

Julio 2020

teletrabajo, ¿maravilla o encantamiento?



Qué gran duda existencial. Por un lado somos, much@s l@s que estamos encantad@s con la situación actual del teletrabajo, incluso la empresa hace una encuesta sesgada sobre la felicidad que irradianos ante esta situación y lo anuncia a bombo y platillo (que rápido se le olvida a la empresa las penurias vividas, los 15 días que pasamos yendo a trabajar una vez implantado el estado de alarma o que fuimos los últimos en acceder a esta modalidad de trabajo). Por el lado contrario, nos encontramos ante una cruda realidad en la que no es oro todo lo que reluce.

La regulación de esta modalidad es muy limitada dentro del Estatuto de Trabajadores, lo cual, provoca que nos encontremos ante problemáticas de todo tipo. El teletrabajo debe garantizar una desconexión digital en la que no por tener el equipo en casa tenemos que estar las 24h pendientes de él o de los mail o chats que tod@s hemos recibido fuera de nuestra jornada laboral. Tenemos que seguir teniendo acceso a formación dentro de nuestra jornada laboral y no ir leyendo cuando puedas o tengas un rato libre una autoformación. La empresa debe, no solo facilitarnos los medios técnicos para nuestro desempeño, sino que debe dárnoslos dentro nuestra jornada laboral y no tener que ir en nuestro día libre o fuera de la jornada. El sueldo se mantiene, pero mi factura de luz sube, al igual que la del aire acondicionado o incluso la del ADSL...pero la factura de la empresa baja y su cuenta de resultados se engorda aún más. En cuanto a los riesgos laborales l@s trabajad@res estamos totalmente desprotegidos y la evaluación del puesto de trabajo es inexistente. Se puede producir una desconexión con la representación sindical y dar por buenas actuaciones por parte de la empresa que claramente no lo son. Por no hablar, de que nos quieran poner una cámara encendida todo el día para ver que hacemos en todo momento...lo cual ya es el colmo y sobrepasa la razón humana...

Con estos breves ejemplos queremos pedirnos que cualquier situación que sufráis dentro de vuestro entorno del teletrabajo, nos la hagáis llegar para así poder tomar las medidas necesarias y evitar situaciones como las ya expuestas. Somos conscientes de que en breve se establecerá una legislación sobre esta modalidad y aunque nuestras esperanzas de que nos favorezca son realmente escasas, os iremos informando al respecto. CGT sigue luchando por que tengas unas condiciones laborales dignas.

REMEDIOS 661215502 (ING)

JAVIER 654212474 (ING)

DANI 686758702 (ING)



Esta crisis sanitaria casi nos lleva a eliminar este apartado. Entendemos que ha sido difícil para tod@s y que ningún@ estábamos list@s para ella pero vemos que la autocrítica y capacidad de mejora es nula para nuestra empresa, para ella es nuestro más sincero **aplauaso de la vergüenza**. Aplaudimos a quien puso el tuitar en la cuenta de unísono

que los clientes eran más importantes que el COVID 19 mientras había trabajadores en plataforma jugándose la vida, aplaudimos mas fuerte a los “héroes” (alguno antes incluso de decretarse el estado de alarma ya estaba en casa) que aparecieron en el video de ánimo que nos mando la empresa, aplaudimos a quien editó ese video...es difícil conseguirlo, pero consiguió no incluir a ninguno de los que estábamos en plataforma durante el estado de alarma. Aplaudimos a los diseñadores del nuevo protocolo de vuelta al centro de trabajo, porque no nos han tenido en cuenta para nada. Como tod@s hemos vivido estas duras semanas y lo único que queremos es pasar página, lo vamos a dejar aquí. Pero que a la empresa y a todas sus altas esferas no se les olvide que CGT sigue aquí y ni perdona, ni olvida.



Los últimos en ponernos a salvo. CGT es el sindicato mayoritario en Unísono a nivel nacional por lo que tanto las actuaciones como el flujo de información son globales. Al día siguiente de decretarse el estado de alarma el centro de Barcelona estaba vacío, luego el de valencia, posteriormente Gijón, Madrid...y nosotros los últimos. La empresa alega que la culpa es de los clientes, ya que fueron ellos quienes se negaron a aceptar el teletrabajo y quienes ponían pegas. Pero nosotros preguntamos, si

hay campañas que son compartidas entre otro centro y Vigo porque los trabajadores de otros centros tardaron tan poco tiempo en estar en su casa con el teletrabajo y nosotros tardamos tanto en salir?? Confiamos en que veáis, al igual que nosotr@s, lo importantes que sois para la empresa y sobre todo en vuestra capacidad de decisión a la hora de hacerle un favor a la empresa con algún cambio de turno, hacer alguna hora extra...



Cono tod@s sabéis la empresa ha pretendido instalar cámaras en todos nuestros equipos y mantenerlas encendidas durante toda la jornada. Esto es una autentica aberración, ya que atenta no solo contra el derecho a la intimidad del trabajad@r sino contra el de su pareja, conviviente o incluso contra menores que puedan residir en la vivienda. Gracias a la actuación conjunta de CGT a nivel nacional, las acciones legales llevadas a cabo y los informes negativos de cada centro, hemos conseguido que la empresa quiera implantarlo únicamente si el trabajad@r da su consentimiento. Que decir tiene que os animamos a rechazar tajantemente esta posibilidad y que

en

caso de cualquier presión por parte de la empresa os opongáis en contacto con nosotr@s para así poder asesoraros con los pasos a seguir. Por este fallido intento para vosotros son nuestros pitos.



CLARA

680934335 (ING)



AARON

686108815 (ING)

Como

habréis podido observar os han llegado por mail, los centros de trabajo. Lo Reanudación de la con la perspectiva de la diferentes reuniones indica que estamos ante partes se puede ir entre empresa y un informe negativo al espera, eso sí, las comunicaciones de cómo va a ser nuestra vuelta al centro, los recibimos tod@s...



todos

con las diferentes comunicaciones que la empresa está preparando la vuelta a está haciendo a través de un Plan de Actividad que poco o nada coincide sección sindical de CGT. En las mantenidas con la empresa se nos un documento “vivo” que entre ambas modificando y adaptando al equilibrio trabajador. A día de hoy y tras realizar respecto, la empresa ni está ni se la

CGT es totalmente contrario a este plan por numerosos aspectos pero vamos a poner algunos de los ejemplos más sangrantes:

- Se habla de un control del aforo para garantizar la distancia de seguridad sin especificar cuant@s trabajadr@s se reincorporaran a cada centro o que trabajador@s se reincorporaran (no olvidemos que no solo aquellos que tienen un enfermedad crónica son personal de riesgo). Se nos menciona la posibilidad de reincorporaciones de forma escalonada sin especificarnos cómo se van a respetar el turno que actualmente tiene cada trabajad@r.
- Se nos indica que tenemos que lavarnos las manos antes del comienzo de la jornada, pero no se nos dice que nos podremos lavar mas tarde para hacer esto.
- Se nos dice que tendremos que auto limpiar nuestro puesto, pero no se nos dice de cuánto tiempo (suponemos que dentro de nuestra jornada, aunque tampoco lo dice) disponemos para hacerlo.
- Se nos remite a que hagamos una encuesta para saber cuál es el estado de nuestra salud, que nos llame el servicio médico de nuestra empresa para valorar nuestra situación...pero no especifica cuando ni como, aunque seguro que su propuesta es antes de ir a tu puesto de trabajo mientras estas preparando a tus hijos para ir al colegio o simplemente estás en tu tiempo libre tomando un café.
- Existe la posibilidad de que se nos haga firmar un documento que acredite que no he estado enferm@ durante los últimos 14 días...¿para qué? ¿Para eximir de responsabilidad a la empresa si pasa algo? ¿y si soy asintomático?

Estos no son más que unos tristes ejemplos de lo que seguimos suponiendo para la empresa y como se trata de un documento “vivo”, aunque parezca estar muerto e implantado, aún no podemos hacer más que avisar como lo estamos haciendo. CGT no va a permitir que la vuelta se haga de manera improvisada, sin criterios correctos y coherentes y sobre todo sin seguridad para tod@s. Por todo lo

expuesto tened por seguro que esta sección tomará las medidas oportunas si la vuelta se produce conforme a este documento y sin tener en cuenta nuestras numerosas aportaciones.



CARLOS
609404404



VERO
633484028



¿Qué es el artículo 34.8?

Como tod@s ya seguramente conozcáis, este artículo se basa en la siguiente redacción:

“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa...”

Pues bien, la gestión de nuestra empresa para hacer frente a este nuevo derecho de l@s trabajador@s está siendo nefasta. Todas las solicitudes que se están produciendo últimamente en nuestro centro están siendo denegadas automáticamente. En dicho rechazo la empresa alega que no somos suficientes para atender las llamadas, que no puede prescindir de ninguno de nosotr@s porque los clientes les penalizan...

La empresa ya ha generado un texto tipo que no se digna ni a revisar ante cada caso, tenemos conocimiento de que ante una solicitud por parte de un trabajador de no trabajar fines de semana ni festivos (por no tener con quien dejar al menor ya que ambos progenitores tienen turnos rotativos complejos), la respuesta de la empresa comienza con un maravilloso "muy señora nuestra" y continua con un "no podemos aceptar su petición de no trabajar los fines semana"...Y los festivos?.

Desde CGT somos conscientes de que las adaptaciones deben ser razonables y proporcionadas pero no deben ser una excusa para que la empresa pueda seguir explotándonos. La plantilla de Unísono se encuentra extremadamente ajustada para la prestación del servicio en campañas como por ejemplo la de la ING. Esto provoca muchos problemas a la hora de librar festivos, pedir su compensación, librar fines de semana o incluso pedir vacaciones. La empresa, gracias a esta situación, obtiene un plus de beneficio ya que se ahorra numerosos sueldos al no tener que organizar una plantilla razonable y proporcionada que no vaya en contra de nuestros derechos.

Por todo esto, desde CGT os animamos a que sigáis solicitando este derecho ya que desde esta sección no dudaremos en seguir acudiendo al juzgado o donde haga falta para luchar por él. En caso

de que necesitéis cualquier tipo de ayuda a este respecto o sobre cualquier otro, por favor, poneos en contacto con cualquiera de nuestros delegad@s sindicales.



ANTIA 622051825
697961184



SARA