

Boletín VII CGT



Boletín 7

TELEPERFORMANCE
PONFERRADA

Personas, familias y derechos

Eventos, información y sugerencias

Y ahora... qué?

Comenzamos el año 2020 con un compañero inesperado, y nuestras vidas cambiaron por completo. Nos vimos obligados a cambiar la forma de trabajar, de relacionarnos y en general la forma de vivir...

Nos enfrentamos, cada uno como mejor supo hacerlo, a una nueva situación nunca antes conocida.

¿Y ahora? ¿Cómo vamos a enfocar la vida después de la pandemia?

Nos movemos en un mundo nuevo, lleno de incógnitas, de estrés y de miedo frente a lo que nos va a acontecer.

Nadie se arriesga a aventurar como será el mundo después de la pandemia, aunque todos somos conscientes de que pocas cosas volverán a ser como antes puesto que el virus, al parecer, no tiene previsto abandonarnos con premura.

Por lo pronto, los grandes países comienzan a cambiar sus políticas ante una crisis sanitaria a nivel global, en la que los sistemas sanitarios actuales no han sido capaces de responder de manera satisfactoria. Todos los sistemas se verán obligados a cambiar sus modelos económicos para centrarse en lo que de verdad importa, la salud y el bienestar. Para que esta premisa se cumpla deben tener en cuenta el bienestar del planeta, puesto que nos influye directamente.

Cabe aventurar que vamos hacia una época que va a estar dirigida por los recursos digitales. Lo hemos visto ya en el inicio de la pandemia con la



implantación del teletrabajo. También con las comunicaciones, que antes se hacían por medios ordinarios y ahora se hacen de manera digital en la mayoría de los trabajos y de la vida en general. Hasta las compras, ya sean de productos de necesidad o no. Se ha registrado un aumento de aproximadamente un 70% en las compras online.

En cuanto a la sociedad en general, debería encaminarse a vivir en una sociedad más solidaria y proclive al apoyo mutuo, pero, el tiempo demostrará que con el paso de los meses y la derrota al coronavirus, volveremos a vivir en una sociedad en la que prime el individualismo y materialismo que hasta ahora estábamos viviendo... Sería lamentable que una vez instalados en la nueva normalidad, nos limitemos a lamentar bajas humanas y las pérdidas económicas, y que, cuando la crisis sea solo un recuerdo, volvamos a ser como antes, regresando a las ansias por acumular poder y confort, y seamos incapaces de inventar un futuro mejor.

Por ello, deberíamos sentarnos a reflexionar que hay numerosas cosas mucho más importantes que la economía global y el confort individual, y actuar conforme a ello, puesto que el verdadero bienestar de la sociedad depende tanto de los gobiernos como de nosotros mismos, al atender las necesidades del prójimo.

Søren Kierkegaard dijo una vez:

«La vida sólo puede entenderse mirando hacia atrás, pero debe vivirse hacia adelante»

Boletín n° 7

Julio / 2020

CONTENIDO:

Y ahora... qué?	2
¿Qué es un permiso retribuido?	3
¿Cómo puedo pedir una reducción?	4
Ayudas Covid_19	5
8M: de lucha indispensable a ...	6
Acuerdo reorganizativo Campaña Vodafone	6
CGT consigue que Konecra devuelva vacaciones	7
Enfermedades más comunes de telemarketing	8
Elecciones en otros sites	9
Sentencias ganadas por CGT 2019/2020	10
Sólo la gente salva al trabajador	12
Teleperformance obstaculiza nuestra labor sindical	13

¿Qué es un permiso retribuido?

Un permiso retribuido es una ausencia del trabajo en la que tienes derecho a retribución previo aviso y justificación; y desde que ocurra el hecho causante.

¿En qué ocasiones puedo pedirlo?

Quince días naturales en caso de matrimonio o formación de pareja de hecho. Se iniciará el primer día laborable siguiente al del hecho causante, cuando este hecho no suceda en día laborable.



Tres días de permiso por nacimiento más dieciséis semanas de permiso de paternidad/ maternidad. Cuatro de estas semanas se deben disfrutar de manera ininterrumpida a continuación del parto. Se iniciará el primer día laborable siguiente al del hecho causante, cuando este hecho no suceda en día laborable. El resto a continuación o a continuación del permiso de la madre en las mismas condiciones. (Los tres días de permiso por nacimiento, hasta que no resuelva la comisión paritaria no es firme pero es reclamable)

Hasta los nueve meses del hijo sin reducción de salario: Una hora de lactancia (o dos medias horas) o quince días (salario completo) . Hasta los 12 meses con reducción de salario. Estas horas de lactancia se generan al incorporarse al trabajo después del permiso de maternidad/paternidad.

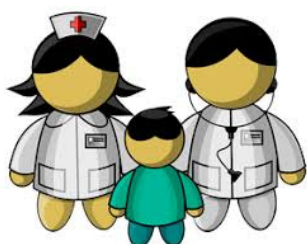


Tres días en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos (cuatro días en caso de que nos tengamos que desplazar más de 200 km). Se disfrutarán de forma continuada, dentro de los diez días naturales, contados a partir del primer día laborable siguiente al del hecho causante, cuando este hecho no suceda en día laborable.

Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos (cinco en caso de que nos tengamos que desplazar más de 200 km) y dos días en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos. Se iniciará el primer día laborable siguiente al del hecho causante, cuando este hecho no suceda en día laborable. Si el día del hecho causante el trabajador ya ha comenzado su jornada laboral el trabajador puede comenzar el permiso al día siguiente o día siguiente laborable.



- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (exámenes oficiales, juicios...)
- Un día por matrimonio de padre o madre, hijo o hermano, en la fecha de celebración del evento.
- Dos días por traslado de domicilio, que no serán acumulables a la licencia de matrimonio.



Treinta y cinco horas retribuidas al año para asistir a consultas de médicos de la seguridad social. Estas treinta y cinco horas se pueden usar para acompañar al médico a los hijos menores de 12 años. También se pueden aplicar para acompañar a ascendientes mayores de 65 años u otros familiares de hasta segundo grado con discapacidad, en caso de que convivan con el trabajador de forma declarada en el modelo 145 y no realicen actividad retribuida.

¿Cómo puedo pedir una reducción de jornada?

Hay varios motivos por los que se puede reducir una jornada de trabajo ordinaria. A continuación vamos a hacer una compilación de las reducciones a las que tenemos derecho, atendiendo a circunstancias de carácter personal.

Por lactancia de hijos/as menores de 9 meses

Art. 37.4 del ET; recogido parcialmente en C.C. Contact Center_ Art. 32.1 del C.C.

* Ya sean biológicos, por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

* Se puede escoger entre una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, o una hora de reducción de jornada al principio o al final de la misma, ó treinta minutos al principio y otros treinta minutos al final, en todo caso retribuido. Este derecho es indistinto para la madre como para el padre. Este permiso puede ejercerse por un sólo progenitor independientemente de que el otro se encuentre en situación de desempleo o no.



* También es válido para cualquier tipo de lactancia, ya sea natural o artificial.

* La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

* Quien ejerza este derecho puede acumularlo en jornadas completas y sustituirlo por 15 días naturales a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del periodo de la suspensión del contrato por maternidad por cada hijo/a.

Por hospitalización del neonato

Art. 37.5 del ET; C.C. Contact Center Art. 32.6

Debido a un nacimiento prematuro o por cualquier causa el bebé tenga que quedarse ingresado a continuación del parto, el progenitor puede ausentarse una hora diaria con derecho a remuneración y a reducir su jornada dos horas diarias con la disminución proporcional del salario.



Por guarda legal

Art. 37.6 del ET. ; C.C. Contact Center Art. 32.2, 32.3 y 32.4



Quien tenga a su cuidado directo:

- algún niño/a menor de doce años.
- una persona con discapacidad (física, psíquica o sensorial) que no desempeñe una actividad retribuida.
- cuidado directo de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida.

Podrá reducir su jornada entre un octavo y un máximo de la mitad con disminución proporcional del salario.

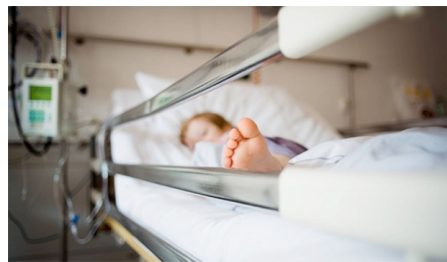
Las reducciones pueden concretarse de lunes a viernes, o en otra distribución, a decisión del trabajador/a.

Por cuidado de un menor con cáncer o enfermedad grave
Art. 37.6 del ET: compensada con subsidio.

Menores afectados con tumores malignos, melanomas y carcinomas.

Menores con enfermedades graves que impliquen ingreso hospitalario de larga duración, y requiera su cuidado directo, continuo y permanente. Se consideran “enfermedades graves” las recogidas en el anexo del RD 1148/2011.

El trabajador podrá, con reducción de salario, si bien compensado con subsidio, reducir entre el 50% y la totalidad de la jornada, hasta que el menor cumpla los 18 años.



Por ser víctima de violencia de género o del terrorismo
Art. 37.8 del ET. ; .C. Contact Center Art. 32.5

Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, podrán reducir su jornada, con disminución proporcional del salario, o reordenar la jornada de trabajo adaptando su horario.



El trabajador/a víctima de violencia de género también puede suspender su contrato temporalmente.

Existe el derecho preferente a cambiar de centro de trabajo cuando existan vacantes.

No computarán como faltas de asistencia las provocadas por violencia física o psicológica derivada de la violencia de género.

Las faltas de puntualidad en dichas circunstancias se encuentran justificadas.

Ayudas Covid-19 Junta de Castilla y León

Medidas extraordinarias de la Junta de Castilla y León para CIUDADANOS y FAMILIAS _ Ayudas COVID-19

Ante la situación excepcional por la que estamos atravesando, la Junta de Castilla y León ha lanzado un paquete de medidas para paliar los efectos devastadores que la pandemia del Covid19 está produciendo en el conjunto de la ciudadanía y en especial de muchas familias que están afrontando importantes dificultades económicas.

Son cuatro grupos de medidas que abarcan la **conciliación** familiar, medidas en **materia de vivienda**, así como **prestaciones o subsidios** y también cubriendo **emergencias sociales**, reforzando la protección a las familias.

Estas medidas van desde la compensación económica al disminuir los ingresos de algunos trabajadores, a verse obligados a reducir su jornada o al solicitar excedencias para el cuidado de menores y/o mayores a cargo; e incluso ayudando en el pago de las cuotas por compra o alquiler de la vivienda habitual y ayudas a desempleados.

Todas aquellas personas interesadas, podrán consultar más información en la Sede Electrónica de la web de la Junta de Castilla y León, teniendo en cuenta que el plazo de presentación comenzó **el 11 de mayo de 2020 y finalizará, en función de cada ayuda, entre agosto y septiembre de 2020.**

https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100/1284954110294/_/_/

8M: De lucha indispensable a cabeza de turco

Millones de mujeres de todo el mundo, apoyamos en 2017 una huelga histórica. La primera internacional que suponía un parón a nivel laboral, estudiantil, de consumo y de cuidados.

La CGT, en coordinación con el movimiento feminista, ha convocado las huelgas y ha participado activamente en las diferentes acciones y movilizaciones de cada año, bajo los principios antipatriarcales, anticapitalistas y antirracistas de nuestra organización.

Como cada año, el 8 de marzo de 2020, miles de personas salimos a las calles en España, reivindicando un cambio real en las condiciones sociales y laborales de las mujeres, el fin de la violencia machista a nivel social y estructural, una igualdad y una libertad efectivas... Sin embargo, los acontecimientos posteriores a la celebración del 8 M, han modificado su percepción social en una parte de la población.

El Gobierno decretó el estado de alarma por el Covid-19 el día 14 de marzo, y desde entonces, la oposición ha utilizado diversas artimañas para hacer campaña: desde la utilización de fotomontajes, a la creación de perfiles falsos en redes sociales; desde la creación de bulos, a las críticas feroces y constantes (y contradictorias) de todas y cada una de las medidas tomadas por el Gobierno; llegando incluso a falsificar informes policiales y judiciales, como se ha demostrado estos días...

Uno de los argumentos más recurridos por parte de la derecha más rancia de este país, y sus medios de comunicación afines, ha sido la vinculación del origen del virus o de su expansión, con la celebración del 8M. Algunos, cuya mentalidad no parece haber evolucionado desde la edad media, parecen creer que las mujeres nos reunimos en aquelarres alrededor de una hoguera, donde



Cartel 8M Día internacional de la Mujer Trabajadora.

creamos nuestras pociones malignas... y esta vez, hemos dado en el clavo: una pandemia mundial.

Ese mismo fin de semana, incluso ese mismo día y con asistencias multitudinarias, se celebraron decenas de actos: partidos de fútbol y otros deportes, misas, congresos...; y se mantuvo el uso normal de medios de transporte masificados, bares, discotecas...



Pero la demagogia no entiende de lógica. Los partidos políticos de la oposición, o bien convocaron y acudieron a la manifestación, o participaron ese mismo día en un mitin antifeminista, al que acudieron 9.000 personas... Y esos mismos que han estado atacando al 8M sin ningún escrúpulo, se han estado manifestado en Madrid y otras ciudades, protagonizando escenas dantescas en pleno estado de alarma, aún en fase 0, para pedir la dimisión de un gobierno legítimo en nombre de la "libertad", poniéndonos a todos/as en peligro y faltando al respeto de los familiares de las víctimas, al sacrificio y esfuerzo de todo el personal sanitario, etc.

El hecho de que se intente desvirtuar el feminismo, utilizándolo claramente con intereses políticos, refuerza aún más la necesidad de nuestra lucha. No hay que olvidar que, durante toda la historia de la humanidad, las mujeres nos llevamos la peor parte en las crisis económicas y sociales. Es lógico, teniendo en cuenta que cargamos con todo el peso de los cuidados familiares y tareas del hogar, la mayoría de los empleos precarios están mayormente ocupados por mujeres (incluidos los de economía sumergida), así como casi el 75% del personal sanitario (excepto altos cargos, que el 80% son hombres), etc.

Además de todas estas razones para seguir reivindicando nuestros derechos, no hay que olvidar nunca las realidades más silenciadas, ya que en estos períodos de inestabilidad económica, se produce un incremento importante de todos los tipos de violencia ejercida sobre las personas más vulnerables. Ya antes del estado de alarma, una de cada cuatro niñas y uno de cada siete niños sufrían abusos sexuales, y el 60-80% de esas agresiones se producen dentro del hogar (según datos actuales, se ha multiplicado por 6 el número de casos, al estar recluidos con sus agresores).



Durante las primeras cinco semanas del estado de alarma, se han producido una media de 118 detenciones de maltratadores diarios, a pesar de que las mujeres denuncian un 40% menos, por miedo, inseguridad, o simplemente por la obligación de estar en cuarentena. Se ha producido un aumento altísimo de la distribución y el uso de pornografía infantil a nivel mundial, y entre las búsquedas más comunes en ese tipo de páginas web, se encuentran las relacionadas con violaciones, violencia e incesto. Las mujeres prostituidas han seguido siendo esclavizadas en muchos casos, obligadas por sus explotadores (no olvidemos que el 90% proviene de la trata), o por la necesidad, poniendo en peligro su salud y siendo víctimas del incremento de violencia causado por la crisis. Las que no han podido “trabajar”, deben pagar su estancia y manutención, y su deuda impagable sigue aumentando...

No nos faltan razones para seguir luchando, lo que escasea es la voluntad firme y clara de todas las personas para atacar a la raíz de todas estas problemáticas sociales: debemos seguir luchando por una educación pública, laica, no sexista y sin estereotipos de género, basada en valores e inclusiva; por una educación afectivo-sexual sana e igualitaria, por una economía sostenible, justa y solidaria...



En resumen, por una sociedad donde quepamos todas las personas y no sobre ninguna. ¿Qué mundo quieres ver cuando salgamos de esta crisis?

¡SIN FEMINISMO DE CLASE NO HAY REVOLUCIÓN!

CGT consigue que Konecta devuelva vacaciones

Las vacaciones no son días a disposición de la empresa para que los utilice como le dé la gana, son un derecho para disfrutar del descanso mental y físico necesario.

Gracias a la intervención de CGT, Konecta ha aceptado devolver los días de vacaciones que impuso a 162 trabajadores/as, los días 18, 19 y 20 de marzo, sin que previamente los solicitaran, comprometiéndose a comunicárselo personalmente a las personas trabajadoras/es y no se ha atrevido a defender en un juzgado lo indefendible.



Enfermedades más comunes del Telemarketing

ESTRÉS: El **estrés** es más o menos alto según la empresa donde desempeñes el trabajo y va en función de si tienes mucha carga de trabajo, si no tienes claras las directrices de lo que tienes que hacer, si hay varios jefxs que se contradicen, si es venta o atención al cliente... Todo esto puede derivar en alostasis provocando **trastornos osteomusculares** y **enfermedades cardiovasculares**, vamos...riesgo de **infarto**...



PÉRDIDA AUDITIVA, DOLOR DE CABEZA Y CANSANCIO



Normalmente tenemos unos cascos (auriculares y micro) que no son del todo adecuados y que generan más ruido del que ya hay. Esto se traduce en **pérdida de la audición, dolores de cabeza y un cansancio generalizado** que, en ocasiones, cuesta quitarse de encima

LUMBALGIAS Y CERVICALGIAS SEVERAS: Hay que tener en cuenta que estar sentadx durante tiempos tan largos ya es una carga muscular alta. Debido a esto y muchas veces al mal estado de los sillones donde nos sentamos, estas casuísticas se traducen en posturas desaconsejables que, junto con las que tenemos que adoptar muchas veces para que el ruido no interfiera en nuestro trabajo nos perjudican gravemente y nos generan estas dos enfermedades.



VOZ

Si a los malos auriculares y micrófonos, que muchas veces nos hacen forzar la voz, le sumamos que trabajamos en una plataforma repleta de teleoperatorxs con el consecuente barullo y ruido ambiente nos vemos obligadxs, en numerosas ocasiones, a forzar la voz y el resultado es el que ya sabemos todos, **afonía severa** e incluso **nódulos**.

EL SINDROME DEL TUNEL CARPIANO. Es una enfermedad temida por los usuarios de ordenadores, sobre todo porque acaba impidiéndonos trabajar frente a un ordenador.

Este síndrome es una neuropatía periférica que ocurre cuando el nervio mediano se comprime dentro del túnel carpiano, a nivel de la muñeca. Se puede producir por la inflamación de los tendones o por la presencia de líquido en la cavidad del túnel carpiano.



DEPRESIÓN

Derivada de lo anterior por el estrés que nos produce vernos afectadxs por alguna de las enfermedades anteriores y poner en riesgo nuestro puesto de trabajo.

VISTA

Trabajamos sin pantallas adaptadas con jornadas continuas en la mayor parte de los casos. Si le sumamos las luces fluorescentes que suele haber en la mayoría de los callcenter, esto da lugar a **dolores de cabeza intensos, sequedad ocular, conjuntivitis, mareos, fatiga visual**...



Elecciones en otros sites

8 años después CGT sigue siendo el único sindicato que crece en Transcom Madrid

Elecciones de octubre de 2019. Con mucho trabajo, 8 organizaciones sindicales compitiendo, un Despido Colectivo presentado (y retirado gracias al trabajo de CGT), y mucha confusión interesada por parte de la empresa y algunos sindicatos. Desde que CGT entró en la empresa ha determinado la acción sindical en el día a día. Dejamos a otras organizaciones que sigan con su uso y costumbre de chismorreos. Sabemos que nada que afecte a la plantilla se mueve sin la vigilancia y control de la CGT, y esa fue, es y será nuestra vocación, junto con la irrenunciable defensa de los derechos de los trabajadores; lo que incluye, pese a quien pese, la defensa de los puestos de trabajo.

CGT roza la mayoría absoluta en ATENTO (Barcelona)

Elecciones de noviembre de 2019 en todos los centros de la provincia. Nuevo Comité de Empresa provincial: - CGT 11 personas electas. - UGT 6 personas. - CCOO 4 personas. - STC 2 personas. - USOC con 33 votos se queda fuera. Desde el Sector Federal de Telemarketing de la CGT nos congratulamos del resultado, y damos la enhorabuena a lxs compañerxs electxs. Llevamos más de una década dominando en Atento Barcelona, y cada vez con más fuerza.

El anarcosindicalismo gana las elecciones sindicales en DXC Technology (Barcelona)

Elecciones de noviembre de 2019. En este centro de trabajo nos presentamos por primera vez en 2015 obteniendo 5 delegadxs, frente a 7 delegadxs de CCOO y 5 de UGT. Después de ver como trabajamos, la plantilla ha dado la confianza a CGT otorgando por primera vez una mayoría de apoyos. El resultado ha sido: - CGT 105 y 6 Personas electas - UGT 96 votos y 6 personas electas - CCOO 88 votos y 5 personas electas. La CGT obtiene un nuevo éxito que se suma a las 7 victorias en centros de Barcelona en el último año, algo que demuestra el apoyo que tiene en esta ciudad y este sector.

CGT consigue entrar en Digitex Talavera de la Reina

Elecciones de noviembre de 2019. En este centro de trabajo no teníamos representación. Nos hemos presentado con una lista de 40 candidatos que desde el principio apoyaron sin fisuras a la CGT. Ahora tenemos 3 delegadxs. Agradecemos su confianza a toda la gente que ha votado por CGT. Y a los que aún no lo han hecho, les garantizamos que trabajaremos duro los próximos 4 años para ser merecedores de ella. Damos la enhorabuena a esta sección y las gracias a quienes han colaborado de una u otra forma. La CGT obtiene un nuevo impulso en la empresa en la que ya teníamos mayoría en Madrid y León. Seguiremos trabajando cada día.

061 Huelva: CGT gana las elecciones en Ilunion Emergencias

Elecciones de enero de 2020 en la empresa que se encarga de participar en las licitaciones de los servicios de emergencias, externalizados por las administraciones públicas. En este caso votaban las personas que trabajan en Huelva para esta subcontrata. CGT obtuvo 14 votos por 0 de la UGT (no se votó ni su candidata), por lo que la candidata de CGT, ha obtenido el respaldo mayoritario para asumir su representación en los próximos 4 años en el centro. Cada día somos más y más fuertes.

¡Nuestro esfuerzo está caminado a seguir aumentando nuestra representación en todos los Sites a nivel nacional!

Sentencias ganadas por CGT 2019/2020

Sentencia de la Audiencia Nacional el 23/05/2019 - La CGT consigue que los permisos de matrimonio, nacimiento y fallecimiento cuenten a partir del primer día laborable

Se reclamaba una interpretación que no afectara a otros derechos importantes como el disfrute de días festivos o el derecho al descanso intersemanal.

Hasta este momento se entendía que, por ejemplo, cuando el fallecimiento del familiar de una persona trabajadora se producía en viernes, esta debía volver a su puesto de trabajo el lunes porque el permiso de dos días se consumía en el fin de semana. A raíz de esta demanda ganada, la entrada en el puesto de trabajo debe producirse el miércoles.



Permisos retribuidos

Sin acuerdo en SIMA ante demanda de CGT para mejorarlos

Queremos añadir a la sentencia anterior, que cualquier día festivo que coincida desde el inicio de disfrute, tampoco compute. Al no haber acuerdo en SIMA (órgano de mediación y arbitraje), el siguiente paso será llevar a las patronales AEC y AENIMO a los tribunales.

La Audiencia Nacional emite una sentencia que reduce la discriminación - 29/05/2019

En la retribución correspondiente a los días de ausencia por uso de permisos retribuidos, se deben abonar todos los conceptos salariales que se hubieran devengado de haber existido una efectiva prestación de servicios. Además del salario-día, se deben cobrar: pluses de domingo o festivo, de nocturnidad, de idiomas...

La sentencia confirma asimismo las implicaciones de esta cuestión en materia de igualdad, estableciendo que en las ausencias por motivos de conciliación, el impago de los pluses, suponía una discriminación por razón de sexo, ya que la mayoría de las personas que hacen uso de esos permisos son mujeres con cargas familiares.



La sentencia de la Audiencia Nacional avala juntar el permiso de lactancia y la excedencia por cuidado de hijo/a, sin descuento salarial - 21/01/2020



La empresa denunciada aplicaba descuentos salariales a trabajadoras (90% mujeres) por el tiempo proporcional a los 9 meses del permiso de lactancia, si habían solicitado excedencia de manera inmediata a éste, obligando en la práctica a elegir uno de los derechos.

La sala considera que la igualdad de género debe primar a la hora de interpretar y aplicar una norma cuando existan varias opciones, e insta a las empresas a "facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral".

El Tribunal Supremo da la puntilla al Artículo 17 del Convenio - 15/02/2020

El Pleno da la razón a CGT en su demanda contra Teleperformance, y acusa a la empresa de enmascarar las extinciones de contrato, producidas usando el Art. 17 y superando los umbrales que les obligaban a tramitar un Despido Colectivo.

Han pasado casi 22 años desde que se publicó el primer Convenio, que ya regulaba este precario e injusto procedimiento. CGT lleva desde entonces peleando en cada convenio y despido a despido este artículo y su aplicación, criticando a CCOO y UGT por avalar con su firma estos despidos, y recalcando que el artículo 17 legalizaba el despido por finalización de un contrato de obra o servicio, cuando éste seguía existiendo en la empresa.

En la negociación del VI convenio, en 2016, llegamos hasta la sede del Parlamento Europeo para denunciar este artículo y, a pesar de todo, en 2017 CCOO y UGT volvieron a firmarlo.

Por fin, el Art. 17 ha dejado de preocuparnos. El T. S. ha dejado claro que el **Estatuto de los Trabajadores prevalece sobre el convenio**, y las empresas llevan meses sin aplicarlo.



El TS tumba los servicios mínimos del Gobierno de la Comunidad de Madrid en el SUMMA 112 durante la Huelga del 8M de 2019 - 03/03/2020

El Tribunal Superior ha reconocido que los servicios mínimos decretados por el Gobierno del PP y Ciudadanos para el 8M, infringieron el derecho constitucional a la huelga, y que fue validado sin crítica alguna, obviando cualquier tipo de justificación o motivación, ni explicación de porque se estableció un número concreto de personal.

Esta sentencia se suma a la 785/2019 que anuló también los servicios mínimos del 8M del año anterior (2018) en el SUMMA 112. La reiteración de sentencias, demuestran el carácter retrógrado del gobierno, que con sus Servicios Mínimos inconstitucionales, patriarcales y machistas han impedido que las personas que trabajan en este servicio de Contact Center, mayoritariamente mujeres, ejercieran su legítimo derecho a la huelga. La CGT está estudiando si la reiteración, permite la tramitación de una querrela por prevaricación y contra los derechos de las trabajadoras, por parte de los políticos que tomaron esta decisión vulnerando los derechos fundamentales.



El Tribunal Supremo nos da la razón frente a Transcom: La media de las ampliaciones de jornada deben pagarse en vacaciones - 22/05/2020

El Tribunal Supremo obliga a esta multinacional a pagar las medias anuales de las ampliaciones de jornada en las vacaciones, de forma análoga a como se hace con el resto de la retribución estival. Se acabó minorar la retribución en vacaciones en función de la jornada vigente en el momento del disfrute, sin tener en cuenta las ampliaciones hechas a lo largo del año. La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional desestimó nuestra demanda hace 2 años pero CGT no se rindió y siguió luchando. La Fiscalía también nos quitó la razón pero finalmente el Tribunal Supremo ha tenido en cuenta nuestra argumentación y cree que la práctica iba en contra del principio de no discriminación entre las personas trabajadoras a tiempo completo y a tiempo parcial. Se reconoce el derecho de que la retribución en vacaciones para su período vacacional, no se vea mermada por una decisión empresarial. Esta sentencia abre la puerta en todo el sector para que la retribución en vacaciones sea la justa, incorporando un nuevo criterio al resto de conceptos logrados demanda a demanda de CGT, y es una nueva victoria en una lucha constante en un sector muy precarizado. Las personas trabajadoras de Transcom, ya pueden reclamar las medias de ampliaciones en vacaciones desde el 2018. La lucha sigue pero la lucha sirve.



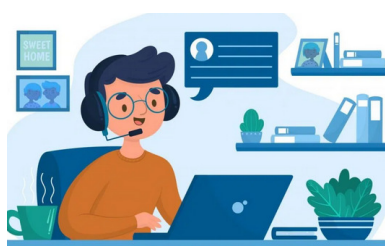
Desde CGT Teleperformance hemos comenzado con los trámites para que nuestra empresa también acate también la sentencia

Sólo la gente salva al trabajador

Después de estos meses tan nefastos para toda la humanidad, con una pandemia mundial que ha assolado a todas las comunidades de este planeta, podemos sacar como conclusión: la gente es la que siempre está para ayudar a los demás.

Ni las multinacionales, ni los bancos, ni las grandes instituciones... salvan vidas. Los que sí lo han hecho son los trabajadores esenciales. Personal sanitario, limpieza, cajas, distribución y logística, o agricultura, han mantenido en pie a la sociedad en uno de los momentos más bajos que recuerden los más viejos del lugar.

Pero en el grupo de trabajadores esenciales ha habido un nuevo grupo de héroes y heroínas sin capa, lxs teleoperadorxs, que se han visto inmersos en el mayor experimento de teletrabajo como cambio de paradigma de las relaciones sociales y laborales entre el trabajador y el patrón.



Si el 13 de marzo alguien te dice que vamos a trabajar desde casa durante el resto del año nadie se lo creería. La empresa a través de sus comunicaciones pedía que se mantuviera la calma y que se tuviera una higiene extrema. A priori, parecen cosas sensatas que te pidieran mantener la higiene y la calma pero en ningún momento nuestra empresa demostró intención de implantar el teletrabajo salvo alguna excepción con una cuenta de Disney Plus, que empleaba a tres antiguos miembros de Vodafone durante un mes y que duró el experimento...

Todo el mundo sabe que si no hubiera habido un caso o dos positivos por Covid-19, el teletrabajo podría haber tardado aún más, siendo una auténtica necesidad en aquellos momentos de pandemia, incluso un imperativo para evitar problemas de seguridad dentro de plataforma.

Sin duda lxs trabajadorxs, de los que se nutre la empresa en este site, son de los mejores valores que tiene y tendrá, pero no es excusa para esconder su falta de reacción en momentos tan importantes en el devenir del centro. Esxs mismxs trabajadorxs, al ver la falta de respuestas por parte de la empresa, se vieron obligados a reducir su jornada, solicitar vacaciones "voluntarias" o excedencias en el beneficio de su salud y la de sus familias y en detrimento de sus ingresos económicos, porque no debemos olvidar que la implantación del teletrabajo en condiciones sanitarias adecuadas se pudo producir más por el esfuerzo de los trabajadores que por la eficacia de la empresa.



Durante estos meses de confinamiento, hemos podido ver en las redes sociales oficiales de Teleperformance las felicitaciones y agradecimientos por parte de la empresa a muchas de las personas que hicieron posible y agilizaron el teletrabajo en los diferentes sites. Sin embargo, nos ha llamado la atención que esas felicitaciones siempre han ido dirigidas a personal de estructura de Teleperformance. No hemos visto ni una felicitación, ni un agradecimiento a nuestrxs compañerxs teleoperadorxs que son lo que realmente han estado al pie del cañón, sin dejar de ejercer sus labores en ningún momento y encima aguantando las precarias condiciones del teletrabajo, incluso agravando más su situación

Desde la CGT nuestras felicitaciones van para **TODXS VOSOTRXS!**

Teleperformance obstaculiza nuestra labor sindical

Como viene siendo costumbre en esta Empresa, y por desgracia cada vez más habitualmente, existen intentos por entorpecer nuestra labor sindical. En esta ocasión a través de la aplicación BAND. En la mayoría de los casos es nuestra única forma de comunicarnos directamente con todos los empleados y empleadas de la Empresa.



A diario nuestroxs compañerxs comunican, a través de los chats habilitados, errores en las horas a devolver del acuerdo organizativo, errores en horarios, en excesos de jornada... Ante el silencio por parte de la empresa de muchas de las dudas y reclamaciones que se exponen, respondemos a lxs agentes, con las indicaciones que desde Teleperformance nos remiten para poder ayudar a resolver sus incidencias con la información contrastada con la Empresa, además de reportar todas las situaciones que consideramos se deben resolver lo antes posible.

Ante la situación actual, en la que casi la totalidad de los agentes están en teletrabajo, debemos aclarar que Teleperformance no nos ha proporcionado un canal de comunicación bidireccional, por lo que si algún compañero necesita asesoramiento o representación sindical, no existe ninguna vía para ello y, o bien el agente no puede hacer valer sus derechos o tiene que buscar, si eso le es posible, alguna alternativa fuera de los canales de comunicación empresarial para encontrar ayuda, ya que no se nos ha facilitado ninguno. Sólo podemos disponer de un “tablón de anuncios” en Portalepleado, que muchos trabajadores no conocen su funcionamiento, en la que sólo podemos publicar noticias sin comunicación directa con nuestroxs compañerxs.



Lejos de agradecer esta labor informativa, ya que evitaría que los agentes saturen el chat reclamando varias veces lo mismo, nos borran los mensajes, alegando que no se podía usar el chat para hacer “campaña sindical”.

El chat de BAND es la única herramienta, a día de hoy, con la que contamos para poder comunicarnos bidireccionalmente con la totalidad de la plantilla.

Respondiendo a una duda o consulta de lxs trabajadorxs a través de BAND no tratamos de hacer ningún tipo de campaña, sino de trasladar a través del medio disponible la información que necesitan.

Este entorpecimiento a la labor sindical atenta, en este caso, contra el derecho a la información de los trabajadores, recogido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Seguiremos ayudando a todo aquel compañerx que lo necesite a pesar de las trabas que la Empresa quiere interponer. No permitiremos que Teleperformance bloquee nuestra labor sindical. Seguiremos peleando para que se habilite un canal de comunicación adecuado en el que todxs podáis dirigirnos a nosotrxs, en todo momento y sin restricciones.

**Pese al teletrabajo...
Seguiremos luchando por vosotrxs!**





Recordaros que para cualquier consulta podéis encontrarnos:

Local del Comité de Empresa:

de lunes a viernes

de 10:00 a 21:00

sábados

de 12:00 a 14:00



O en nuestra sede situada en
Plaza Manuel de Falla 11 Bajo

Ponferrada:

Lunes

de 10:00 a 14:00

Contáctanos en :



teleperformance@cgtbierzoylaciana.org

Síguenos en :



[www.facebook.com/
CGT.Teleperformance.Ponferrada/](http://www.facebook.com/CGT.Teleperformance.Ponferrada/)