30 de abril 2021

Dedicamos un recuerdo para a nuestra compañera Graciela.

Un gran abrazo a su familia, compañeros/as más cercanos y todos sus seres queridos.

Comisión de Comercial

Se reunió el martes 27 de abril, se trataron principalmente los siguientes temas:

- Objetivos comerciales, se planteó con la empresa:
  - la vuelta al modelo de llaves,
  - objetivo de facturación,
  - recuperación de deuda.

  Con el modelo actual no se puede superar una baja.
  La empresa mantiene que el SNAV sólo penaliza a un 6% de los comerciales.
  Las propuestas concretas por la parte social fueron:

  - volver a incentivar con aceleradores, en lugar de volver al modelo de llaves
  - que la bajas vuelvan a ser bajas netas o exista algún modo de compensar una baja que en el momento actual pueden ser inevitables.

- Nos presentaron el plan de instalación de enchufes para los coches de flota en las sedes siguientes sedes: Madrid, Sevilla, Barcelona, Valencia (nueva sede), Pontevedra y Vizcaya.
  Uso exclusivo de coches de flota.

Comisión del Fondo Social

Se reunió el jueves 29 de abril. Se han revisado y analizado los diferentes casos solicitados:

- 6 nuevas solicitudes.
- 12 casos recurrentes.

CCOO, siguiendo una línea de coherencia con nuestro II Convenio Colectivo, en su **artículo 20** (Ayuda a la Discapacidad) donde se hace extensible esta ayuda a personas tuteladas además de hijos/as y cónyuge, solicita a la comisión que el Reglamento del Fondo Social y Asistencial también tenga en cuenta esta figura legal.

La comisión está de acuerdo en valorar este cambio en función del numero de solicitudes recibidas.

El pago de las ayudas aceptadas será efectuado en mayo.

28 de abril, Día Internacional de la Salud Laboral por el Trabajo Sin Riesgos

Un año más, desde el **CCOO Telecomunicaciones** queremos recordar a todas las personas que han sido víctimas de un accidente de trabajo o han contraído una enfermedad, así como a sus familiares, amigos/as y compañeras o compañeros.

Acercandonos al **sector Telecomuniaciones**, la crisis generada por el COVID-19 nos ha llevado a agilizar la implantación de formas en remoto para realizar la actividad laboral, que no se estaban utilizando, de manera masiva, pese a que la capacidad técnica y tecnológica lo permitía.

Estas nuevas formas de trabajo que han venido para quedarse se convierten ahora en un reto para avanzar y construir unas condiciones laborales seguras y sin riesgos, en base a las características especiales del mismo.

La primera percepción cuando hablamos de teletrabajo suele ir asociada con algunas ventajas.

- Ahorro de tiempo y de costes en los desplazamientos al trabajo y, por tanto, menor probabilidad de sufrir un accidente in itinere
- Mayor autonomía organizativa
- Mayor flexibilidad horaria
- Mayor conciliación personal

Sin embargo, por otra parte, se pueden producir situaciones de riesgo tales como:

- Tener sensación de aislamiento, al tener menor contacto con tu empresa y los compañeros y compañeras. En definitiva, no estar en el día a día de lo que pasa en tu centro de trabajo.
- Se podría desdibujar la separación entre la vida laboral y familiar.
- La mesa y la silla de trabajo, el espacio elegido... podrían no ser los más recomendables para desempeñar tu trabajo en condiciones.
- Excesiva autoexigencia y/o situación de sobrexplotación, conexión permanente con la empresa por mecanismos incluso no corporativos, como por ejemplo móvil privado, llamadas de teléfono y/o chats continuos, desencadenando tecnoestrés.
- Trabajar en situación de enfermedad simplemente por el mero hecho de estar en tu domicilio.
- Sufrir un accidente laboral en tu domicilio y encontrar dificultad para que se registre o quede constancia.

TELETRABAJAR SIN RIESGOS, objetivo prioritario.

- No todas las personas sobrellevan el teletrabajo positivamente, por lo que la situación debe ser reversible y voluntaria.
- El entorno de trabajo: mobiliario, elección del lugar, iluminación, deben ser adecuados y libres de obstáculos y estímulos externos que dificulten la concentración.
- Es muy recomendable planificar la jornada y los períodos de descanso (por ejemplo, realizar pausas de 10 o 15 minutos cada dos horas)
- De cara a no perder el contacto con tu empresa, es preferible no teletrabajar todos los días.
- Ejerce tu derecho a la desconexión digital del artículo 88 de la Ley 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, por las que todo empleado tendrá derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo.

Y recuerda, ante cualquier duda, consulta con tu delegado o delegada de CCOO.

ENCUESTA COTS2: CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD DURANTE LA PANDEMIA
https://encuestasistas.ccoo.es/limesurvey/index.php/157113?newtest=Y&lang=es

Noticias Breves de Interés

Registro horario

La parte social está participando en el piloto de la herramienta de Registro horario. **Si tenéis dudas o queréis conocer algún tema concreto poneros en contacto con CCOO**.

El funcionamiento de la herramienta es simple, básicamente debes saber:

- ✓ Cuando comiences a trabajar debes entrar en la aplicación y marcar que inicias la jornada, y al finalizar lo mismo.
- ✓ Si durante la jornada te tienes que ausentar por algún motivo se lo debes comentar a tu responsable y después en la aplicación indicarlo, diciendo que terminas jornada y el motivo. Estas informaciones las pueden ver tu responsable y RRHH.
- ✓ También puedes rectificar hasta 24 horas después lo que hayas marcado en la app (por ejemplo, si se te olvido fichar), y tanto tu jefe como RRHH recibirán aviso del cambio.

Además, hay algunas opciones para jornadas extras, etc., que deben ser aprobadas por tu jefe y que no debería ser lo habitual en nuestro caso. Si registramos horas de mas no serán retribuidas salvo aprobación del jefe.

Si eres de TTPP, el fichaje lo harás vía NFC en la propia tienda.

Tendrás acceso al histórico de tus fichajes diarios.

Esperamos que en breve se ponga en marcha para la plantilla.

Permiso Elecciones 4 M

Siempre hay que avisar a la empresa del uso de horas para la organización del trabajo. Sólo existe permiso si la jornada laboral coincide con al menos en 2 horas con la apertura de los colegios electorales.

El permiso retribuido será de máximo 4 horas, según artículo 37.3 (d) E.T, de tal manera:

- **2 horas:** si tu horario de trabajo coincide en 2 o más horas y menos de 4 con la apertura de colegios.
- **3 horas:** si tu horario de trabajo coincide en 4 o más horas y menos de 6 con la apertura de colegios.
- **4 horas:** si tu horario de trabajo coincide en 6 o más horas con la apertura de colegios.

Recuerda pedir el justificante a tu mesa electoral.

Si tienes contrato a tiempo parcial, se reduce el tiempo de permiso en proporción a las horas trabajadas. Si existe alguna dificultad, se reconoce el permiso para el voto por correo.

Derechos de los miembros de la mesa electoral:

- Para presidentes, vocales e interventores tendrán derecho a un permiso retribuido durante toda la jornada laboral correspondiente al día de la votación y de 5 horas en la jornada correspondiente al día inmediatamente posterior.
- Los apoderados tendrán sólo permiso retribuido el día de la votación.

Si alguna de estas personas hubiera de trabajar en el turno de noche en la fecha inmediatamente anterior a la jornada electoral, la empresa a petición de la persona interesada deberá cambiar el turno a efectos de poder descansar la noche anterior a la jornada de votación.

Si tienes cualquier duda o consulta ponte en contacto con tus delegados de CCOO.

Prensa – Noticias

Alianza por el Clima plantea al Ministerio para la Transición Ecológica medidas para reducir el impacto ambiental y territorial en el desarrollo de las energías renovables

Unai Sordo: "Un país moderno y un Gobierno progresista no pueden coexistir con el actual modelo laboral. Hay que derogar la reforma laboral"

Gaceta sindical. 1 de mayo