

Málaga, Abril 2012

EUROCÉN

Email: ccoo.eurocen@gmail.com

eurocen.malaga@fsc.ccoo.es



¡¡¡PONTE AL DIA!!!

TRIBUNA

CONTENIDOS

PREACUERDO DE CONVENIO	1
DESPIDOS Y SANCIONES	2
NUEVAS MODIFICACIONES HORARIAS	3
EL RETORNO DE CAPTACIÓN	4
DE NUEVO... NOS VEMOS EN LA INSPECCIÓN	5

PREACUERDO DE CONVENIO

“Conseguimos de la patronal un compromiso para firmar el Convenio”

Hemos llegado a un preacuerdo con la patronal ACE para firmar el V convenio sectorial. Este convenio supone un éxito en cuanto a que no hay pérdida de derechos, ya que conseguimos eliminar de la mesa negociadora la perversa intención de la patronal de empeorar el redactado del Art. 17 (despidos por disminución del volumen de llamadas).

Este convenio también nos permitirá, otra vez, mejorar nuestro poder adquisitivo; como no, incluir aspectos importantes como son la ampliación del porcentaje de trabajadores que verán convertido su contrato temporal a indefinido, al conseguir que se incremente hasta un 40% de la plantilla.

Los aspectos más destacables son:

- **Subida salarial:**

- o 2010: 0,5% (sin actualización en tablas salariales).
- o 2011: 0,5%.
- o 2012: 0,5%.
- o 2013: 0,6%.
- o 2014: 0,7%.

- **Vigencia 5 años.**

- **A la finalización de la vigencia del convenio, un 40% de la plantilla del personal de operaciones, vincularía su relación laboral bajo la modalidad de contrato indefinido.**

- **La duración máxima del contrato para obra y servicio determinado, se ampliará hasta el máximo legal permitido de cuatro años, para todos aquellos contratos de esta modalidad suscritos a partir del 18 de junio de 2010.**

Gracias a todos los que nos habéis apoyado con vuestra presencia en las diferentes huelgas y movilizaciones; por todo ello...

¡LO HEMOS CONSEGUIDO!

CONVENIO



COLECTIVO

DESPIDOS Y SANCIONES

En estas últimas semanas, la empresa ha procedido al despido de varios compañeros, concretamente 3 del departamento de emisión (captación). Según hemos podido averiguar por parte de los implicados, la empresa les argumenta como causa del despido su alto índice de absentismo, cuando hemos podido comprobar que inclusive alguno de ellos no cumplen las condiciones para llevar a cabo tal gestión.

La Reforma Laboral da la posibilidad a las empresas, y por causas objetivas, de **despedir a un trabajador por un absentismo justificado** del 20% en dos meses. Esto se traduce en que, una empresa **podría prescindir** de un miembro de su personal si este ha **permanecido de baja durante más de 9 días**, pudiendo optar por despedirle con 20 días de indemnización y un máximo de 12 mensualidades, tal y como permite el despido objetivo.

Los trabajadores a los que se conceda la baja por enfermedad podrían evitar su despido si su ausencia justificada es superior a 20 días consecutivos por una baja por enfermedad o accidente no laboral

Lo que no ha cambiado es **la serie de situaciones que no computan como faltas** de asistencia: "No se computarán como faltas de asistencia, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, **enfermedad o accidente no laboral** cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y **tenga una duración de más de veinte días consecutivos**, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda."



En este aspecto, jugarán un papel esencial las **mutuas**, a las que se otorga **mayor importancia** en las empresas con la nueva reforma a la hora de dar las altas a los trabajadores, aunque esta modificación aún está pendiente de aprobación. Por el momento, el único que puede determinar que el trabajador está recuperado de la baja es el médico de cabecera.

Otra de las artimañas de la empresa para finalmente terminar en despido es la sanción. Por acumulación de sanciones un trabajador puede ser despedido y esta es la herramienta que la empresa ha optado como medida de presión a los trabajadores: que no ofrezco, sanción, que me paso en los descansos, sanción, que entrego tarde un parte de baja, sanción; la ultima ha sido sanción muy grave con dos meses de suspensión de empleo y sueldo.

A pesar de todo, los trabajadores tenemos nuestros derechos y lucharemos hasta el final por respetarlos, le pese a quien le pese.

CCOO TE RESPONDE A LO QUE PREGUNTES:

Envía todas las consultas, comentarios y dudas sobre nuestros derechos y deberes a nuestro correo electrónico y te responderemos personalmente.

PARTICIPA

ccoo.eurocen@gmail.com

eurocen.malaga@fsc.ccoo.es

NUEVAS MODIFICACIONES HORARIAS

La empresa ha notificado a algunos trabajadores de CRC, que va a realizar unas modificaciones de sus horarios a todos aquellos que tienen jornada completa.

Desde los inicios estos trabajadores y trabajadoras ha venido organizando su jornada mediante dos opciones que en su momento dio la empresa: bien desde las 8:00h las 15:48h en el caso de turno de mañana y de forma equitativa lo mismo en el turno de tarde (reduciendo de forma diaria 12 minutos) o con una reducción de 1h semanal de la totalidad de su jornada.

Pues bien, el departamento de laboral y de estructura de CRC (responsables del servicio y jefe de proyecto) se habían reunido para intentar paliar el descuadre existente en su tabla "itinere". ¿Y por que ese descuadre? ¿quizás por que llevan mucho tiempo sin poner esa tabla al día? ¿o es que quizás nadie se encargaba de hacer ese trabajo y por eso, después de tanto tiempo, les descuadra?

Lo cierto es que unos dicen..." que es el dpto. de laboral a quien le descuadra los datos...que si faltan horas de conexión, que si falta el pvd..."; otros rumores argumentan que es la jefa de proyecto y su estructura los que "no han sido capaces de cuadrar sus datos con los que laboral aportaba y que defienden llevan años cuadrando".



En realidad no sabemos de quien será la culpa pero lo que si es cierto que **¡SOMOS LOS TRABAJADORES QUIENES ESTAMOS PAGANDO LOS PLATOS ROTOS!**

Y con todo esto lo único que consiguen es cargarse el clima laboral y un descontento generalizado.

A pesar de todo, la Sección Sindical de CCOO no tenia ninguna notificación de tales modificaciones ya que la empresa lo ha decidido de forma unilateral saltándose el artículo 27 del convenio: "Las empresas informarán mensualmente a la representación de los trabajadores del establecimiento de las jornadas, turnos y horarios de cada una de las campañas o servicios, así como de las modificaciones que se puedan producir."

Creemos que todo esto es solo el principio de una larga lista de reajustes que la empresa tiene pendiente de realizar, con el único objetivo del recorte económico a pesar del descontento que todo esto genere.



EL RETORNO DE CAPTACIÓN

El pasado 29 de febrero la empresa comunicó al comité y este a su vez a la Sección Sindical de CCOO, que el cliente Telefónica Móviles España, había comunicado que con fecha 01/03/2012 la campaña denominada "Captación" reducía en 55 puestos sus posiciones.

De la misma forma, la campaña de "Migraciones" veía aumentada su capacidad en esos mismos 55 puestos de trabajo para la misma fecha.

Durante unos días, el reajuste de personal fue un caos, gente confundida sin saber en que situación quedaba su antigüedad en la empresa, si su jornada iba o no a modificarse, y sobre todo, cursos de formación urgentes y tablas en Davox que parecían que nunca terminaban de cargar.

Después de todo esto y una vez que todo vuelve a la relativa normalidad, el día 16/04/2012 la empresa vuelve a comunicar que todos aquellos que fueron cambiados de campaña, vuelven de nuevo a su situación anterior.

Pero eso si, con un doble perfil, que le permitirá, en función de "las necesidades del servicio" o bien "en función de las campañas promocionales que el cliente vaya generando" que la misma persona trabaje simultáneamente para ambos departamentos: migraciones y captación.

Como se puede ver ya servimos tanto para un roto como para un descosido, por el mismo sueldo desempeñamos los dos trabajos. Ese es el nuevo objetivo de la empresa.



DE NUEVO...NOS VEMOS EN LA INSPECCIÓN



Llevamos muchos años denunciando a través del servicio de prevención de CCOO la situación de las sillas en esta empresa. Y a pesar de que Eurocen argumenta que lleva mucho tiempo reparándolas, la situación de la gran mayoría es irreparable, lo cual nos ha obligado a tomar las medidas legales pertinentes para denunciar esta situación.

Otra de las denuncias interpuestas por esta sección sindical hace referencia la Evaluación de Riesgos Psicosociales debido al alto índice de Carga mental y Estrés que se soporta en la plataforma de Málaga.

En la última denuncia interpuesta por CCOO, el inspector hizo un requerimiento mediante el cual se propuso impartir en la empresa unos cursos de antiestrés los cuales han sido impartidos a una pequeña minoría de la plantilla (solo 129 personas han tenido la gran suerte de asistir a ellos del total de 744 trabajadores que hay en esta empresa).

Otro de los temas que también estamos tratando de forma exhaustiva es el de la empresa de control de absentismo (Tebex) el cual se encuentra ya en manos de nuestra asesoría jurídica.

Os seguiremos informando de sobre la situación de estas denuncias.

