

NI NOS HARÁN CREER, NI NOS HARÁN CALLAR



El Grito

Abril 2019

INFORMANDO DESDE 2003 A LOS TRABAJADORES DEL GRUPO GSS

¡¡PORCA MISERIA, CGT!!

"Porca Miseria" es lo que van a masticar dentro de poco los nuevos dueños italianos de GSS cuando adviertan con dolor que aquí hay un sindicato combativo que está resuelto a llevar al traste sus planes de capitalismo moderno a ritmo operativo de flexibilidad horaria. Porca Miseria, sí, o maldita sea en español, que era lo que farfullaba Vicente López, el antiguo propietario de GSS cuando una y otra vez CGT le ponía contra las cuerdas y tiraba al traste sus Expedientes de Regulación Empleo, modificaciones de contrato encubiertas o despidos injustificados y tramposos. Vicente, que ha vendido su tinglado al Grupo Covisian, por unos cuantos milloncitos, con los que se asegurará un retiro dorado, sólo ha pedido una

condición en esta entrega: que su hijo, César, ocupe la dirección general de la compañía. Al resto: fieles seguidores, herederos, directores y responsables de los servicios podrían recibir próximamente una "calci nel culo" (suponemos que no hace falta traducción).

AKSIA CAPITAL IV

Hablar de Covisian es hablar del Grupo Aksia Capital IV, un fondo de inversión sustentado principalmente por entidades financieras europeas y administrado por un equipo especializado de

carroñeros cuyo objetivo es devolver con creces, a corto o medio plazo, el dinero depositado por sus inversores. Para este fin, vienen implantando en las empresas el programa informático Sparta AI 2.0 prometiendo a sus inversores jugosos beneficios. La herramienta, basada en la inteligencia artificial,

pretende alcanzar un tal número áureo 60 como su cénit en todas las campañas y que recoge con exactitud la filosofía social y laboral de la antigua Esparta, donde el ciudadano de a pie era controlado desde la cuna hasta la tumba. Este precario sistema laboral, sólo pretende maximizar la rentabilidad de los agentes al que deben responder a un control centralizado en el que tienen que justificar

en todo momento sus puestos de trabajo.

Los "covisianos" han entrado por las puertas abiertas de GSS para ofrecernos un paraíso laboral exquisito, pero como dijo el filósofo Karl Popper, que luchó toda su vida contra los sistemas totalitarios: "aquellos que nos prometieron el paraíso, no trajeron otra cosa que el infierno".



CONSULTASCGT@YAHOO.ES

EL ESPERPENTO DEL SPARTA

EVALUACIÓN PSICOSOCIAL

Nuestra sección sindical, en las tres empresas que conforman el Grupo GSS, ha sido la única que presentó un informe negativo a la dirección de la empresa, recordando los incumplimientos legislativos de la aplicación de este sistema en los puestos de trabajo. El resto de los sindicatos no han dicho nada.

LAS CARITAS DEL SPARTA AI 2.0

CAMPAÑA	SATISFACCIÓN ÍNDICE AGENTE	SATISFACCIÓN GESTIÓN HORA
CYII CALL CENTER CLIENTES		
CYII HORAS GESTOR		
OREINDIRETTE		
TOTALE		

CGT está en contra de esta herramienta “que todo lo controla y todo lo ve” porque induce al agente a prescindir de sus descansos para conseguir la asfixiante productividad. No hay ni una sola medida en Sparta que controle los descansos y pvds: sólo le interesa la duración de la jornada y los objetivos de la campaña. La rentabilidad es su única referencia sin contemplar las horquillas horarias, incidencias con la tecnología o días de bajo volumen de llamadas.

¿Cómo va a considerar esta herramienta la productividad del agente cuando éste haga uso de los permisos retribuidos contemplados en el convenio, en el Plan de Igualdad o en los Acuerdos anuales de vacaciones? A pesar de preguntarlo varias veces, hemos obtenido la callada por respuesta.

Por otro lado, se va a obligar a la trabajadora/or a que esté antes en su puesto de trabajo para conectarse al Sparta al inicio de su jornada. Esto es ilegal. De hecho, existe una resolución de la Inspección de Trabajo, que obtuvo la sección de Atento de **CGT**, en la que se considera una limitación de los derechos de los trabajadores/as el que una empresa pretenda que el empleado esté conectado al comienzo de su jornada porque esto “supone de forma indirecta la presencia en el puesto de trabajo minutos antes de esa hora y por ello la realización de una jornada superior a la establecida”.

Como ilegal es hacer caso omiso al artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que obliga al departamento de prevención de la empresa a realizar una evaluación de riesgos por la introducción de una herramienta que modifica la organización del trabajo. Hemos exigido desde **CGT**, a pesar de que el resto de los sindicatos nos echaron del Comité de Seguridad y Salud, una evaluación psicosocial dado que la implantación del Sparta supone una mayor carga mental y la posible aparición de ansiedades y fatigas relacionadas con esta herramienta que calcula el rendimiento del trabajador/a. Asimismo, os recordamos que tal como dicta una sentencia de la Audiencia Nacional ganada por **CGT** sobre los planes de incentivos en GSS Line, “si se incumplen los horarios de entrada, salida y tiempos de descanso, lo referente al cumplimiento de las obligaciones establecidas en los parámetros de calidad y requerimiento de servicios”, no puede ser nunca un impedimento para cobrar estas retribuciones variables. **¡¡OJO!! porque nos van a intentar hacer la trampa.**

LAS PRIMERAS VÍCTIMAS

Si en la batalla de las Termópilas, trescientos espartanos se cargaron a centenares de persas, cuatro figurantes que han llegado del país transalpino ya se han quitado de en medio a veintitantos jefazos de estructura de un plumazo. Eso sí, la mayoría de ellos con despidos objetivos pactados, tras las bambalinas, como improcedentes.

A estos espartanos no les agrada ver a personal de la empresa sin coger llamadas. Lo que quieren es gente produciendo; lo demás, simplemente sobra. El más destacado ha sido el de Concha Velasco, directora de operaciones del Grupo. Nosotros/as no vamos a decir que a cada cerda le llega su “San Martín”, porque está muy feo, pero que a esta señora se la hayan cepillado por rentabilidad cuando recientemente defendía las condiciones de miseria de los trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo, que haciendo el mismo trabajo de teleoperadores cobraban menos, resulta irónico. **¡¡Porca Miseria!! ¿verdad Concha?**

En cualquier caso, **CGT** no va mirar hacia otro lado cuando vayan a despedir a trabajadores/as de Estructura. Lo más probable es que nos estemos

acercando a un ERE. Ya veremos, si se produce esta situación, lo que defenderá el sindicato del CSIF, que siempre se ha declarado defensor de estos trabajadores/as. Veremos lo que mantiene Sergio Pérez, el delegado de CCOO y responsable de Contact Center de su sindicato y habituado a firmar despidos colectivos en otras empresas del sector.

LA FLEXIBILIDAD HORARIA

Para que la herramienta Sparta les sea verdaderamente útil, los nuevos dueños de la empresa tienen que imponer como sea la flexibilidad horaria que proponen. ¿En qué consiste? Que la empresa puede ampliar o reducir la jornada del trabajador, o modificar su horario, con sólo notificarlo con al menos un día antes y a través de cualquier medio (escrito, verbal...) Incluso pretenden informarlo en el mismo día, si Sparta advierte que no se va a conseguir la rentabilidad propuesta. Se trata de un auténtico disparate que vulnera nuestro sistema legislativo, pero algunas organizaciones sindicales ya han mostrado su comprensión y adhesión al mismo.

De hecho, ya lo están tratando de imponer de modo individual entre los trabajadores/as de alguna campaña, cuando esta tiene problemas con la base de datos, las ofertas comerciales u otra incidencia técnica.

De momento, a los agentes se lo están vendiendo como opcional o voluntario, pero su flexibilidad horaria tiene la pretensión de ser obligatoria, a cambio de facilitar al agente que salga antes un día o llegue más tarde.

CGT ya ha comunicado a la empresa que no va a consentir que se vulnere el Estatuto de los Trabajadores, ni en su artículo 30, que prohíbe que, por cualquier causa imputable a la empresa, el trabajador tenga que compensar una jornada laboral, ni en su artículo 34, donde en diferentes apartados se indica el máximo de horas de una jornada y su distribución horaria.

También habría que recordarles a estos tunantes que de acuerdo al artículo 26 de nuestro Convenio Colectivo, la empresa tiene la obligación de publicar los horarios de trabajo con al menos catorce días en su comienzo, y si son horarios mensuales, la modificación se puede producir con una antelación de siete días. Estos espartanos todavía no conocen a **CGT**.

GESESITO, DIRECTOR GENERAL

No es que tema nuestra mascota ser también alcanzado por el dardo de la desvinculación (despido) y pretenda arrimarse a la sombra del director general, César López, sino que esta redacción ha decidido entregarle el galardón a tan inquietante personaje.

César, al que no se le conoce otro mérito que ser hijo de Vicente López, el antiguo dueño de la empresa, como dijimos más arriba, pretende ser ahora el interlocutor sumo de los sindicatos, el mismo que anteaer no nos saludaba por los pasillos.



En una reunión mantenida con la Representación Legal de los Trabajadores se comprometió a ser muy accesible y comunicativo, mantener una relación fluida y facilitar toda la información que se le pidiese.

Gesesito no ha parado de reírse desde entonces, rascándose la barriguita peluda y oronda. Su labor consistirá en darle una formación comunicativa al director general, a ver si de verdad cambia. De momento no le hemos vuelto a ver en la empresa, y lo peor: creemos que se ha llevado a nuestra mascota a los inhóspitos parajes de Mordor.



EL CAPITALISMO TE ROBA Y TE HACE ESCLAVA DEL SALARIO. EL GOBIERNO Y LAS LEYES PERMITEN EL ENGAÑO PARA QUE TE CREAS INDEPENDIENTE Y LIBRE. ASÍ, DE ESTE MODO, ERES EMBAUCADA Y BURLADA TODOS LOS DÍAS DE TU VIDA.

ERRICO MALATESTA
(ANARQUISTA ITALIANO)



EL GRITO

ES UN BOLETIN MENSUAL EDITADO POR LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE CGT EN EL GRUPO GSS C/ ALENZA, 13, 5 PLANTA 28003 MADRID

CONSULTA, PREGUNTA, OPINA O CRITICA A:

consultascgt@yahoo.es

DELEGADOS GSS LINE MADRID

Santiago Alonso.....653 10 70 82
Sonia Rodríguez.....626 79 70 82
Juan Luis Arandia.669 65 79 15
Rafael López.....600 05 98 02
Antonio Franco.....636 39 70 93
Noemí Gómez.....722 37 06 24
Chema Abad.....609 79 00 89
Lidia Cid.....722 36 21 21
Alberto Martín.....673 11 31 73
Laura Torres.....638 07 19 07
Diana Yezpez.....620 20 35 33
Susana Viedma.....661 95 78 98

GSS VENTURE

Luisa Vázquez.....667 51 30 04
Teresa Herrero.....651 64 22 91
Eduardo Nuño.....635 64 57 63

GSS GPV

Ricardo Corredor...67393 52 64
Juan A. Llorente....658 78 53 25
Patricia Carmen....680 44 82 99

GSS LINE ZARAGOZA

Angel Soriano.....692 26 18 00

GSS LINE BADAJOZ

Mayra Canelo....625 65 65 21

GSS LINE CEE

Ramón Blázquez..695 80 18 74



DESPROPÓSITO EN LA ASIGNACIÓN DE VACACIONES EN VENTURE

La llegada de los espartanos y sus recortes en personal en el servicio de Canal de Isabel II ha provocado la saturación de los supervisores y coordinadores, que finalmente perjudica a los de siempre: los agentes del servicio.

En GSS Venture, el comité de empresa firmó un acuerdo a principios de año que regulaba una serie de plazos para dar respuesta a las solicitudes de vacaciones, publicar nuevas opciones a los que se les había denegado, otro plazo para solicitar una segunda opción y de nuevo facilitarles una respuesta. Pues bien, este año se han llevado la

palma con diferencia porque han incumplido todos los plazos y la supervisora, Menchi Gallego, ha tenido que llegar a acuerdos individuales con cada trabajador/a para evitar la denuncia. En el último incumplimiento del plazo de la segunda opción, la sección sindical de **CGT** tuvo que hacerles llegar un ultimátum que les daba 24 horas para responder las vacaciones y de no ser así, se trasladaría a la Inspección de Trabajo. Los acuerdos se firman para cumplirlos, no para que quede bonito en el papel. Creemos que les ha quedado claro, pero seguiremos supervisando el procedimiento y mejoraremos el acuerdo para el año que viene.

TREINTA Y SEIS MEDIDAS DE CGT PARA IGUALDAD

Nuestra organización sindical, solicitó recientemente una mediación en la Fundación Interconfederal con el fin de que la empresa cumpliera el I Plan de Igualdad, antes de llevarles de nuevo a la Audiencia Nacional. De nada sirve negociar un segundo plan, si incumplen el primero; y lo que es más importante, es el que está vigente en la actualidad. En esta reunión, **CGT** presentó hasta treinta y seis medidas que permitiesen desbloquear la situación y dar por terminado el conflicto. La mayoría de ellas, ya estaban contempladas en el I Plan de Igualdad. La empresa, tras una reunión posterior no aceptó casi ninguna; y lo que es peor y más preocupante CCOO y UGT, tampoco. El sindicato amarillo, CSIF, se levantó incluso de la mesa de negociación. Entre las medidas que propusimos, y que

no aceptaban tampoco estas secciones sindicales, estaban la de eliminar el turno partido con una hora o dos de comida para que todos sean continuados (si así lo solicita el trabajador/a), que todos los cursos de formación sean dentro de la jornada laboral y se considerasen tiempo de trabajo efectivo, la eliminación de los parámetros discrecionales en la retribución variable, contratar a los trabajadores desde el comienzo de las formaciones iniciales (ahora no están retribuidas), ofertar a los trabajadores todas

los puestos de trabajo nuevos, no impedir a los trabajadores/as con concreción horaria promocionar en la empresa o la publicación de boletines informativos acerca del acoso laboral o violencia de género y los procedimientos internos que existen. Finalmente, tendremos que volver a llevar a GSS ante la Audiencia Nacional. Lo peor: que el resto de secciones sindicales parece que han pactado con la empresa para que estas medidas no se contemplen en el II Plan de Igualdad.

CALENDARIO



LABORAL 2019

