

# CGT SITEL SEVILLA

Agosto 2015

Despidos Sevilla en 2014: **596** Despidos 2015: **087**



## Sección Sindical CGT Sitel

C/ Rep. Argentina 25 , 6ª Planta  
41011 Sevilla

Síguenos en:

<http://cgt25.wordpress.com>

E-MAIL:

[cgt.sitel.sevilla@gmail.com](mailto:cgt.sitel.sevilla@gmail.com)

### Delegados CGT

#### Invarsa

Mónica Birrentos  
(Mañana - Iberia SYR)

Alejandro Sánchez  
(Partido - Iberia SYR)

#### Republica Argentina

Jose Luis Vía García (Mañana)  
(Soporte - 7º Planta)

Stella Cabrera (Mañana)  
(ATAC - 7º Planta)

Clara Martinez (Tarde)  
(ATAC - 7º Planta)

Javier Puerto (Tarde)  
(Soporte - 7º Planta)

Diego Béjar (Mañana)  
(Soporte - 7º Planta)

Ignacio Cofrade (Tarde)  
(Soporte - 7º Planta)

Ángel Carmona (Partido)  
(Fedex - 5º Planta)

Manuel Vera (Mañana)  
(1414 - 4º Planta)

## SITEL ES UNA IRRESPONSABLE

Después de las elecciones sindicales hemos continuado con la acción sindical abordando temas como: Formación, Vacaciones, Excedencias y Seguimiento del Convenio Colectivo.

CGT Sevilla estuvo en varias ocasiones en Madrid el pasado mes de Julio en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje conocido como SIMA. Este órgano es el paso previo a una demanda para intentar llegar de buena fe a un acuerdo en los temas a tratar antes de llegar a mayores.

Llevamos gestionando a nivel estatal el seguimiento y control de las acciones formativas bonificadas por la Fundación Tripartita y como os hemos indicado en boletines anteriores, la empresa sigue haciendo las cosas mal y dicha fundación compuesta por la Patronal, CCOO, UGT y CIG hace caso omiso a nuestros requerimientos basados en varios puntos del Real Derecho publicado en el BOE. Hemos tenido incluso una mediación, en esta mediación nos encontramos con que algun@s miembros de otros sindicatos que trabajan en Sitel Madrid no están por solucionar la cantidad indecente de dinero público que usa la empresa sin revertir al trabajador.

Tras agotar todas las vías fuimos al SIMA con la representación de la empresa en su Directora General (Pilar Ocaña), CCOO, CGT, UGT, CSIF y USO. En dicha conciliación CGT sólo pedía la aplicación de la normativa vigente, lo que hizo adherirse a USO y CSIF a nuestra propuesta. La secciones de Sitel Madrid de CCOO y UGT ya sabíamos que iban juntos de la mano debido a otras reuniones sobre formación, pero nos sorprendió ver que esta vez defendían directamente a la empresa.

Dicha reunión terminó sin acuerdo pues la Directora General argumentó que no tenía potestad de negociar nada sin los responsables del área de Formación que estaban de vacaciones. A lo que CGT indicó que ir a una reunión sin preparar nada sabiendo que de no llegar a un acuerdo acabaremos en juicio era de irresponsable.

Una semana más tarde, volvimos a ir al SIMA pues como ya sabéis cuando pedimos una excedencia especial te quitan de nomina la parte de vacaciones no generadas, cuando anteriormente te quitaban los dos días de las vacaciones pendientes, sin tocar la nómina en este caso. La empresa esta vez no se ha presentado a dicha mediación, elevando el tono de la irresponsabilidad ante sus trabajador@s, pues la empresa podía aceptar nuestra propuesta en la que la persona solicitante al pedir la excedencia indicara si quería descuento en nómina o retraer días de vacaciones.

Ya hemos medido la pertinente demanda sobre este hecho con la solicitud de penalización a la empresa por la mala fe en dichas negociaciones vinculantes. La irresponsabilidad de la empresa cada vez es mayor a la hora de solucionar conflictos, la nueva empresa que ha comprado a Sitel (ActiCall, empresa francesa) se van a encontrar los desaguisados de una organización incompetente que esperamos pongan el dialogo por encima de las cabezonadas de nuestro@s jef@s.

## SOMOS TRABAJADORES DE SITEL

Desde CGT estamos cansad@s de ver como los clientes en las distintas campañas y centros de trabajo se toman las libertades de hablar, mandar, organizar, formar e incluso reñir a l@s trabajador@s en distintas situaciones. Debido a esto y al no deberse a un hecho aislado hemos promovido con éxito una solicitud como Comité de Empresa, para instar a que Sitel cumpla la normativa vigente recogida en el artículo 43 del Estatuto de l@s Trabajador@s.

Tanto las formaciones, que deben ser impartidas por personal de Sitel debidamente preparado para ello, como para cualquier otra cosa, debe ser el personal de Sitel quien se dirija a nosotros. Si los clientes quieren tener derecho sobre nosotros que nos contraten directamente como emplead@s de ellos y no de Sitel, que nos paguen los salarios de sus trabajador@s y así mejoren no solo las condiciones laborales sino la profesionalización del sector que hace años había en este país.

## TE ESTAN ENGAÑANDO: LIBRANZAS EN FESTIVO

Como os habréis dado cuenta much@s de vosotr@s este mes de agosto hubo un festivo el pasado día 15, donde en muchos de vuestros horarios, aparecía LIBRA en vez de FESTIVO. Esta practica de Sitel que cada vez es más habitual tiene un sentido que ya sabéis, que se nos olviden nuestros días compensatorios.

Estamos tomando cartas en el asunto sobre esto, pero mientras os recomendamos hagáis reclamación de horario cada vez que os suceda esto y cuando Planificación no responda hagáis una reclamación sobre la reclamación, tanto del día que no pone FESTIVO como que el compensatorio no aparece ni en el mes del festivo ni como máximo en la primera semana del mes siguiente.



Según acuerdo con la empresa en el SIMA septiembre de 2014: *“la empresa ofrece mantener el día libre adicional de libranza a los trabajadores que tengan contrato de Lunes a Domingo (incluido festivos) que tengan sistema de libranza aleatorio y coincida su libranza con un festivo”*

## COMO VA EL CONVENIO COLECTIVO

Tras 8 meses de negociación del nuevo convenio y de un repaso de todo el redactado del mismo lamentamos ver como la patronal del sector, que representa a la mayor parte de la empresas no ha sido capaz de ceder en ninguna de las pretensiones de la parte social, queriendo sólo que el nuevo convenio sirva para recortar derechos y aumentar la precariedad de nuestro sector.

A este paso y si no hay un cambio radical de actitud, desde CGT nos veremos en la obligación de iniciar movilizaciones a nivel estatal en defensa de los derechos de todas las trabajadoras y trabajadores del sector de Contact Center.



Te hemos ampliado esta información en la noticia en nuestro blog, con el titulo **"8 MESES DE NEGOCIACIÓN + 11 REUNIONES = NADA"**

## USA TUS ARMAS

El pasado 26 de Junio en Konecta estaban previstos 157 despidos mediante la fraudulenta aplicación del art. 17 del convenio. En principio una muestra más de lo poco que importamos a nuestras empresas, demostrándonos con este acto y otros, que tan solo somos mera mercancía, solo números, pues son capaces de tergiversar nuestro ya precario convenio para intentar legalizar actos tan rastroseros como inventarse un fin de campaña.

Pero, no contaban con la tenacidad, coraje y fuerza de nuestr@s compañer@s de CGT en Konecta. Pues gracias a su esfuerzo y dedicación hicieron ver a sus compañer@s las armas que tenían y consiguieron que est@s no fuesen abatid@s por la desesperanza y desolación de la situación de verse en la calle por que a su empresa apoyada por el cliente de esta, Banco Santander, se les había ocurrido una formula mágica de automatizar su trabajo.

Est@s compañer@s de Konecta, se armaron de valor y secundaron sin excepción alguna una ¡HUELGA INDEFINIDA!. Fue de esta forma, y no de otra, como consiguieron que la empresa despertara de su sueño, pues se le había tornado pesadilla, y el 2 de Julio propone a CGT Konecta que retire la ¡HUELGA INDEFINIDA!, a cambio de anular 100 de los 157 despidos. El día 3 CGT Konecta retira la ¡HUELGA INDEFINIDA! Y exige que la empresa anule todos los despidos sin excepción ninguna poniendo como fecha limite el 8 de Julio y es en la reunión de ese mismo día cuando Konecta finalmente .... ¡ANULA TODOS LOS DESPIDOS!.

No podemos pensar que esto solo afecta a Konecta, TOD@S SOMOS TRABAJADOR@S DEL TELEMARKETING, LAS TÁCTICAS ABUSIVAS QUE FUNCIONEN EN KONECTA O EN CUALQUIER OTRA EMPRESA DEL SECTOR, MAÑANA LAS TENDREMOS EN SITEL.

Estas son tus armas, úsalas, no tenemos nada más, solo a ti, tu participación, tu voz, siempre te escucharemos...siempre contamos contigo.



¡Tod@s somos un@, un@ somos tod@s! ¡TOD@S A POR ELLO!

## NI UN PASO ATRÁS

Seguro que alguna vez te han reunido con algún superior (coordinad@r, supervis@r, gerente, etc) sol@ o con tus compañer@s y te han transmitido más y más presión o te han incitado a que “voluntariamente” firmes algo que solo beneficia a la Sitel.

Esto solo es un ejemplo de lo que podemos considerar como acoso laboral. Hay situaciones que vemos como normales por ser habituales en nuestros centros de trabajo, pero no lo son. Si alguna vez has estado en una situación similar o crees que puedes estar sufriendo algún tipo de acoso, por favor, contacta con nosotros. En la lucha contra el acoso laboral estamos contigo. Da el paso.

Tienes una gran herramienta de fuerza contra estos actos, ¡eres tú!

## SITEL vs COMITÉ DE SEVILLA

El pasado Julio la empresa una vez más siguió menoscabando derechos y poniendo zancadillas a los sindicatos de Sevilla. Ha habilitado un almacén de la sexta planta para que tod@s estemos allí hacinad@s con un ordenador y una silla por sección, a sabiendas que somos más de 25 delegad@s.

Durante el pasado 2013 y 2014 el comité de empresa y las secciones sindicales, han ido recibiendo jarros de agua por parte de la empresa imponiendo y quitando derechos que les han supuesto varias denuncias y resoluciones favorables al comité revirtiendo los intentos de la empresa. Pero no a gusto con ello, Sitel siempre puede pensar nuevas fórmulas de entorpecer nuestra labor sindical y esta es una.

Como en cualquier situación que le ocurra a un trabajador o a una trabajadora, ponemos nuestra asesoría jurídica a trabajar para demostrar a Sitel que jugar con la ley no siempre sale bien.

Por otro lado, según la ley nos corresponde un/una delegad@ más de salud al comité de empresa, también le corresponde un/una delegad@ extra a cada sindicato por el computo total de trabajador@s. La empresa hace caso omiso a es@ delegad@ extra que nos pertenece .

La última injerencia de Sitel en estas fechas, es que durante las vacaciones de l@s delegad@s no se generan horas sindicales. La empresa sabe que cuando un/una delegad@ falta, dichas horas se reparte al sindicato, pues si al faltar un/una delegad@, otr@ debe además de sus tares poder llevar adelante las del compañer@ que falta.

## L@S DELEGAD@S DE PREVENCIÓN INFORMAN...

CGT cuenta en esta nueva legislatura con dos delegad@s de prevención que continuarán las tareas pertinentes a la mejora de la salud laboral en los dos centros de trabajos. Estos son muchos de los temas sobre los que estamos trabajando:

1. **Estrés laboral.** Sabemos perfectamente que el nivel de estrés laboral en cada una de las campañas de los dos centros de trabajo siguen “*in crescendo*” con el aumento de objetivos a cumplir por parte de l@s agentes y, en muchos casos, sin aumentar el AHT, a pesar del incremento de tareas en llamadas. Somos conscientes de que no disponemos de tiempo entre llamadas. Tema éste reiterado y por el que se ha multado en otras ocasiones a la empresa. Hay que evaluar los posibles riesgos que estas condiciones diarias de trabajos pueden tener en nuestra vida y no es suficiente con un curso de PRL (que realizaréis l@s trabajador@s de más de cinco años durante los próximos días) que te indica que la única forma de subsanar el estrés es “*portarte bien y tomarte las cosas con calma*”. Es decir, que la única responsabilidad del estrés recae una vez más sobre nosotr@s y la empresa se lava las manos. Si esta la forma en que Sitel va a mejorar nuestra salud desde nos espera un negro futuro. Continuamos en lucha.

2. **Aires acondicionados.** Seguimos con los problemas de calor y frío en diferentes puntos de las salas. Es el tema interminable y como dependemos de las mediciones oficiales, y las últimas han dado datos dentro de los márgenes legales se nos complica la solución a esto. Si estáis sentad@s en un puesto donde tenéis exceso de calor o frío podéis solicitar un cambio de puesto para poder evitar el malestar.

