



Especial Julio 2014

“CON DENOMINACION DE ORIGEN”

Unísono haciendo caso omiso a la frase del escritor español Noel Clarasó **“A veces más vale callar y pasar por tonto, que abrir la boca y demostrarlo”**. La ha vuelto a liar y ha dejado en entredicho su intelecto.

El pasado viernes 11 de Julio los mandos de las distintas campañas que conviven en Zamenhof (principalmente Vodafone), se apresuraron a decir a los trabajadores que el lunes 14 de julio era obligatorio acudir al trabajo y permanecer durante toda su jornada laboral, con la tarjeta de acceso colgada al cuello (a modo identificativa), eso sí con la cinta corporativa de la compañía, denominación de origen, si no tampoco valía. Pudiendo incluso llegar a ser sancionados si no cumplen esta nueva premisa de los Amos y Señores.

Antes de soltar esa autentica chorrada, poco se pararon a pensar entre la diferencia de “tarjeta de acceso y tarjeta identificativa”, además de no saber que con esta medida están incumpliendo el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 64.5f, el cual obliga a informar sobre: **“la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo”** al Comité de Empresa, para que pueda emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario.

Por supuesto **TU-SI** te **DICE** que **NO** aceptes esta medida abusiva e ilegal, a la cual ya hemos presentado ante la dirección de Unisono el escrito negativo correspondiente, en caso de continuar con su intención estudiaremos las medidas legales a tomar.

CONTRATOS EVENTUALES EN “FRAUDE DE LEY”

Dentro de nuestro Convenio (Contact Center) y en referencia a contratación del personal de operaciones, existen tres modalidades de contratación:

- 1-. Indefinida;** que a 31/12/2014 tiene que ser del 40% del personal de operaciones.
- 2-. Obra o servicio determinado;** Sera la más normalizada dentro del personal de operaciones
- 3-. Eventual por circunstancias de la producción;** Pudiéndose utilizarse este contrato con las siguientes limitaciones máximas para su instrumentación continuada: Sustitución de personal de vacaciones: seis meses, Campañas o servicios nuevos en la empresa: seis primeros meses, Restantes supuestos: cuatro meses continuados de trabajo efectivo.

En la campaña Vodafone MKT Particulares, se está utilizando esta ultima forma de contratación desde julio 2013, alegando aumentos de producción cada mes. Como es una campaña con una antigüedad de 7 años y parece ser que los aumentos productivos puntuales no son ciertos al ser más bien continuados y dentro del volumen de trabajo normal de la campaña, pudiéramos pensar que dichas contrataciones se están produciendo en “Fraude de Ley” por lo que a dichos trabajadores les correspondería tener contrato indefinido.

Este hecho y situación ya fue denunciado por **TU-SI** en Diciembre de 2013 ante la Inspección de Trabajo, la cual y dentro de su ineficacia y lo poco que le importan los trabajadores, nos instó a presentar demanda Judicialmente.

Por tanto, todo trabajador afectado con esta forma de contratación, puede ponerse en contacto con nosotros para ser informado de todo esto que le afecta directamente y estudiar su caso.

Además si cumplís el tiempo de contratación; deben informaros antes por escrito si van a renovar o no, cualquier comunicación que os den, debéis poner fecha de recepción, firmar como no conforme y sobre todo, antes de nada exigir presencia de Delegado sindical, **ES VUESTRO DERECHO, EXIGIRLO.**

SIGUENOS TAMBIEN EN:



CORREO: tusindicato@tu-si.es