

CGT SITEL SEVILLA

Marzo 2016

Despidos Sevilla en 2015:

141

Despidos 2016:

027



Sección Sindical CGT Sítel

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

Síguenos en:

<http://cgt25.wordpress.com>

E-MAIL:

cgt.sitel.sevilla@gmail.com

Delegados CGT

Republica Argentina

Jose Luis Vía (Mañana)
(Soporte - 5ª Planta)

Fernando Márquez (Mañana)
(Fedex - 5ª Planta)

Clara Martinez (Tarde)
(ATAC - 5ª Planta)

Javier Puerto (Tarde)
(Soporte - 5ª Planta)

Diego Béjar (Mañana)
(Soporte - 5ª Planta)

Ignacio Cofrade (Tarde)
(Soporte - 5ª Planta)

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

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

Mónica Birrento (Mañana)
(Iberia SYR - 7ª Planta)

Alejandro Sánchez (Partido)
(Iberia SYR - 7ª Planta)

8 DE MARZO

Como todos los años, esta sección participó en la manifestación del pasado 8 de marzo en Sevilla.

En 1908, 15000 obreras del sector textil marcharon en varias manifestaciones en Nueva York al grito de “¡Pan y rosas!”, que era una consigna que resumía sus demandas de aumentos salariales y mejores condiciones de vida (pues trabajaban 12 horas, cobrando menos que los hombres). El 8 de Marzo de 1909 más de 140 mujeres jóvenes murieron calcinadas al ser encerradas por los patronos en la fábrica textil donde trabajaban en condiciones inhumanas, fecha que posteriormente se estableció para su homenaje, como pioneras en la organización de las trabajadoras contra la explotación capitalista.

En el siglo XXI seguimos cobrando menos que los hombres, cuando pretendemos ascender tenemos que ser mejores que ellos y a la vez cumplir con las responsabilidades familiares. En las entrevistas de trabajo lo primero que piensan es si te puedes o no quedar embarazada, si existiese un tiempo paternal exclusivo, como en otros países, no se vería a nuestro@s hij@s como “un accidente” pues tanto una mujer como un hombre podrían disfrutar la baja por maternidad/paternidad y no solo 15 días voluntarios; además si ascendemos se cuestionan los medios por lo que lo hemos conseguido.

Según la Asociación Española de Contact Center el 75% de las personas empleadas en el sector somos mujeres, la mayoría de ellas entre los 26 y 45 años. La contratación femenina en Sítel es mayoritariamente con jornada parcial, lo que reduce considerablemente los salarios de las mujeres. En Sítel hay pocas coordinadoras que tienen reducción por cuidado de menores/mayores. Vimos como a otras las “invitaron” a renunciar a sus puestos de supervisión (los pocos ocupados por mujeres) cuando tienen cargas familiares y se niegan a cambiar de turno. La concreción horaria en un turno distinto a tu turno original es denegada por política de empresa y tienes que denunciar.

Los organismos públicos no nos facilitan espacios donde dejar nuestro@s hij@s (las plazas de comedor, aula matinal y las actividades extraescolares han reducido drásticamente y no existen guarderías públicas por la tarde).

El 8 de marzo, sigue siendo una fecha reivindicativa por la igualdad salarial y de las condiciones laborales, contra la opresión de género y los estigmas montados por el sistema Patriarcal, por el derecho a decidir que nos pertenece a nosotras mismas.

NOSOTRAS NO QUEREMOS CAJAS DE BOMBONES NI FLORES DE PLÁSTICO ¡¡QUEREMOS PAN Y ROSAS!!

Es tu sindicato

AFÍLIATE

SALUD

Hemos recibido muchas consultas desde que Sitel ha cambiado de Mutua, sobretodo a la hora de reaccionar ante una llamada telefónica de la misma... ¿qué decir y cómo decirlo?

Aquí tenéis una pequeña guía de posibles respuestas que nos permitirán enfrentarnos a este **control desproporcionado**, por parte de la Mutua Egarsat con tal de evitar que ésta tergiverse la información que inocentemente le facilitamos y no nos encontremos con un alta medica inesperada.

- ¿Aceptas un diagnóstico telefónico? **NO**

Lo adecuado es que te vean físicamente. Quien te llama, por tu tono de voz, puede interpretar que no estás tan mal y cuando vayas a tu médico de cabecera puedes tener un alta médica solicitada por la Mutua.

- ¿Sigues de baja? Contestamos solo **SI** o **NO** con la información real.
- ¿Te has incorporado al trabajo? Contestamos solo **SI** o **NO** con la información real.
- ¿Puedes enviarnos por correo la documentación de tu diagnóstico? **NUNCA**. Esta información es confidencial entre tu médico de cabecera, el INSS y tú. **NO TIENES PORQUE CEDER**.

Solo tienes la obligación de dar información sobre tu tratamiento o informe médico, cuando sea consecuencia de un accidente laboral o en el trayecto de casa al trabajo y viceversa. Estos tipos de incidentes dependen directamente de la Mutua.

- ¿Qué te ha pasado? **Estoy de baja/alta**. No hay que entrar en detalles de tu contingencia común, porque esa información es **CONFIDENCIAL**, como decíamos en un principio.

TRAS EL ALTA MÉDICA:

Una vez que te incorpores a tu puesto de trabajo, tu coordinador y/o supervisor, deben hacerte un reciclaje para actualizar los posibles cambios de tu operativa, por el tiempo que has estado de baja.

Tras tu incorporación, Sitel te intentará sondear con un formulario tipo test denominado “**PROTOCOLO DE ABSENTISMO**”.

Volvemos a insistir, no se le debe dar información sobre tu baja. Es **INFORMACIÓN CONFIDENCIAL**.

Debes pedir el recibí de dicho reciclaje y firmar no conforme con esta frase orientativa: **nombre y nº de emplead@, no deseo facilitar información de mi enfermedad por motivos de confidencialidad**.



FORMACIÓN

En las formaciones selectivas que nos han dado a tod@s para poder conseguir un puesto de trabajo en Sitel, siempre nos dicen que l@s teleoperado@s somos la base de la empresa y tenemos que escuchar como se jactan constantemente de lo mucho que se promueve la proyección y desarrollo profesional dentro de la empresa cuando vemos constantemente que no es así.

Como ya sabíamos tod@s, a Sitel solo le preocupa la formación de su estructura. Pese a las dificultades que la empresa nos pone para analizar su política formativa, en **2015 sólo el 35%** de la plantilla recibió algún curso y **la gran mayoría de estos no fueron destinados a l@s agentes**, que solo recibimos en casi la totalidad de casos la formación inicial cuando somos contratados u otras que no fomentan la promoción en Sitel, incumpliendo el espíritu de la metodología FORCEM (Fundación para la formación continua). Además, constatamos que a lo largo del año pasado no se informaba a l@s agentes que recibieron cursos de que la **formación impartida estaba bonificada**, tal como debería ser según la normativa que las regula.

Pero ya no se trata solo de que no nos permitan formarnos a través de nuestros créditos de formación continua en materias ajenas al telemarketing, impidiéndonos dignificar nuestro precario sector, sino que cualquier PIF (Permiso Individual de Formación) que pida un/a teleoperador/a es denegado por política de empresa, solo se les concede a **estructura**. Además, la empresa no nos informa del número de solicitudes de PIFs que recibe ni de las que deniega, solo de los permisos concedidos (**por supuesto a estructura**).

Tras años de lucha, en Diciembre del pasado año quedó acreditado por la Audiencia Nacional que la empresa iniciaba formaciones sin cumplir los plazos establecidos para formular observaciones por parte de los sindicatos.

¡MÁS FORMACIÓN PARA L@S AGENTES Y MENOS CURRÍCULUM PARA ESTRUCTURA!

LA AUDIENCIA NACIONAL VUELVE A DARNOS LA RAZÓN

En un sector tan precario y con tan pocos derechos reconocidos como el de Contact Center, a menudo tenemos que recurrir a la excedencia especial del Convenio para poder coger uno o varios días que el Art. 28 de los permisos retribuidos no nos concede, aun a costa de renunciar al salario. Con todo y con eso, **empresas como Sitel se agarraban a una interpretación tan rígida como ilegal del Convenio para denegar las excedencias de una duración inferior a 15 días**, cuando ese artículo dice que la duración máxima de 30 días anuales se puede fraccionar en dos períodos máximos de 15 días.

Claro y meridiano ¿verdad? Pues no tan claro ni para Sitel ni para la Comisión Paritaria del Convenio, que se contradijo dictando dos resoluciones en un escaso período de tiempo, una a favor de l@s trabajador@s a instancias de UGT y otra sin acuerdo a instancias de CGT por la misma cuestión. Ante semejante incongruencia, a CGT no le quedó más remedio que llevar a los tribunales algo que debió haber quedado claro mucho antes si Sitel hubiera obrado de buena fe y la Comisión Paritaria hubiera sido coherente consigo misma. A la demanda interpuesta por CGT se adhirieron el resto de organizaciones sindicales.

La Audiencia Nacional, como era de justicia, ha dado la razón a CGT en una sentencia ejemplar e inequívoca dictada el pasado 3 de marzo, estableciendo que las excedencias especiales se pueden fraccionar en dos períodos inferiores a 15 días, o no fraccionarse y tener una duración inferior a esos 15 días. De esta manera, empresas como Sitel no podrán hacer interpretaciones con la única pretensión de que nos veamos privad@s de ese derecho, abusando de la circunstancia de que much@s de nosotr@s no estamos dispuest@s a renunciar a 15 días de salario o simplemente no necesitamos tantos días de excedencia.

Nos damos la enhorabuena por esta sentencia a la vez que lamentamos el pulso constante que Sitel le echa a su plantilla empujándonos una y otra vez a judicializar los conflictos.

LAS GALLINAS QUE ENTRAN POR LAS QUE VAN SALIENDO

El pasado año 2015 fue un año duro en cuanto al incremento de nuestra precariedad laboral. Poco a poco, de modo casi imperceptible, Sitel ha ido sustituyendo al personal “más antiguo” por contratos precarios de ETT. **141 compañer@s fueron desprovist@s de sus puestos de trabajo.** Despedid@s en su gran mayoría usando el despido **DISCIPLINARIO**. Ese que luego, si puedes denunciar, acaban teniendo que reconocer como **IMPROCEDENTE**.

Por otro lado, todo ese trabajo **DESTRUIDO**, es sustituido por ETT. Os dejamos sólo un dato:

ENERO 2015	2055 (SITEL)
MARZO 2016	1998 (1742 SITEL + 256 ETT)

¡NO TE QUEDES SENTAD@, LUCHA POR TU TRABAJO, DEFIÉNDELO!

SEGUIMOS EN LUCHA

Nuestr@s compañer@s de CGT en Konecta siguen plantando cara al despropósito feudal de esta otra empresa del Sector del Telemarketing. El pasado 1 de Marzo, como nos tienen acostumbrad@s l@s compañer@s de CGT en Konecta, de nuevo “sonaron los tambores de guerra”, pero esta vez fue diferente. A la respuesta que CGT dio en solitario a Konecta en contra de sus políticas represivas y restrictivas, rechazando su “terrorismo laboral” con el que intenta atemorizar a tod@s l@s trabajador@s, se han ido sumando a este movimiento las diferentes secciones de otros sindicatos, hasta el punto de que en esta última concentración nos vimos acompañad@s por todo el Comité de Empresa en Konecta.

Pero nuestra lucha no solo se limita al sector del Telemarketing, en CGT trabajamos cada día más duro contra la precariedad laboral y por la justicia social. Nos podrás ver en la puerta de los ayuntamientos de muchas localidades que no pagan las nóminas a l@s trabajador@s, en apoyo a l@s delegad@s que son víctimas de la represión sindical, en apoyo a l@s trabajador@s despedid@s injustamente en cualquier sector, en contra del Tratado Transatlántico que nos esclaviza de por vida y atenta en contra de nuestra salud, en contra de los desahucios, en apoyo de los movimientos feministas para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, en apoyo a l@s refugiad@s con tal de que puedan disponer de unas condiciones dignas y se les preste la atención y acogida necesaria durante su exilio en nuestro país y en aquellos países que no sufren la guerra, luchando por una enseñanza y sanidad pública, en contra de la represión social y las leyes estatales como la “ley mordaza” que, desde su creación como “ley Corcuera” en tiempos de Felipe González hasta hoy, tan solo hacen darle una vuelta de tuerca más con tal de intentar atemorizar a l@s ciudadan@s inventando sanciones económicas astronómicas a conductas que ningún/a juez considera delitos pero que permiten a la clase política pasar desapercibid@s impunemente ante la opinión pública... nos podrás ver a tu lado atendiendo el teléfono como un@ más, solucionando tus dudas ante la indefensión que crea el no saber cuáles son tus derechos, recordándole a coordinación y supervisión que hay líneas que no pueden ni deben pasar, nos podrás ver en la puerta de Sitel y de todas las empresas del Sector del Telemarketing informando sobre la evolución de la negociación del nuevo Convenio Colectivo...

¡CON NOSOTR@S NO PODRÁN!

SI TIENES QUE LUCHAR POR TUS DERECHOS... EN REALIDAD...NO LOS TIENES...