



UTOPIKO

Especial Elecciones 16 de Febrero de 2012

En las pasadas elecciones de 2008, CGT, sólo adquirimos un compromiso con toda la plantilla de Unitono, velar por el cumplimiento de la ley.

Lo que en principio, parecía un compromiso fácil de cumplir, no lo es tanto, cuando de una empresa de telemarketing como Unitono hablamos. En estos últimos cuatro años, la Sección Sindical de CGT Unitono Madrid, ha dispuesto de 24960 horas sindicales entre l@s 11 representantes y l@s dos delegad@s Lols. Horas que se nos han quedado cortas para hacer todo aquello que hubiéramos deseado en nuestro afán por defender los derechos y reivindicaciones del conjunto de l@s trabajadores/as, aún así os pasamos a contar las luchas en las que hemos estado inmersos con la entrega de este boletín y el CD adjunto.

CGT, mantenimiento del empleo

A lo largo de estos cuatro años, CGT hemos obligado a la empresa a aumentar el número de indefinidos.

A través de conflicto colectivo, CGT exigimos el cumplimiento del Convenio Sectorial en materia de contratación por el cual un 30% del personal de operaciones debe tener esta modalidad de contrato. Como fruto de esta demanda, se consiguió que en Madrid, se realizaran 59 conversiones a indefinidos.

Otra de las armas utilizadas por CGT para conseguir un mínimo de estabilidad en el empleo, ha sido el reivindicar el cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores (hasta que esta cláusula fue derogada), en materia de concatenación de contratos. Así, denunciando ante la inspección de trabajo, logramos como parte del Comité de empresa, que 46 compa-

ñeros adquiriesen esta mejora. Posteriormente CGT hemos seguido firmes y a través de una constante comunicación con la empresa, se han logrado que a este número se sumasen alrededor de 20 trabajadores más.

Sin duda este es un tema que requiere un control constante por nuestra parte, ya que a nadie se le escapa que cada día existen más movimientos de unos servicios a otros, de más y más compañer@s, y por ello también se tuvo que exigir que no se hiciera con gente que tuviera contrato de trabajo por obra y servicio, o bien su contrato fuese convertido a modalidad de indefinido.



CGT, Seguridad y Salud

Cierto es que no trabajamos en una fábrica o en un andamio, sin embargo los pocos derechos que tenemos, la empresa se preocupa en saltárselos, máxime en el terreno de la prevención, donde hemos tenido que ir denunciando a diestro y siniestro e incluso de manera repetitiva, como es el caso de los simulacros de evacuación, que ya desde 2008 le vie-

nen suponiendo un problema a Unitono, cuando tras denuncia de CGT por no haberlo efectuado, la inspección de trabajo les sancionó con carácter grave, y aún así tuvimos que repetir la jugada en los años sucesivos, hasta que finalmente en 2011, tras otra de nuestras demandas, se terminó formalizando que se

(Continúa en la página 2)

tendrá que llevar a cabo un simulacro por año.

Otro de los aspectos en los que hemos hecho hincapié para mejorar las condiciones de la salud, son los riesgos que ocasiona el

disconfort laboral, donde englobaríamos las reivindicaciones que hemos efectuado por las temperaturas elevadas, el exceso de CO2, la falta de higiene en las plataformas, la escasez de iluminación, el estado de los equipos y material de trabajo, las yincanas de los suelos..., en todas las plataformas que hemos ido ocupando (Santa Lucrecia, Juan Esplandiú,

Manuel Silvela, Manuel Tovar, Mirasierra...), aspectos en los cuales, CGT seguimos vigilando el cumplimiento de las normas legales así como de las resoluciones logradas.

No podemos decir que hayamos logrado todo aquello que nos hemos propuesto, cabe mencionar en este caso aquel curso de foniatría, que nos hubiese gustado que fuera de impartición obligatoria a toda la plantilla, antigua o nueva, hecho que la inspección resolvió, instando a incluir un apartado en el curso de prevención inicial de la empresa.

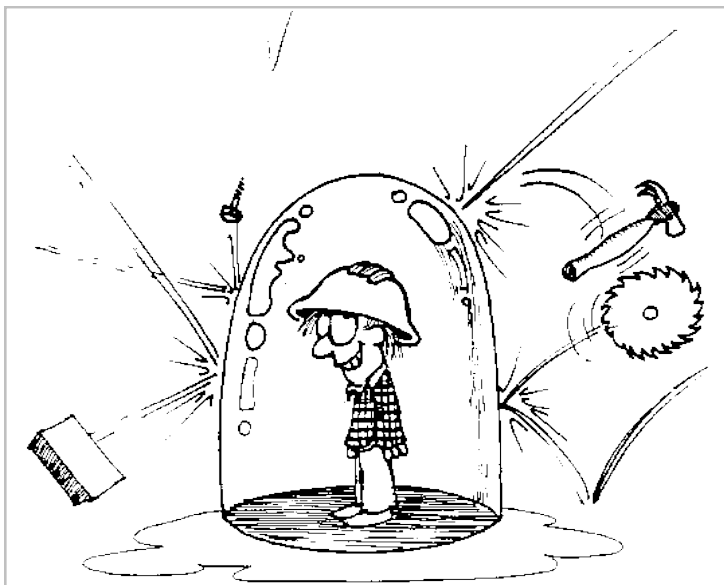
Si mencionaremos algunas de aquellas cuestiones resueltas satisfactoriamente como,

la instalación de salas de embarazadas o lactantes tanto en el edificio de Juan Esplandiú como en el de Santa Lucrecia. Así como el equipamiento de los offices, de casi todas las plantas, con fuentes de agua potable, fresca,

gratuita y filtrada. Otro ejemplo de luchas ganadas, es el de la imposición por parte de la inspección, tras denuncia, a que se pusiera a disposición de cada trabajador/a tanto toallitas higiénicas como gel hidroalcohólico para evitar el contagio de la gripe A.

Todo lo aquí expuesto deja en evidencia que a quien no

preocupa nuestra salud es a UNITONO. A la empresa, sólo le preocupan los 5 mill. de € que dicen haber perdido por nuestro absentismo, cuestión que no hace otra cosa más que ofender a quien genera sus beneficios poniendo en duda la honestidad de toda una plantilla que trabaja en condiciones precarias, no solo en materia de seguridad (mangueras rajadas, material de emergencia defectuoso, ...), sino en factores de salud como botiquines vacíos, ambiente de ansiedad constante debido a los continuos cambios que sufrimos, amenazas de pérdidas de empleo...



CGT, defensa de derechos

Como sabéis CGT ha asistido a la negociación de los últimos convenios. No hemos firmado ninguno, entendemos, como la gran mayoría de l@s trabajadores/as del telemarketing, que no han servido para solucionar ninguno de los muchos problemas del sector.

No obstante y a pesar de ello, defendemos lo que otros nos han impuesto.

En materia de tiempo de trabajo, muchos servicios (Pymes, Mesa de Ofertas, Liquidaciones, Avanzados, DTs...) han sufrido, sobre todo en el último año, la modificación de la distribución horaria dentro de la jornada sema-

nal obligándoles a trabajar los sábados. En todos estos casos CGT hemos interpuesto el correspondiente conflicto colectivo, exigiendo que a tod@s l@s trabajadores/as se les devuelva a su horario de origen.

Referente a permisos, conseguimos la equiparación del permiso por parto a cualquier otro permiso por hospitalización ya que la empresa pretendía imponer que sólo el parto con cesárea diera derecho al disfrute del permiso; la no limitación empresarial al uso del permiso de acompañamiento de un hijo menor de 9 años o ascendiente mayor de 65 años, que

pretende una justificación más allá de lo estipulado en convenio; así mismo, y a nivel de comité de empresa, exigimos y logramos el cese del descuento en nómina de las horas médicas.

En el último convenio, figura entre las categorías profesionales la correspondiente a l@s auditores/as denominada "Quality", pero como no podía ser de otra manera, Unitono no iba a dar nada ni habiendo recibido las reclamaciones de l@s afectad@s, por lo cual se hizo necesaria la acción sindical mediante la exigencia del cumplimiento del convenio, y por tanto el reconocimiento de sus categorías.

Así mismo, en este IV Convenio, se reguló la retribución de la media de los pluses en vacaciones, hecho del que rápidamente la empresa, como parte de la patronal se olvidó, pues dos meses después de su firma tuvimos que reclamar legalmente el abono de los mismos. Continuando con el tema de los pluses y dado que en el 11888 se usan distintos idiomas, y por tanto, se retribuye, en 2011 tuvimos que proceder a demandar el modo en el que la empresa lo pagaba, mas propio de un cacique: abonando sólo el tiempo que el trabajador utilizaba el idioma.

Cada año en el mes de enero, UNITONO, remite al Comité su propuesta de Plan de Formación. CGT, lo tenemos claro. No vamos a dar por válida ninguna propuesta que no contemple unos criterios justos del reparto de acciones formativas destinadas a las diferentes categorías profesionales y con un número

de plazas proporcional al número de trabajadores distribuidos en las mismas. Como por ejemplo, el último Plan de Formación llevado a cabo, que ha recibido una ayuda de la Fundación Tripartita de 161.674€, y del que 24 formaciones fueron destinadas a personal de estructura y sólo 18 a personal de operaciones (teleoperadores, coordinadores...). Siempre

hemos utilizado y vamos a seguir utilizando todos los medios que tengamos a nuestro alcance para que estas ayudas sean repartidas de una manera equitativa.

Como todos sabéis, desde el pasado año, os estamos informando del estado de la negociación del Plan de Igualdad, el cuál pudo dar comienzo tras varias instancias y demandas por parte de CGT, aunque aún sigamos en pleno proceso negociador, tenemos expectativas reales de que en algún momento exista, lo cual ya es un logro si tenemos en cuenta la poca voluntad empresarial para disponer del mismo, en una sociedad que, según nuestro criterio, lo exige.

Otros asuntos, no menos importantes, han sido las constantes luchas que hemos ido desarrollando para lograr derechos como, que las nóminas lleguen ensobradas; que las cotizaciones a la seguridad social sean reales y correctas; que l@s compañer@s de Mapfre tengan el mismo derecho que el resto de plantilla y sin más requisitos para asistir al baño; que se entreguen recibís a todas las documentaciones de l@s trabajadores/as, aunque siempre lo tengamos que estar vigilando...



CGT, dignidad y lucha

Una de nuestras preocupaciones es la conservación del empleo, por ello, conscientes y sensibles con la situación actual, no sólo económica sino también social, nos hemos manifestado y hemos convocado paros cada vez que se han llevado a cabo despidos de una manera masiva. Por eso, resulta aberran-

te, que una empresa como Unitono entregue un escrito a cada trabajador/a, en el que hace un llamamiento a la responsabilidad de los trabajadores/as que integramos la plantilla con los 5,4 mill. de parados, como si nosotros fuéramos los "mercados", los "banqueros" o las

(Continúa en la página 4)

“patronales”, o los que hacemos las “reformas laborales” que en lugar de facilitar el acceso y mantenimiento de un empleo de calidad, aumenta la precariedad, flexibilidad e inseguridad.

Por todo esto y a nivel de organización, convocamos, difundimos y participamos en las marchas contra la crisis que culminaron en Madrid con un éxito de afluencia considerable; en todos los 1º de Mayo, en la huelga general del 29 de septiembre de 2010... Referente a la huelga general, tenemos una anécdota fruto del intento de censura y represión que la empresa quiere ejercer sobre sus empleados/as, y es que para darle una mayor difusión y para

poder exponer los motivos por los que CGT entendíamos que había que secundar la huelga, colocamos una mesa informativa en la plaza del centro de trabajo. Cual fue nuestra sorpresa cuando recibimos la “visita” de la policía, avisada por la empresa, que tan sólo pudo obligarnos a plegar la mesa que colocamos con los comunicados explicativos, y no a retirarnos como ellos pretendían.



CGT, información y transparencia

Desde CGT, sólo consideramos posible una forma de hacer sindicalismo, un modo de que la lucha de l@s trabajadores/as para conseguir derechos y evitar que nos arranquen aquellos que costó conseguir, sea fructífera. El sindicalismo que proponemos y representamos, el sindicalismo participativo e integrador de ideas, ese en el que el conjunto de trabajadores/as tengamos conocimiento de todo aquello que sucede y de cada una de las cosas que nos puedan corresponder.

Por ello, siempre hemos procurado que la plantilla de Unitono, esté permanentemente informada tanto de lo que pasa en la empresa, así como de aquello que CGT hace en defensa de tod@s, siendo conscientes de que sin transparencia dejaríamos de ser representantes reales además de compañer@s.

Algunas de las acciones informativas más reseñables que hemos llevado a cabo a lo largo de estos años, han sido la elaboración de boletines informativos (Utópiko) con una periodicidad aproximada

de 15 días, la creación de documentos específicos para informar de los derechos (mini-convenios, guía de autodefensa de las mutuas, boletín para entender las extrañas nóminas...).

CGT, es un sindicato con principios asamblearios y autogestionarios, y se entiende por tanto que para el conjunto de l@s trabajadores/as, es más beneficioso aunar criterios reivindicativos y estar bien informad@s acerca de cualquier cuestión laboral que les pueda ocurrir y como hacerle frente.

Partiendo de las bases citadas en el párrafo anterior, y a fin de que con el paso del tiempo la defensa de l@s trabajadores/as pueda surgir por los conocimientos de los que tod@s dispongamos, CGT, hemos elaborado el CD que os entregamos con este boletín, en el cual podréis encontrar la mayor parte de los documentos que hemos

ido mencionando así como alguno de nueva creación como el “manual de prevención de riesgos laborales específico para el telemarketing”, una “guía laboral básica”...

