

NI NOS  
HARAN  
CREERNI NOS HARAN  
CALLAR!

# el GRITO

INFORMANDO DESDE 2003 A LOS  
TRABAJADOR@S DEL GRUPO GSS

## MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO EN VODAFONE

**M**ientras los sindicatos defendíamos los derechos de las personas trabajadoras en un SIMA, la empresa nos daba la puñalada por la espalda distribuyendo esa misma mañana cartas con la Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo a 17 personas de las cuales 4 gozaban de reducción y adaptación de jornada por guarda legal.

Este acto de mala fe con las personas empleadas y sus representantes realizada a espaldas de los delegados y delegadas, además se hizo a vísperas de celebrarse la reunión trimestral entre Covisian y el comité de empresa donde hubiéramos podido encontrarle alguna solución al problema o punto de acuerdo con una salida dialogada.

El ofrecimiento de modificación consiste en trasladar a estas personas de Vodafone a BBVA Línea disminuyéndoles la jornada a 25 horas, según las cartas, por causas organizativas y productivas ofreciéndoles indemnización de 20 días por año con un máximo de 9 mensualidades en caso de no ser aceptada.

Ya en la reunión empresa-sindicatos, lo/as representantes de Covisian nos indican que el cliente, en este caso Vodafone ha disminuido el tráfico de llamadas a cero (0) sin finalización de campaña, por lo que no necesitan a nadie en dicho servicio. Relacionado a este contexto, ha trascendido que el mismo Covisian dota a Vodafone Inteligencia Artificial que estaría realizando la labor de las agentes salientes.

En CGT hemos manifestado nuestra repulsa a tal decisión porque desde nuestro punto de vista Covisian no atraviesa por ninguna crisis organizativa ni productiva y que, estas personas podrían ser reubicadas con sus mismas condiciones en campañas donde actualmente se está ampliando jornada y/o haciendo ofertas de empleo.

Se les llena la boca diciendo  
que son diferentes, pero la  
realidad les persigue



# **COVISIAN SE COMPROMETE A ABONAR EN LA NÓMINA DE JUNIO EL IMPAGO DE LA MEDIA DEL "PLUS FESTIVO HORA" DEL 2021**

Las personas trabajadoras que suelen trabajar los festivos del año y cobrarlos enteros sin librar recibirán un ingreso en la nómina de junio con el concepto de "liquidación plus de vacaciones año anterior" debido al incumplimiento del artículo 52 del convenio del año 2021.

El artículo 52 del convenio establece que la empresa debe abonar en la nómina de enero la media de los pluses generados en el año inmediato anterior y que la empresa no incluía en ese concepto los pluses de los festivos cobrados de forma íntegra.

Este compromiso de la empresa se consiguió en la mediación del SIMA del pasado 13 de mayo gracias a la iniciativa de un grupo de compañero/as trabajadore/as de Badajoz que detectaron esta irregularidad y procedieron a denunciarlo al juzgado de los social de Badajoz, organismo que les dio la razón en mayo del 2021, sentencia que finalmente fue ratificada por el Tribunal Supremo el 12 de marzo de este año.

En la mediación, la empresa ha manifestado que desde el 2022 ya está incluyendo en las liquidaciones de vacaciones el plus del festivo en cuestión, para garantizar que eso sea así, en dicha mediación también se ha acordado que las personas trabajadoras que hayan visto mal pagado este plus en las liquidaciones de las nóminas de enero del 2022 al 2024 lo reclamen a la empresa el cual será revisado y regularizado.

## **DESESCALADA DE TELETRABAJO EN LAS CAMPAÑAS DE MAPFRE**

En estas ultimas semanas, las campañas de Mapfre han recibido las notificaciones de la vuelta a plataforma para realizar teletrabajo híbrido. Algunas de estas campañas como Mapfre Batería están teletrabajando ininterrumpidamente desde la pandemia, donde apenas han ido a plataforma para recoger nuevos equipos o para actualizarles los sistemas de sus ordenadores.

Pese a tener contrato híbrido desde la entrada en vigor del nuevo convenio, Covisian ha mantenido a estas campañas en teletrabajo continuo porque le es más rentable además de mantener el índice de absentismo en cotas muy bajas.

La información oficial de la empresa manifiesta que, esta decisión está motivada por el gran apagón del 28 de abril que dejó a los servicios incomunicados sin poderles dar continuidad, esto se agravaba -dicen- estando en trabajo a distancia, lo cierto es que, el corte de luz afectó a toda España y alguna parte de Europa y que en la plataforma solo funcionaba BBVA que se encuentra en la primera planta para la que dispone de generadores propios, el resto de campañas no pudieron dar servicio y su personal tuvo que marcharse a sus domicilios.

Pese a que CGT hemos argumentado que estos servicios están funcionando muy bien en teletrabajo completo y que es contraproducente para la misma empresa esta decisión y que el apagón no puede ser motivo para volver a plataforma, la empresa mantiene su postura y nos comunica que las rotaciones se iniciaran en el mes de septiembre donde se hará tres semanas de teletrabajo al mes y una en plataforma y que para ello, en los siguientes días comunicarán la planificación trimestral como lo marca el convenio.

En la reunión trimestral, la empresa nos intentó vender que Mapfre está en plena licitación y quieren mostrar en el concurso que la campaña mantiene un porcentaje del personal de forma presencial, a este argumento, desde CGT manifestamos que si realmente existe esa necesidad, que se cubran el mínimo de retén con personas voluntarias para trabajar en la plataforma.

Cuando todo parecía haber quedado claro, al día siguiente de autos (reunión) algunas personas trabajadoras recibieron un nuevo acuerdo donde se les concede el teletrabajo al 100%, movimiento que a los sindicatos nos toma por sorpresa y que los criterios de dichas concesiones son totalmente disimiles.

# GESESITO: JURÍDICO

César, el abogado de la empresa, sigue empeñado en vender a Gesesito la imagen de Covisian como una empresa comprometida con la igualdad. Sin embargo, los hechos demuestran lo contrario, dado que el Plan de Igualdad, impuesto unilateralmente por la empresa, sigue arrastrando graves incumplimientos y César parece mirar hacia otro lado.

Uno de los fracasos más importantes es el Protocolo de Violencia de Género, una medida obligatoria que debía implementarse hace más de un año. La misma empresa se comprometió a ello por su implantación unilateral, pero incumplen sus propias decisiones, y hoy seguimos sin fecha para negociarlo y sin la documentación necesaria. **¿Dónde está la protección de las trabajadoras?**

Pero no es el único escándalo. El Protocolo de Acoso Sexual sigue **atascado por la dejadez sindical**. Aunque está negociado en su contenido, **lleva semanas paralizado porque otros sindicatos no han enviado los nombres de las personas que formarán parte de la comisión**. La empresa, sabiendo que debería estar ya cerrado, parece no tener prisa y le da igual el tiempo que se pierda, ya que no le urge tener un protocolo conforme a la ley.

Pero esto no termina aquí. Tuvimos un SIMA con la empresa que es una mediación para llegar a acuerdos antes de la denuncia, este SIMA, es por las personas trabajadoras que vuelven a la empresa tras sus excedencias, ya que tienen que hacer un curso y pasar la nota de corte, igual que las/los trabajadoras/es que entran a trabajar a la empresa. Sin embargo, al llegar, la empresa fue sin acuerdos. **Está claro que Covisian, lo único que quiere es verse en los juzgados, ya que es la única forma de poder cumplir con la ley y conseguir los derechos eliminados.**



## SIN LUZ Y SIN VERGÜENZA

Desde la sección sindical de CGT queremos dejar constancia de nuestra indignación y preocupación por la forma en que la empresa gestionó la situación del pasado 28 de abril, durante el apagón que afectó a nuestro centro de trabajo.

La realidad es que, en lugar de priorizar nuestra seguridad y bienestar, lo único que les interesó fue que siguiéramos atendiendo llamadas, sin importar las condiciones en las que nos encontrábamos.

**El apagón dejó a muchas/os de nosotras/os en condiciones arriesgadas e inseguras, con falta de iluminación en zonas esenciales como baños, zonas de descanso y de trabajo**, y sin una comunicación clara por parte de la dirección durante una emergencia. **Esto no solo pone en riesgo nuestra seguridad, sino que también refleja una preocupante falta de sensibilidad hacia nuestro bienestar.**

Desde CGT, consideramos que la seguridad y la protección de las personas deben ser siempre la prioridad en cualquier circunstancia. **La normativa vigente establece claramente que, en situaciones de emergencia, la iluminación en áreas clave es obligatoria.** No se trata solo de una decisión logística, sino de un compromiso ético y legal que no debe ser ignorado.

Esta actitud demuestra una vez más que para la empresa, lo único que importa es que cumplamos con las metas y que sigamos atendiendo llamadas, sin importar las circunstancias. Esto no solo es irresponsable, sino que también establece un precedente muy preocupante sobre la cultura corporativa que se está fomentando en Covisian. La seguridad y el respeto hacia las/os trabajadoras/es parecen ser secundarios frente a los objetivos económicos.

Desde CGT no podemos dejar de cuestionar si la dirección de la empresa está siendo consciente del impacto de tales decisiones. Queremos que se tomen medidas responsables y que se valore nuestra seguridad y dignidad como trabajadoras/es. No podemos seguir permitiendo que nuestra salud y bienestar sean sacrificados en nombre de la productividad.



# ¡¡ ADIÓS A GESEME !!

El próximo 25 de mayo marca el fin de una etapa oscura en la relación laboral dentro de nuestra empresa, el contrato con la empresa GESEME, dedicada a la persecución de las trabajadoras y trabajadores en situación de baja médica, **llega a su fin**. Una noticia que no puede ser recibida de otra forma, satisfacción por parte de todas/os.

Este desenlace no es fruto del azar, también del trabajo incansable y comprometido de CGT y de las/os delegadas/os de prevención, que desde el primer momento alzaron la voz frente a este abuso. **A través de informes rigurosos con datos, denuncias constantes y una resistencia firme frente a las políticas de presión**, hemos conseguido que la dirección vea la realidad que muchos ya veníamos denunciando: **presionar no cura, presionar no motiva, y sembrar miedo jamás da frutos**. Gracias a la labor realizada, **la empresa ha tenido que reconsiderar esta práctica inhumana**.

Por tanto, **celebramos** el final del contrato con GESEME. **Pero también advertimos:** no bajaremos la guardia. La salud laboral no es una concesión ni un negocio, es un derecho. Y mientras haya quien pretenda convertir la enfermedad en una excusa para el castigo o negocio, seguiremos luchando, informando y defendiendo a quienes solo queremos trabajar con dignidad, y recuperarnos en paz cuando la salud no acompaña.

El 25 de mayo de 2025 cerramos un capítulo negro en Covisian.

# ¡¡ RECUERDA !!

## VACACIONES

Ya está bien de tanto cachondeo. Las vacaciones deben quedar aceptadas o denegadas antes del 16 de abril, si las has solicitado entre el 2 de enero y el 30 de marzo.

En el momento en que te deniegan las vacaciones, tienen que mostrarte las alternativas disponibles, y en ese momento, esas fechas alternativas quedan aceptadas.

En SMILE tenéis disponible el calendario laboral para que podáis revisar cómo se solicitan las vacaciones y cuál es el procedimiento.

También os recordamos que, si estáis de baja, podéis solicitar las vacaciones por correo electrónico a la empresa.

## HORAS MEDICAS

Disponemos de 35 horas médicas para asistencia a médicos de la Seguridad Social y privados, tanto para consultas propias de la persona trabajadora como para el acompañamiento de personas a su cargo, siempre que se trate de hijos menores de 18 años, ascendientes mayores de 65 años y personas dependientes a cargo de la persona trabajadora.

**Estas horas médicas deben utilizarse dentro de la jornada laboral.**

**El tiempo para desplazarse al médico también está incluido;** es decir, si tu jornada es de 9:00 a 15:00 y la cita con el médico está programada a las 8:30, el tiempo de desplazamiento para llegar al puesto de trabajo tanto a la entrada como a la salida, en caso de ser después de tu hora de salida, está cubierto.

### CONTACTA CON TUS DELEGADAS/OS

CHEMA	609.79.00.89	WILLY	676.36.55.04
NOEMI	722.37.06.24	ERME	626.51.52.33
NOELIA	650.60.30.50	TAMARA	605.50.71.49
SUSANA	661.95.78.98		



CGT Grupo GSS  
CGT Covisian España



- cgtgss@covisian.com  
- consultascgt@yahoo.es  
- afiliadoscgtov@gmail.com

¡Recuerda!  
Existe un E-mail al que puedes dirigirte si crees que estás sufriendo acoso por parte de alguien en la empresa.

acosolaboral@covisian.com

CGT  
NO NOS VENDEMOS  
NO NOS RENDIMOS