

Como bien sabéis, la empresa ha implantado de manera unilateral el plan de igualdad, imponiendo sus medidas sin que las opiniones de las secciones sindicales fueran tomadas en cuenta.

La postura de Covisian, es clara: no van a ofrecer nada que implique un coste, ni siquiera si eso significa sacrificar los derechos y el bienestar de las/os trabajadoras/es.

Las medidas que antes eran parte de nuestras solicitudes, como los cambios de turno, las campañas de concienciación, cambios de campaña, las horas médicas a través de ETT, entre otras han desaparecido.

La empresa ha optado por priorizar sus beneficios económicos, llenándose los bolsillos a costa de quienes realmente hacen posible su funcionamiento que somos nosotras/os, las/os trabajadoras/es.

La empresa luego se sorprende de que haya un porcentaje elevado de absentismo y para ellas/os, la solución parece sencilla: simplemente exigirle a las personas trabajadoras que se esfuercen más. Covisian ignora las condiciones laborales y luego cree que las/os trabajadoras/es no van a tener bajas.

Es inaceptable en un contexto donde se habla tanto de igualdad y derechos laborales, la empresa actúe de esta manera y es vergonzoso que una de las medidas sea tramitar la solicitud del distintivo DIE en el Ministerio de Igualdad que consiste en una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Igualdad a empresas y otras entidades que acreditan fehacientemente destacar de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación e implantación de planes de igualdad y en el desarrollo de medidas o políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Desde la sección sindical de CGT hemos iniciado proceso de demanda y para el próximo mes de abril tenemos el juicio sobre la implantación del II plan de igualdad contra la empresa, y es fundamental que quede claro que quitar nuestros derechos no será una tarea sencilla. Estamos dispuestas/os a luchar por lo que nos pertenece y a hacer frente a las injusticias que se nos imponen.

Además, no podemos pasar por alto el tema del protocolo de acoso sexual. Antes de la implantación del plan, este protocolo debía estar elaborado y presentado, ya que es un requisito legal. Sin embargo, la empresa ha optado por hacer las cosas de forma superficial, buscando siempre la manera de burlar la ley y evitar responsabilidades. Esto no solo es irresponsable, sino que

las/os trabajadoras/es. Sabemos que detrás de este plan hay una falta de compromiso real con la igualdad y los dere-

chos laborales.

Parece que la empresa tiene un bono de demandas con CGT, ya que también hemos denunciado, que las/os trabajadoras/es de ETT puedan usar las horas médicas, derecho que con la nueva implantación del II Plan de Igualdad fue retirado al eliminar la medida de las horas médicas dejándoles sin derecho a este permiso a dichas/os trabajadoras/es.



GESESITO: DORIS "LA EXPLORADORA"

Hoy os vamos a contar cómo en Covisian tenemos a nuestra propia "Doris la exploradora", va con su acompañante Sanz, explorando cómo puede obtener las máximas campañas posibles, a pesar de no poder dar el mejor servicio, ya que cuando echa mano de su "mochila" saca el "plano", siendo un manual sin aplicativos, donde se supone que los agentes tienen que leer en media hora y lanzarse sin saber a resolver dudas de personas a las que tampoco pueden ayudar. Su manual consiste en apuntarlas y resolverlas otra persona. Esta es la gestión de Doris, explorando cómo llegar a la solución de las dudas de los clientes. Otra de las gestiones memorables que realiza es sobrecargar de trabajo a un mínimo número de agentes de una misma campaña sin rotación.

Gese está muy enfadado porque los agentes de su campaña nos llamaron para acudir a la reunión por su disconformidad con el desconocimiento y el malestar ante los clientes. Doris nos negó la asistencia: "... CGT no entres". Somos como el zorro Swiper, piensa que le vamos a quitar su protagonismo con su nuevo plan. Pues te equivocas, tú quitas la formación y la pones, tú eres y serás la auténtica Doris la Exploradora.



Falta de Transparencia en las Promociones

Tal y como os hemos contado, Covisian ha establecido un plan de igualdad que debería garantizar que todos las/os empleadas/os tengan las mismas oportunidades para acceder a promociones, aunque en la práctica demuestra lo contrario. Las vacantes disponibles parecen estar limitadas a un grupo selecto de empleadas/os, mientras que el resto queda excluida/o

Esta situación no solo es injusta, sino que también crea un ambiente de desconfianza y desmotivación entre aquellas/ os que se sienten discriminadas/os.

Uno de los aspectos más preocupantes es que desde el departamento de recursos humanos contacta a personas específicas para ofrecerles estas vacantes. Este favoritismo no solo infringe el principio de igualdad de oportunidades, si no que demuestra que las promociones son "a dedo" (o mejor dicho, telefonazo).

¡Empleada #247!Felicidades, has sido seleccionada para un ascenso. Y quizá, solo quizá, una silla más cómoda. ¡Increíble! ¿También viene con un manual para no colapsar de trabajo? Muchas/os empleadas/os no se enteran de las vacantes disponibles debido a una comunicación deficiente, y la falta de información, prácticamente NADIE sabe cómo puede ver donde están colgadas, además estas vacantes tendrían que estar dirigidas a todo el personal de la compañía como dice la medida y la misma empresa reconoce que está seleccionando por grupos, incumpliendo su propio plan que ya hemos demandado desde CGT.

y er bû en za



SITUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN COVISIAN

Los delegados/as del Comité de Seguridad y Salud (CSS) hemos mantenido reunión con la Dirección de la Empresa para tratar los siguientes puntos:

- Antideslizantes: desde hace meses reclamamos el desgaste de los antideslizantes de las escaleras, dado que puede causar accidentes para las/os trabajadoras/es. La empresa nos informa que, al ser inquilinos, la solución depende del propietario y que han hecho la reclamación correspondiente.
- **Agua caliente en el office:** la empresa inicialmente dijo que no era obligatorio tener agua caliente, pero tras insistir, informaron que instalarán el termo cuando regrese el personal de mantenimiento.
- **Situación de Cualtis:** Cualtis, es responsable de la vigilancia de la salud laboral y estamos teniendo problemas con respecto a los informes de las/os trabajadoras/es, nos aseguran que trabajan de manera profesional y sin presiones. Invitan a reportar cualquier problema para revisarlo individualmente y poder subsanar esta problemática.
- Procedimiento en caso de accidente laboral: ante la falta de un procedimiento claro, Prevención indicó que se envía información actualizada a las/os responsables del servicio para que la persona afectada sepa a quién dirigirse y cómo.
- **Geseme Médicos:** la empresa confirmó que los gastos de transporte para citas con Geseme son cubiertos por ellos, siempre que la/el trabajadora/or presente el comprobante de pago y el justificante de asistencia.
- **Sobrecarga de trabajo en las campañas:** hemos manifestado la sobrecarga de tareas en las distintas campañas. La empresa mencionó que han hecho y van a hacer nuevas incorporaciones y se comprometen a aumentar la formación para facilitar la adaptación.
- **Riesgos psicosociales:** ante la insistencia de las/os delegadas/os de prevención, la empresa anunció que realizará un nuevo estudio de riesgos psicosociales a partir de mediados de septiembre del 2025, debido a la baja participación en el estudio de 2023, que no reflejó la realidad actual.



Erme 626515233

Willy 676365504

Chema 609790089

EMAILS DE EMPRESA PARA LAS PLANTILLAS EN TELETRABAJO

Como hemos informado en un anterior comunicado, el Tribunal Supremo ha ratificado la sentencia de la Audiencia Nacional sobre la dotación por parte de la empresa de los correos corporativos a las personas trabajadoras de Covisian que se encuentran en teletrabajo.

Nuestra constancia y perseverancia han dado sus frutos y la espera, debido a la lentitud judicial ha merecido la pena. Después de esta sentencia, la dirección de la empresa no ha tenido mas remedio que provisionar de correos electrónicos a una buena parte de la plantilla en todo el estado.

Este medio electrónico se ha ido facilitando las primeras semanas de marzo. En adelante, todas las personas deberán reemplazar sus cuentas de correo personales por esta nueva para interactuar con la empresa en los distintos ámbitos. Nos servirá para configurar las contraseñas derivadas de las herramientas de trabajo, notificación de permisos, bajas médicas, excedencias, petición de vacaciones entre otras gestiones.

La jurisprudencia ha dictaminado que es un derecho ineludible, por ello, si hay algún/a responsable de la empresa que quiera negar esta realidad estará incumpliendo una norma que tiene rango de ley.

Os queremos recordar que, en adelante, todas las personas en teletrabajo deben contar con este medio proporcionado por la empresa y todas las personas que pasen a esta modalidad deberán pedir también el suyo y suprimir de la base de datos de Covisian el email particular aportado anteriormente.

BUNETE A COT I BUNETE A COT I BUNETE A COT I

1.- Protección de tus derechos laborales CGT defiende tus derechos y lucha por condiciones laborales justas.



2.- Asesoría legal gratuita (a partir de los 6 meses)
Accede a asesoría legal sin coste adicional para resolver cualquier
conflicto laboral.

3.- Formación y desarrollo profesional Participa en cursos que te ayudarán a mejorar tus habilidades y avanzar en tu carrera profesional.



4.- Participación activa

Tu voz nos importa. Tienes la oportunidad de participar exponiendo tu opinión con referencia a tu trabajo.

5.- Testimonios de Afiliados "Gracias a CGT, pude resolver un problema con mi contrato laboral rápidamente".



- 1. Envíanos un correo a: afiliadoscgtov@gmail.com
- 2. Te enviamos el formulario de afiliación
- 3. ¡Empieza a disfrutar de todos los beneficios!

Contáctanos

Si tienes preguntas o necesitas más información, contacta con:

Susana 661.95.78.98 Ermelinda 626.51.52.33

CONTACTA CON TUS DELEGADAS/OS

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



- 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

