituyendo las deterioradas, en la totalidad de los tramos de escaleras.

Por otra parte, el verano pasado ante los reiterados cortes de suministro eléctrico y la consecuente parada de ascensores, CGT denunciamos ante la Inspección de Trabajo y ante el Ministerio de Industria. La empresa dice desconocer las causas de dichos cortes de suministro, por lo que la inspección les requiere que facilite el informe realizado por OTIS (empresa de mantenimiento de los ascensores) en el que analiza las causas de dichos cortes, la resolución del Ministerio de Industria y un informe elaborado por Unitono en el que haga un análisis de la situación con los dos informes anteriores y proponga las medidas a adoptar, el plazo en el que las llevará a cabo, los medios que van a usar y la persona responsable de cumplir estas medidas.

Cabe mencionar que todas estas resoluciones, se las están pasando por el arco del triunfo y siguen sin colocar las bandas antideslizantes y sin facilitarnos información referente a los cortes de suministro eléctrico.

CITACIÓN EN LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Durante el mes de Mayo, acudiremos en dos ocasiones a la inspección de trabajo para tratar las distintas denuncias, que desde las secciones sindicales se han ido interponiendo.

En primer lugar para el día 17, la reunión se centrará en aquellos asuntos que conciernen a la seguridad y salud del conjunto de los trabajadores en la empresa, y los puntos de los que hablaremos entre otros son:

- Adaptación de los puestos para compañeros sensibles, contemplando todas las posibles minusvalías y necesidades que existen en la empresa.

- Existencia de baños para personal sensible en todas las plantas, sin necesidad de que deban acudir a los que hay en la planta 0, y de los cuales ponemos en duda su accesibilidad y correcta disposición por no tener permiso para acceder

- Evaluación de condiciones termohigrométricas, que engloban los volúmenes de la humedad, la temperatura y el CO2.

- Evaluación del nivel de ruido, ya que hay determinadas zonas en las que estar atendiendo llamadas se hace muy complicado por el ruido del entorno, así como provoca una posible falta de concentración y rendimiento en el puesto.

- Evaluación de la intensidad lumínica, que tras la redistribución de luces encendidas o apagadas, ha provocado que haya zonas muy iluminadas y otras que por el contrario carecen de los volúmenes mínimos.

- Evaluación de riesgos psicosociales, según resolución de la inspección se tendría que haber efectuado hace meses, y ahora la empresa se

escuda en que estando en pleno ERE, ERTE y demás, los resultados serían muy negativos.

- Condiciones de uso de la sala de lactancia o embarazadas. Dicha sala, que en principio es para que madres lactantes puedan extraerse la leche, o mujeres embarazadas puedan reposar en un lugar tranquilo, pero que también se usa como punto de atención ante posibles indisposiciones, se encuentra cerrada con llave, lo que dificulta mucho el acceso y hace que el objetivo real de la sala no se cumpla.

Posteriormente, y ya el día 22 de mayo, se tratarán los temas que se engloban en materia laboral al margen de los tratados el día 17, y entre otros serán:

- Calendario laboral. Como ya informamos, CGT, intentamos con la empresa y el resto de secciones sindicales antes de que finalizara el año 2012 para acordar un calendario laboral que solventara los múltiples conflictos que genera su ausencia. Lo que recibimos como respuesta fue el calendario de la Comunidad de Madrid.

- Imposición de vacaciones al personal en los meses de Febrero y Marzo, que como ya sabéis fue un hecho que se produjo en el CAV.

- Publicación de vacantes a efectos de solicitud de vacaciones.

- Distintas documentaciones que la empresa no ha hecho entrega y son necesarias para las labores sindicales, así como de representación y defensa de los trabajadores y todos los derechos de los que disponemos.

En próximos comunicados iremos informando de lo que resulte en las reuniones.

**TODOS LOS JUEVES PERMANENCIAS
DE 11H A 13H Y DE 17H A 19H
EN LA SALA SINDICAL**

Contáctanos/Infórmate

Esther: 636215198

Charly: 647557272

Cristina: 629462534

Miki: 656887224



Henar: 629030017

Sara: 669566516

Juan: 695817901

**E-mail:
cgtunitono@yahoo.es**

**www.cgt-telemarketing.es
www.cgt.info/transportesmadrid/**

Síguenos en Twitter: @CgtUnitonoMadri