

Junio 2017

Despidos Sevilla en 2016: **102** Despidos 2017: **059**



Sección Sindical CGT Sítel

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

Síguenos en:

Twitter: @CGTSitelSevilla
Facebook: @CGTSevillaSitel

E-MAIL:

cgt.sitel.sevilla@gmail.com

Delegad@s CGT

Republica Argentina

Gianinna Ermosilla (Mañana)
(Iberia - 7º Planta)

Jose Manuel Cabrera (Mañana)
ATAC - 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 - 7ª Planta)

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

Cristina García (Mañana)
(Vueling - 5ª Planta)

EL CONVENIO YA LLEGÓ...Y SUS MISERIAS TAMBIÉN

Como informamos anteriormente, apenas unos días después de la firma del preacuerdo de convenio, ya se hicieron notar las consecuencias del mismo.

Lo primero que nos encontramos fue un ERE en Transcom, luego que no, que el servicio de Transcom pasa a Sitel Madrid (aun en negociación).

Después nos enteramos de que en Sitel Madrid querían hacer un ERE y luego nos dicen que no es un ERE, pero que los servicios de Madrid los atenderemos desde Sevilla y que si quieren pueden pedir el traslado desde Madrid (aun en negociación).

En definitiva, lo que pretenden, lo llamen como lo quieran llamar, es que en Transcom más 300 trabajadores/as se queden en la calle y otros/as más de 200 en Sitel. Pero siempre lo endulzan para no sobrecoger los oídos de esas organizaciones subordinadas del poder y a los/as trabajadores/as más pelotas y así que estos puedan intentar vendernos bien la moto de que “es lo que hay”.

Estas cuestiones se podrían haber solucionado acotando correctamente el artículo 18 de nuestro convenio y abordando la deslocalización de los servicios a la hora de negociar un convenio digno que se ha quedado en más de lo mismo o peor. El que piense que en Sevilla estamos bien y/o el/la egoísta inconsciente de que si lo pierden los demás nosotros/as ganamos, debería preguntarse **¿Cuánto tardaremos en ser los siguientes?**

Por otra parte, no olvidéis que la “gran” subida salarial cobrada es en realidad miseria que nos quieren vender como un gran logro pero que como sabemos significa más pérdidas que otra cosa, debido a la nula subida en los años 2015 y 2016, que se la han fumado. De eso no nos hablan y sin embargo en las redes sociales nos piden que donemos las atrasos cobrados a fines benéficos si no estamos de acuerdo, pero habría que decirles que entonces nos donen ellos 2015, 2016 y toda la pérdida de poder adquisitivo ocasionada por el convenio anterior.

En el QR adjunto podéis ver la firma del convenio y la actitud combativa de CGT frente a los que nos han vendido .



CGT CRECE

Recientemente se han celebrado diversas elecciones sindicales en empresas de nuestro sector. Nos satisface ver que el trabajo duro marcado por nuestra ética y compromiso con la clase trabajadora poco a poco da sus frutos.

El pasado 31 de Mayo tuvieron lugar las elecciones en **Sitel Madrid**, en las que CGT obtuvo la mayoría y este fue el escrutinio final: **CGT - 9 DELEGADOS/AS (214 VOTOS)**, **CCOO - 6 DELEGADOS/AS (147 VOTOS)**, **GRIN - 3 DELEGADOS/AS (77 VOTOS)**, **USO - 2 DELEGADOS/AS (59 VOTOS)**, **UGT - 1 DELEGADO/A (28 VOTOS)**.

En **Teleperformance Sevilla** también hubo elecciones, concretamente el pasado 7 de Junio y CGT también logró la mayoría con los siguientes resultados: **CGT - 7 DELEGADOS/AS (151 VOTOS)**, **CCOO - 4 DELEGADOS/AS (95 votos)**, **USO - 4 DELEGADOS/AS (94 votos)** y **UGT - 2 DELEGADOS/AS (39 votos)**.

Es de agradecer que cada día más, los/as trabajadores/as reconozcan la integridad y el trabajo bien hecho de la CGT.

Desgraciadamente para el interés de los/as trabajadores/as esta confianza llega tarde pues ya nos han metido otro convenio basura. Esperamos que de cara al nuevo convenio consigamos una representatividad mayor con tal de poder posicionarnos aún con más fuerza y evitar que nos vuelvan a traicionar pues, a parte de las salvajadas que ya están intentando aplicar las diferentes empresas del sector, tenemos que informar de otra de las consecuencias del nuevo convenio: las modificaciones sustanciales. Se trata de cambios de horarios para adecuarnos a las nuevas franjas horarias con las que poder satisfacer a los clientes. Por ejemplo en **Atento**, que les acaban de notificar su **3ª modificación sustancial consecutiva** o los turnos partidos que están sufriendo compañeros/as en **Sitel tras años adscritos a un horario intensivo**, inventado por la empresa y fuera de convenio, pero que no deja de ser un horario entorno al que giraban nuestras vidas y ahora nos las parten.

¡¡SEGUIMOS EN LA LUCHA!!

SITEL SOLICITA BONIFICACIONES A NUESTRA COSTA

Otro año más Sitel ha solicitado a la Seguridad Social bonificaciones en las cuotas alegando lo mucho que ha gastado en la Prevención de Riesgos Laborales. Esto sería normal y hasta cierto punto comprensible si no fuera por lo ilógico de algunos gastos que intentan pasar como realizados para mejorar la salud y la higiene de sus trabajadores/as.

Como todos los años, y porque así lo establece el procedimiento, la empresa ha facilitado a los/as delegados/as la relación de facturas que certifican los gastos realizados en temas de salud y un año más hemos podido comprobar y mostrar nuestra disconformidad con unos costes que, salvo contadas excepciones, nada tienen que ver con la mejoría de la salud de los/as agentes. También queremos dejar constancia que el tiempo durante el que se nos permite visualizar dichos justificantes de pagos es bastante corto y más teniendo en cuenta el volumen de facturas que presentan.

Se han comprado ordenadores portátiles, sillas por un valor bastante alto y que no especifican que sean explícitamente ergonómicas, sistemas de seguridad mediante huellas dactilares.... ¿Todo esto, en qué mejoran nuestras condiciones de salud e higiene? ¿A quién han ido destinadas estas nuevas adquisiciones?

Otro dato chocante que hemos podido constatar esta vez es la disparidad de gastos entre una ciudad y otra. Mientras que en Sevilla el gasto total rondó los 14.000 euros -unos 7 euros por trabajador-, en Barcelona se gastaron unos 101.000 euros mientras que a Madrid le ha caído el gordo y la cantidad asciende a 403.000 euros, la media por trabajador de estas dos juntas asciende a 296 euros.

Pobrecitos los/as agentes sevillanos/as, que sólo merecen 7 euros por cabeza.

SALA DE LACTANCIA “PROVISIONAL”

Desde esta sección sindical llevamos mucho tiempo reclamando la inexistencia de una sala apropiada para que las madres lactantes puedan utilizarla... Tras muchos tiras y aflojas se ha conseguido que, ya que la empresa se niega a facilitar dicha sala, al menos permitan el uso de la de Primeros Auxilios para tal menester, evitando la imagen tercermundista que todas hemos presenciado de una madre sacándose la leche en los baños. Hecho este que hemos denunciado por no ser el lugar más apropiado ni más higiénico para nuestros pequeños/as.

Hemos pedido a Sitel que informe a las trabajadoras de esta posibilidad, pero su respuesta ha sido que quien requiera usar la sala que la solicite, a lo que nosotros añadimos que para solicitar algo hay que tener conocimiento de que existe.

Sabemos que no es la panacea universal este uso secundario de la sala de primeros auxilios y seguiremos luchando para que se proporcione una sala de lactancia de uso exclusivo, pero mientras tanto queremos poner en vuestro conocimiento la posibilidad que se nos ofrece en estos momentos.

Ya sabes, PUEDES SOLICITAR USAR LA SALA DE PRIMEROS AUXILIOS, SITUADA EN LA 4 PLANTA, PARA EXTRAERTE LA LECHE CON LAS MEDIDAS HIGIÉNICAS NECESARIAS... siempre que como apostilla la empresa, *“La máxima prioridad del uso de éstas salas será siempre el destinado para el fin para el cual fueron creadas, es decir para casos de emergencias Si se detectara un abuso en dicho uso, se rectificará la indicación “.*

SITEL como siempre, poniendo el parche antes que la herida.

LA IMPORTANCIA DEL USO DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

Los equipos de protección individual o EPI están destinados a la protección del propio trabajador o trabajadora de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud. En el telemarketing son de obligado uso las protecciones para los auriculares y los micrófonos, éstas nos protegen del contagio de enfermedades que puedan transmitirse de forma aérea o por contacto directo.

Según la ley “el empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos”.

Desde CGT hemos comprobado puesto por puesto que hay una falta generalizada de personal que tiene o usa estos EPIs. Si el motivo es que **no se usa**, indicamos que su uso es obligatorio, no ya por la propia protección sino porque puede ser un riesgo para la salud de los compañeros y las compañeras. Si el motivo es que **no se tiene**, os indicamos que se lo pidáis a vuestro coordinador o coordinadora que os lo tendrá que entregar o sustituir (en el caso de que esté defectuoso) en el menor tiempo posible y darle la máxima prioridad a la sustitución. En el caso de que no os lo proporcionen poneros en contacto con cualquier delegado o delegada de CGT para que informemos de la no sustitución de los mismos.

En este punto hemos reclamado en varias reuniones que no son sustituidos, pero la respuesta es que por parte de los agentes no se pide, ya que hay stock suficiente para cambiarlos y los cambios se hacen siempre que se solicite.

Queremos concienciaros de que su uso es beneficioso para todos/as, ya que nos protegen de diversas enfermedades. Debemos entender que no ponerte o que no te proporcionen una almohadilla protectora es como si en la construcción de un edificio la empresa no quisiera proporcionar cascos o los/as trabajadores/as no quisieran ponérselo, esto sería inadmisibile.

JUICIO PLUS DE GESTOR

Hace más de 1 año detectamos que existían trabajadores/as realizando funciones de Gestor Telefónico sin cobrar el plus correspondiente, en los departamentos de Infancia, Tranquilidad y ATAC.

Tras plantear el conflicto colectivo, el juicio se celebró el pasado 29/5 y nos personamos en los juzgados, donde contamos con el apoyo y testimonio de compañeros/as de estos servicios.

La empresa se presentó llevando como testigos a los supervisores de las campañas en cuestión. Tal y como su amo SITEL les había ordenado, indicaron que en las mencionadas campañas no tenemos autonomía, iniciativa o gestión propia ya que usamos **DESCUBRE ORANGE** como argumentario para realizar todas nuestras tareas. Todos/as sabemos que esto **NO ES CIERTO**.

Según los testigos de la empresa, en **INFANCIA** no tenemos autonomía aunque existe un skill de APOYO_TECNICO donde se tramitan incidencias/consultas de todo tipo para evitar rellamada y tener buena nota. En **TRANQUILIDAD** no se gestionan cobros de facturas pendientes. Todos/as sabemos que esto **TAMPOCO ES CIERTO**.

La suerte está echada, el juicio ya se ha celebrado y como siempre SITEL nos obliga a depender de un juez. Por parte de CGT creemos que quedó claro el papel de gestor que se realiza en Infancia, Tranquilidad o ATAC.

CGT NUNCA SE RINDE LOS DERECHOS NO SE MENDIGAN, SE CONQUISTAN

DESPIDOS POR ABSENTISMO

Desde CGT y ante el alarmante aumento en las últimas semanas de los despidos por absentismo, queremos recordaros que dice la ley sobre este tipo de despidos.

1. Hay que tener más de un 20% de absentismo en dos meses consecutivos o 25% en 4 meses discontinuos. Ojo a los meses con vacaciones o permisos retribuidos ya que al bajar las jornadas hábiles, es más fácil llegar al 20%.
2. Una vez cumplido el primer punto, debes tener más de un 5% de absentismo en los 12 meses anteriores.

Nuestros/as afiliados/as tienen a su disposición una aplicación que les permite calcular el estado de su absentismo en todo momento www.comunicados-cgt.es

No queremos terminar sin hacer hincapié en que, aunque la ley permite a Sitel rescindir contratos por esta vía, nada obliga a “nuestra querida empresa” a hacer uso de esta medida. No es de recibo que trabajadores/as con varios años de antigüedad sean despedidos/as por tener “un mal año” en cuanto a salud se refiere.

No aceptamos pérdidas de puestos de trabajo por el mero hecho de que despedir a un/una trabajador/a por esta fórmula es más BARATO que enfrentarse a un posible despido IMPROCEDENTE.

Como siempre, en CGT estaremos defendiendo los puestos de trabajo y no cejaremos en nuestro empeño de mejorar vuestras condiciones laborales.