

• Julio de 2020 — Número 29 •

## BELLA CIAO

Este mes **tenemos que despedir a nuestro@s compañer@s de Correos**, que tras tres años y medio, vuelven a cambiar de empresa rumbo a Majorel, nueva adjudicataria de la campaña.

**Fue un placer trabajar con vosotr@s. Al mismo tiempo que conoceros.** Las circunstancias que vivimos no nos permiten despedirnos como la ocasión merece, tomando algo, riendo, y brindando a vuestra salud. **Poco más podemos que desearos suerte en esta nueva etapa.**

**Sobra decir que como siempre podéis seguir contando con la CGT para ayudaros en vuestro día a día. También allí somos fuertes. Se os echará de menos.**



ESCANÉAME



Otra vez sufrimos las nefastas consecuencias de la precarización de nuestro sector gracias a un **convenio lamentable e injusto**. El artículo 18, que empeora el Estatuto de los Trabajadores, e impide en la práctica la subrogación, deja en el aire las condiciones y nuestros derechos, al **no respetar nuestra antigüedad**. Cada vez que una campaña cambia de empresa, aunque el trabajo es el mismo y solo cambia el centro de trabajo, -en algunas ocasiones, cuando se desarrolla en casa del cliente, ni eso)- volvemos a empezar de cero, con todo lo que conlleva.

Desde CGT consideramos que **es fundamental**, de cara al nuevo convenio, **eliminar este artículo tan lesivo** para que se lleve a cabo una subrogación total en estos casos. **Pero si no peleamos, nos movilizamos, y llegamos la negociación con una posición de fuerza, otra vez la patronal se valdrá de sus lacayos** para imponer sus condiciones y perpetuar cuatro años más la precariedad y esta medida injusta.

No nos olvidamos de las **administraciones, culpables también**, al fomentar estas prácticas tan lesivas para el trabajador, valorando principalmente el factor económico en sus concursos y no exigiendo condiciones dignas para los trabajadores que "subarriendan".



# LAS AMPLIACIONES DE JORNADA DEBEN PAGARSE EN VACACIONES



Es habitual en nuestro sector que a trabajadoras y trabajadores con contrato de jornada reducida, la empresa les haga ampliaciones de jornada. Esos meses trabajan, ganan y cotizan más, pero luego llegan las vacaciones y... ¡tarán! la empresa por arte de magia "olvida" tener en cuenta esas ampliaciones.

**CGT denunció esta práctica en la empresa Transcom y, según sentencia del Tribunal Supremo fallada a nuestro favor el 22 de mayo, de ahora en adelante la ampliación de jornada se tiene que retribuir de media exactamente igual que el resto de retribuciones estivales.**

Eso significa que ahora las empresas tienen que **retribuir las ampliaciones de jornada durante el mes de vacaciones como una media de las ampliaciones de los 11 meses anteriores a estas, y esta retribución debe añadirse a las ya explicadas en el artículo 50 de nuestro convenio** colectivo (complementos de festivos, festivos especiales, domingos, plus de nocturnidad y de idiomas, así como las comisiones por ventas y/o incentivos a la producción variables, de carácter ordinario, derivados del desempeño de nuestro puesto de trabajo).

Desde CGT **ya hemos informado a las empresas de esta sentencia, por lo que Extel-Rainbow tiene que pagar estos complementos.** Si has ampliado jornada y no lo ves reflejado en la nómina de tus vacaciones, no dudes en contactar con nosotr@s.

PORQUE NO SOMOS CUALQUIER SINDICATO, NO DEJAMOS QUE TIREN A LA BASURA NUESTROS DERECHOS LABORALES.

## CAMPAÑA AYUDA A LA VENTA

Como ya os informamos en abril est@s **compañer@s vieron reducida su jornada de trabajo en dos horas** a consecuencia de la bajada en el volumen de trabajo debido a la Covid, con la consiguiente pérdida económica para tod@s.

El 9 de junio recibimos un correo de la empresa en el que nos informaron de que a est@s **compañer@s se les ampliaba la jornada en 1 hora, pero de la otra hora esquilhada solo sabemos que será para más adelante.** Eso entienden la empresa por negociación.

Est@s **compañer@s** siguen afectad@s teniendo una pérdida económica, como sección sindical no podemos aplaudir esta situación. Se ha terminado el estado de alarma, **¿para cuándo van a volver ell@s a la normalidad?**



## FORMACIONES MILITARES EN MOVISTAR

Vuelven los **cursos de deformación** a **Movistar** y lo hacen plagaditos de perlas.

Que Movistar se haga con una nueva empresa no es novedad. Este gigante está más que acostumbrado a engullir esos pequeños peces que se van quedando por el camino del capitalismo caníbal.

Pero, ¿engulle también a sus trabajadores y trabajadoras? Porque... la verdad, juraríamos que no, dado que a estas alturas ya son más de 4 millones de parados.

En tiempos de crisis se nos vende muy bien las dificultades de las empresas para salir adelante olvidando por completo a sus emplead@s y dando por hecho que es un regalo no ponerte de patitas en la calle.

**El trabajo se triplica. Con ellos tus obligaciones y aplicaciones también, pero tu sueldo se mantiene igualito que antes.**

O2, Prosegur... miedo nos da que a Burguer King le vaya mal.



Movistar se ha convertido en la única campaña donde cualquier trabajador solicita el cambio y, a ser posible no volver jamás, aunque su media de comisiones sea de 300€.

La situación se ha vuelto aún más insostenible si cabe una vez llegan los cursos, se supone que de formación, para comunicarnos la nueva explotación a la que seremos sometid@s.

En ellos nos imparten técnicas de venta que no han cambiado un ápice desde hace 30 años y que según dicen *"siempre, siempre, siempre funcionan. Eres tú el que no quieres verlo"*.

Olvídate de preguntar, si preguntas e interactúas sobre los casos más complicados que se puedan dar es que no te ha quedado claro que *"esto es sí o sí"*, y vienes a reventar el curso con penurias.

A continuación os resumimos lo que ya de por sí han sido unas formaciones de técnicas de venta muy resumidas y sin ninguna opción a réplica. Que protestamos por todo, coño.

FORMADORA: De verdad que no lo entiendo. Lo que está pasando con esto es incomprensible. Vamos a tener que poneros a vender seguros para que realmente sepáis lo que es una venta porque venís de estar muy mal acostumbrados.

**LA PROMOCIÓN ES UN REGALO Y UN REGALO SIEMPRE SE COGE!  
YA OS LO PODÉIS GRABAR A FUEGO Y HACERLO EN TODAS LAS LLAMADAS.**

AGENTE: **Si fuese tan sencillo tod@s estaríamos muy contentos de comisionar**, pero y si...

FORMADORA: Y si nada, ¿qué pasa?, ¿sois masoquistas y preferís las reclamaciones a regalar cosas? Bastante asqueroso y nube negra es esta campaña ya como para que encima os tengáis que preocupar del problema del cliente, ¿os ponemos ya también un psicólogo si eso?

AGENTE: No, no... por supuesto que no ¡Dónde va a parar!, pero es que en mi departamento las reclamaciones son el 90% de las llamadas y **me gustaría saber si el cliente pregunta...**

FORMADORA: ¿Y **desde cuándo os tiene que importar tanto lo que piense el cliente?** ¿De verdad pensáis que el cliente no os engaña? El cliente no pregunta, ¿sois vosotros los que insistís en explicarlo todo! Bastante asqueroso y nube negra es esta campaña ya como para que encima os tengáis que preocupar del problema del cliente, ¿os ponemos ya también un psicólogo si eso?

AGENTE: Si me permite le digo porqué nos importa para que me entienda:

- **Importa porque el cliente nos ha de valorar** y esta valoración ha de ser de 9 o 10, con lo cual se nos exige un trato "exquisito" que implica, entre otras cosas, empatizar y ser resolutivo.
- **Importa la resolución porque si vuelve a llamar** en una semana por el mismo asunto nos penalizan.
- **Importa porque NO SE PUEDE OFERTAR EN TODAS** PORQUE YA HAY QUIEN HA DISFRUTADO DE ESE MARAVILLOSO REGALO.



FORMADORA: ¡Importa las ventas que saquéis!, a mí los 0 me dan igual si vendéis.

#### RESUMIENDO

- LLEVAMOS DÉCADAS CALENTANDO LA SILLA Y LLEVÁNDONOS MUERTO EL SUELDO.**
- NO ENTENDEMOS QUE LOS REGALOS LOS QUIERE TODO EL MUNDO.**
- SOMOS MASOQUISTAS.**

HAN SIDO MUCHAS LAS QUEJAS Y MUCH@S L@S TRABAJADOR@S QUE TRAS ESTA CIRCUNSTANCIA OPTARON POR LA DESCONEXIÓN DEL CURSO DIRECTAMENTE.

¿DE VERDAD ES NECESARIO ESTE TRATO GRATUITO?

¿HASTA CUANDO VAMOS A SOPORTAR ESTE TIPO DE ACTITUDES Y AMENAZAS?

## ARTÍCULO 28 DEL CONVENIO COLECTIVO

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, y desde que ocurra el hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

[...]

b) Tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo o hija.

[...]

Parece bastante claro ¿verdad?, no te preocupes que la patronal tiene su propia forma de interpretar y retorcer el convenio de tal forma que acaben como siempre: jodiendo la marrana.

*“Pero tía si ahí dice 3 días por nacimiento de un hijo, qué van a interpretar”,* pues siéntate que viene la buena nueva: el permiso solo corresponde al padre, según la patronal. Y al que no le guste... que se joda.

Al equipararse por ley las prestaciones por cuidado para los progenitores, esta interpretación está contra el principio de igualdad contemplado en la Constitución española. Además, viola la ley de igualdad en su artículo 6, ya que supone una discriminación directa por razón de sexo.

La patronal ha dejado de reconocer este permiso, tras las ampliaciones progresivas aprobadas en marzo de 2019, en lo que se denominó “permiso de nacimiento” - que en la práctica no es un permiso, sino una suspensión del contrato de trabajo en la que el salario es abonado por la Seguridad Social - y dicho permiso-prestación pasaba a ser de 12 semanas... pero entonces vino el juego de trileros: aquí están las 12 semanas, y con el permiso de tres días reflejado en el convenio... ¿ves la bolita? Pues ya no la ves.



Evidentemente esto se denunció y la patronal no perdió oportunidad para sacar a relucir otra de sus bajezas: ofrecen acuerdo, pero solo para el padre. ¿Ein?

Cuando estábamos pidiendo el VAR para que nos repitiesen la jugada porque no entendíamos nada, vemos al resto de sindicatos firmar el acuerdo tal cual. O no lo leyeron, o tenían prisa para cambiar el ticket de parking. El caso es que nos hemos quedado sol@s denunciando esta obviedad: que al permiso de nacimiento, se le sumen estos tres días contemplados en el convenio a los progenitores, independientemente de que sea la madre, el padre o el espíritu santo.

# WIKILEAKS

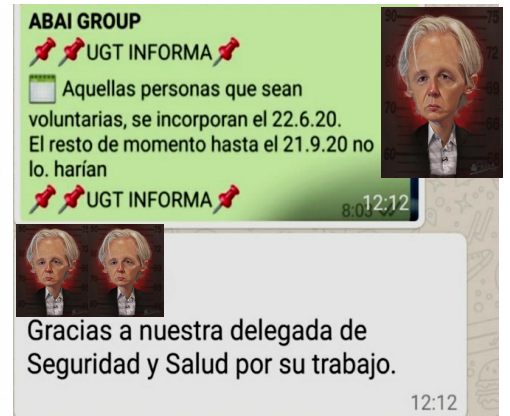
Encuentra las semejanzas entre la propuesta de UGT y la conexión con la vuelta en septiembre por la que les hemos de estar agradecid@s.

**REGRESO SEGURO:** De momento en Madrid **NO TENEMOS FECHA**, nuestra delegada de prevención está trabajando para que cuando sea posible la vuelta a la plataforma se haga garantizando la seguridad. Proponemos que no se alcance más del 25% de ocupación durante varios meses, compatibilizando presencial y teletrabajo, pero nunca llegando a más del 50% presencial, mientras la situación de la pandemia no esté más controlada y se asegure que no haya repuntes.

La empresa baraja hacer el regreso con voluntarios y personal de no riesgo, dos días presenciales y tres teletrabajo, excluyendo como indican los diferentes Reales Decretos del estado de alarma, tener que acudir al centro y seguir teletrabajando a personas que sean de riesgo o con familiares a cargo.

UGT espera que poco a poco podamos retomar la actividad y activar la economía cuanto antes.

**POR PREVENCIÓN, ESTE COMUNICADO NO SERÁ REPARTIDO EN PAPEL. COMPARTE POR RR.SS.**



Gracias a nuestra delegada de Seguridad y Salud por su trabajo.

12:12

De momento **no hemos encontrado ninguna**. Es un pasatiempo nivel experto. No obstante, si encuentras alguna similitud, por favor, háznoslo saber y la incluiremos en el siguiente boletín.

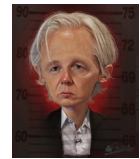
Por último, analicemos la primera comunicación de UGT.

**REGRESO SEGURO:** De momento en Madrid **NO TENEMOS FECHA**, nuestra delegada de prevención está trabajando para que cuando sea posible la vuelta a la plataforma se haga garantizando la seguridad. Proponemos que no se alcance más del 25% de ocupación durante varios meses, compatibilizando presencial y teletrabajo, pero nunca llegando a más del 50% presencial, mientras la situación de la pandemia no esté más controlada y se asegure que no haya repuntes.

La empresa baraja hacer el regreso con voluntarios y personal de no riesgo, dos días presenciales y tres teletrabajo, excluyendo como indican los diferentes Reales Decretos del estado de alarma, tener que acudir al centro y seguir teletrabajando a personas que sean de riesgo o con familiares a cargo.

UGT espera que poco a poco podamos retomar la actividad y activar la economía cuanto antes.

**POR PREVENCIÓN, ESTE COMUNICADO NO SERÁ REPARTIDO EN PAPEL. COMPARTE POR RR.SS.**

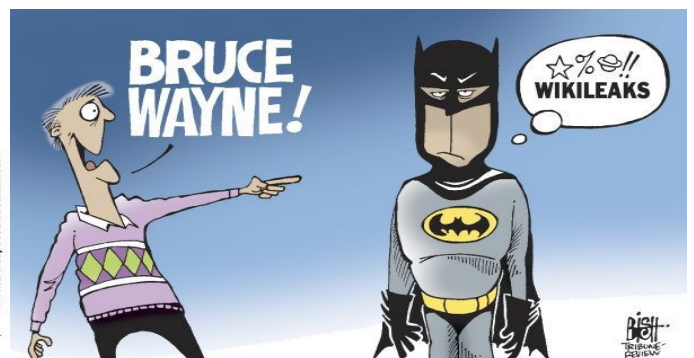


- Según los Reales Decretos a los que ha tenido acceso UGT el teletrabajo no se prolonga tres meses tras la finalización del estado de alarma, sino que es una medida exclusiva para personas de riesgo o con familiares a cargo.
- Retomar la actividad y activar la economía prevalece a la salud. Téngase en cuenta además que para UGT prevalece incluso en un caso como el nuestro en el que hacemos lo mismo en casa que en plataforma.
- Por prevención el comunicado no será repartido en papel, pero por prevención creen que deberíamos exponeros más al virus volviendo a plataforma (que debe ser más seguro que estar en casa) y usar el transporte público (caso de no tener vehículo propio) atestado de gente para llegar al trabajo (lo recomendado por cualquier virólogo que se precie).

Wikileaks busca nuevos medios para publicar sus filtraciones



Raúl Salazar



WIKILEAKS

# REALITY SHOW

Como habéis podido comprobar UGT es como el amigo gracioso que cuentas chistes sin gracia y nadie se ríe, es intentar aparentar algo que no se es, es intentar aparentar que eres un ferviente defensor de los trabajadores y luego queda constatado que bailan al son del nuevo temazo del verano que promueva la empresa, a las pruebas anteriormente expuestas nos remitimos.

Más que nada para que cada uno pueda comprobarlo con sus propios ojos y saque sus propias conclusiones. Pero la mejor forma de convencer es predicar con el ejemplo.



Por lo tanto os **vamos a exponer la labor llevada a cabo por CGT** en relación a como lo llaman, prostituyendo el lenguaje, "Regreso seguro".

Y decimos prostituyendo el lenguaje, porque en estos momentos el **"Regreso más seguro" es NO REGRESAR**, por lo que siempre desde **CGT nos hemos opuesto** frontalmente a que se obligue a los trabajadores/as a volver al centro de trabajo.

Nos hemos opuesto a la vuelta a plataforma **en todas las reuniones del comité de SEGURIDAD y SALUD que se han realizado en estos meses**, en base al RD 8/2020 y siguiente que establecen que se debe empezar a volver al centro de trabajo 3 meses después de la finalización del estado de alarma.

Hemos recordado a la empresa en varios mails la legislación vigente indicando que los/as trabajadores/as no pueden volver al centro en este momento, a no ser que fuera de forma voluntaria, pues funcionando de forma efectiva el teletrabajo, es un riesgo innecesario, que acudan los trabajadores de forma obligada al centro de trabajo.

**Hemos realizado informes negativos** sobre los proyectos de regreso que nos presentaba la empresa.

**Hemos interpuesto una denuncia en la Inspección de Trabajo** indicando la vulneración de los RD.

**Y hemos visitado aun así los centros de trabajo** tanto de nuestra propia empresa, como del cliente, para velar y exigir el cumplimiento de las medidas de Seguridad y salud en el trabajo de quienes vuelvan.

Hemos hecho todo lo que está en nuestra mano, para ejercer presión a la empresa, e impedir que ejecutaran la medida "Regreso Seguro". **Nos alegra sumamente que el trabajo y el ímpetu de CGT en defender los derechos laborales funciona, como habéis podido comprobar una vez más.**



# DAME UN RESPIRO

**Los riesgos psicosociales son aquellos derivados de nuestra relación, en términos psicológicos y sociales, con el trabajo.** Aquí entra el estrés en cualquiera de sus manifestaciones, la ansiedad o la insatisfacción.

Tristemente en nuestro sector, por la precarización en la que está sumido, es habitual encontrarnos con situaciones de menosprecio, presiones, informaciones contradictorias y falta de participación en las decisiones que afectan a nuestro trabajo. **Esto acarrea graves consecuencias a la salud mental de trabajadores y trabajadoras que acaba derivando en unos altos índices de absentismo, insatisfacción laboral y a largo plazo, un deterioro de la salud física en forma de problemas cardiovasculares o musculoesqueléticos.**

**Damos por normalizadas situaciones en el telemarketing, que no lo son.** Que menoscaban la dignidad y la autonomía de las personas. Por ejemplo:

- **Cargas de trabajo excesivo, sin tiempo entre llamada y llamada,** pretendiendo que se codifique una



llamada en tres programas a la vez mientras se atiende.

- **Imposibilidad de realizar el trabajo correctamente, por limitar el tiempo de gestión (TMO),** impidiendo que se atiendan las consultas de forma correcta y razonable, sin tener en cuenta la diversidad y las distintas casuísticas de las llamadas.

- **Quebrar la iniciativa de trabajadores y trabajadoras,** mediante la imposición de esquemas de trabajo sumamente cerrados y estrictos, que no tienen en cuenta la capacidad y la individualidad de cada un@.

- **No contar con la opinión del trabajador y la trabajadora,** ni tenerlos en cuenta en las decisiones que afectan a su trabajo, no teniendo capacidad alguna para influir en el desarrollo. Siendo simples ejecutores y ejecutoras de las decisiones tomadas desde arriba. *"No me cuentes tu vida, toma este argumentario y repítelo como un loro".*

- **Falta de apoyo y de formación para realizar las tareas.** Recibir informaciones contradictorias. Ser cuestionado por realizar consultas. *"Búscate la vida".*

· **Presiones, acoso psicológico** frente a la escasez de capacidades para hacer frente a las exigencias del trabajo. *"TIENES QUE VENDER MÁS" "¿ES QUE SOIS SORDAS DIGITALES?" "HAS DICHO BUENAS DÍAS ANTES DE PRESENTARTE, POR LO QUE HAS SUSPENDIDO LA AUDITORIA".*



Estas situaciones, ni son normales, ni son aceptables. La **Organización Internacional de Trabajo establece que el trabajo es el motor de la economía y de la sociedad, y por ello, debe desarrollarse en condiciones saludables y de dignidad para las personas. No somos máquinas** ni contestadores automáticos que puedan llevar las cargas de trabajo y de tiempo como si estuviésemos en la cadena de montaje.

**Unid@s y peleando podemos hacer que esto cambie, y que ir a trabajar no sea el suplicio entre un fin de semana y el siguiente, hasta la baja o la jubilación.**



## TUS DELEGAD@S DE CONFIANZA



**Bibiana**  
(Movistar)

**Raquel**  
(Movistar)

**Andrés**  
(Movistar)

**Fernanda**  
(Movistar)

**Inma**  
(Zeleris)

**Rebeca**  
(Caser)

**Itciar**  
(Caser)

**Lola**  
(Caser Recobro)



**Sandra**  
(Endesa)

**Manu**  
(Endesa)

**Miguel**  
(Baviera)

**Fabio**  
(Saunier)

**Jorge**  
(Saunier)

**Dany**  
(Endesa)

**Mamen**  
(Homserver)

**Cristina**  
(Legálitas)

Síguenos en:



Twitter: @MadridExtel  
Cgtextelmadrid@gmail.com  
Telegram: <https://t.me/cgtextelmadrid>

Facebook: CGT EXTEL Madrid  
Cgtrainbow2018@gmail.com