

Diciembre 2018

Despidos Sevilla en 2017: **103** Despidos 2018: **110**



Sección Sindical CGT Sitel

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

Rafael Delgado (Mañana)
(1414 - 7ª Planta)

Gianinna Ermosilla (Mañana)
(Iberia - 4º Planta)

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

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

Javier Puerto (Tarde)
(Provisión - 7ª Planta)

Diego Béjar (Mañana)
(Provisión - 7ª Planta)

Ignacio Cofrade (Tarde)
(Provisión - 7ª Planta)

Ángel Carmona (Partido)
(Fedex - 6ª Planta)

Manuel Vera (Mañana)
(1414 - 7ª Planta)

Mónica Birrento (Mañana)
(Iberia SYR - 4ª Planta)

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

TEBEX Y SITEL: POLÍTICA DEL MIEDO

Una vez más, en su afán por precarizarnos hasta el extremo para así poder maximizar su riqueza, Sitel intenta apretarnos un poco más las tuercas. Tal como vinimos advirtiendo, la situación con la contratación del servicio médico de Tébox se está volviendo insostenible. Es evidente que se trata de una estrategia de Sitel para perseguir y amedrentar a la parte de la plantilla que se encuentra de baja médica, como si no fueran suficientes los controles que nos realizan desde la Seguridad Social, la mutua o las “llamadas de cortesía” que recibimos desde campaña para “interesarse por nuestro estado” en las que en realidad te presionan implícitamente para que te incorpores lo antes posible.

A un mínimo de 5 personas, que sepamos, les han “robado” parte de su retribución bajo excusas como que “no colaboran”.

Por su parte Sitel contrato el servicio **low cost**, una muestra más de lo poco que les importa nuestra salud, ya que el doctor que nos atiende indica que no le facilitan medicamentos necesarios para tratar los casos más comunes que le suelen llegar y tiene que ser el que traiga la poca medicación que tiene para evitar denuncias que incurren en un delito de omisión del deber de socorro.

Obviamente, desde CGT no nos vamos a quedar mirando. La empresa lo sabe de sobra y por eso precisamente busca la confrontación permanente y la división en el seno de la plantilla para poder seguir aplicando su terror. La política del miedo es una estrategia empleada por la patronal a lo largo de la historia para mantenernos a raya y robarnos nuestro dinero mientras esclavizan e hipotecan nuestras vidas para que sigamos en actitud servil.

Sitel no quiere aceptar que hay trabajadoras y trabajadores que se están defendiendo ante su política de acoso y derribo por estar de baja médica, por ello intenta meter aun más miedo con descuentos en nómina, y está centrado en bajar el absentismo caiga quien caiga, cosa que a día de hoy no están consiguiendo, ya que **el absentismo sigue subiendo a pesar de Tebex**, no comprenden la opción de la baja medica pero desde CGT insistimos en que no podemos renunciar a nuestros derechos y si nos vemos en esta situación debemos reclamar judicialmente las cantidades adeudadas.

Y es que la realidad es tozuda: si nos acomodamos nos seguirán aplastando cada vez más y más, pero si todas y todos hablamos, al final los callaremos.

¡¡ENFERMAR NO ES UN DELITO!!

¡¡NO A LA REPRESIÓN DE QUIENES ESTAMOS DE BAJA!!

CGT Es tu sindicato
AFÍLIATE

¿INCOMPETENCIA O MALDAD?

El día 19/11/2018 una coordinadora de la campaña de IBERIA ubicada en la cuarta planta estaba encargada de las parrillas como lo hace habitualmente, hasta ahí bien, lo "raro" es que a ciertos agentes al acercarse para firmar les entregaba la solicitud de reconocimiento médico y les decía "debes firmar ese documento marcando la casilla NO".

¿Por qué debo renunciar a mi reconocimiento, si yo lo quiero?, FÁCIL es debido a que "se les pasó" entregarte el papelito antes de que finalizara el plazo de solicitudes, no saben la operativa, etc, etc, etc.... y en vez de consultarlo con la encargada de Prevención de Riesgos Laborales, coordinación/supervisión decide (porque creen que así hacen mejor su trabajo) obligarte a firmar rapidito y calladito a que renuncies un derecho tan importante como un reconocimiento médico.

Esta situación desde CGT se ha consultado con la encargada de Prevención de Riesgos Laborales y nos encontramos con la grata sorpresa de que no había pasado el plazo, al contrario, había que pasar nuevamente el formulario para gestionar las peticiones de Reconocimiento Médico.

ESTAS SON LAS PEQUEÑAS GRANDES CAGADAS DE GENTE QUE NO LEE BIEN O SIMPLEMENTE ES INCOMPETENTE (ESO NO SE SABE).

Si te encuentras en esa situación no firmes renunciando, acércate a un delegado o delegada de CGT, pregunta, no tengas miedo, está nuestro e-mail, hay cosas que por fortuna si tienen solución.

CONOCE TUS DERECHOS: PERMISOS RETRIBUIDOS

Según el artículo 28.c del convenio tanto las personas contratadas a través de ETT como las eventuales, obras y servicios e indefinidas tienen derecho a un permiso retribuido de tres días naturales en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que serán disfrutados de forma continuada dentro de los diez días naturales, contado a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive.

En Sitel se suele decir por parte de supervisión que hay que entregar los documentos en un plazo de 72 horas pero esto es completamente FALSO, la única referencia de tiempo es que se entregue lo antes posible.

En los dos últimos casos la empresa no suele poner impedimentos si en el documento de hospitalización viene escrito que la/el paciente ha pernoctado en el hospital, es decir, viene fecha de entrada y salida en días diferentes o aparece el ingreso con asignación de una habitación en el caso de que aún no haya sido dado de alta. En el de intervención quirúrgica exigen que venga especificado que necesita reposo domiciliario.

Donde hay más conflicto es en accidente o enfermedad grave, en el caso de enfermedad grave hay referencias en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, de lo que se pueden considerar enfermedades graves; en el caso de accidente es en el que la empresa, mediante su departamento de Planificación, deniega los permisos casi automáticamente. En estos casos en concreto, ya que las casuísticas son muy variadas y personales, si tenéis dudas sobre su aplicación a vuestro caso os aconsejamos que nos consultéis antes de considerar que no podéis acogeros a este derecho.

De forma general y tras multitud de consulta os podemos aclarar que:

- Disfrutas del permiso de tres días aunque la hospitalización haya sido de un solo día.
- No te lo pueden rechazar por entregar la documentación más tarde de 72h si no has podido entregarlo antes.
- Diferentes hospitalizaciones o intervenciones quirúrgicas generan permisos de 3 días cada una de ellas.

Os instamos a que ante la duda de si podéis disfrutar de este derecho en vuestros casos particulares preguntéis a cualquier delegado o delegada de CGT para que os asesoremos en qué pasos a seguir. **Muchos compañeros y compañeras no disfrutaban de sus permisos porque les convencen de que no les pertenecen.**

ANTES DE CENSURAROS VUESTRO DERECHO PREGUNTAD A CUALQUIER DELEGADO O DELEGADA DE CGT

O CONSULTADNOS EN NUESTRO CORREO ELECTRÓNICO

PRECARIEDAD A LA MÁXIMA POTENCIA

Un año más, muy a nuestro pesar y con gran tristeza, os traemos los datos de empleo de Sitel. Datos que nos muestran la precariedad que vivimos en nuestro día a día y que la empresa trata de hacernos ver cómo normales.

Durante 2018, a falta de cerrar Diciembre, 103 trabajadores o trabajadoras han sido despedidos o despedidas de Sitel. Si este dato no fuera lo bastante grave, 126 más causaron baja voluntaria, es decir, llegaron a Sitel, vieron el cortijo que se tienen montado y decidieron pedir la cuenta.

TRANQUILIDAD es un año más, la campaña más castigada, donde secuaces y lacayos de Sitel persiguen y sancionan sin descanso para acabar con cualquier atisbo de estabilidad.

Las sanciones han aumentado en 2018 a un ritmo vertiginoso, con un *incremento del 49% y 148%* en las **MUY GRAVES** y **GRAVES** respectivamente si las comparamos con 2017.

Una cosa está clara y debemos ser consciente de ello, debemos saberlo. Si mientras nos dan en el “lomo” seguimos con la cabeza agachada y mientras nos pisan el cuello permanecemos en silencio, Sitel seguirá con su política de exprimirnos hasta nuestra extenuación.

¡NO LO PERMITAS, REBÉLATE, PON FRENO A LOS ABUSOS!

EL ESPIRITU NAVIDEÑO DE SITEL

Ya llegaron las navidades a Sitel y un año más nuestra querida empresa nos sorprenderá con un “generoso” regalo, como no puede ser de otra manera, **lo esperamos como agua de mayo**, ya que seguro será el regalo definitivo para que nuestras navidades sean plenas y dichosas (**IRONIA ON**).

Ahora ya en serio, no vayamos a hacer ilusiones a quienes llevan menos tiempo en plantilla. Ya conocemos los antecedentes de las navidades de los últimos años y el gran y generoso espíritu de Sitel, hay que recordar que la última cesta de navidad que nos entregaron fue allá por 2007 y que desde entonces las únicas cestas de navidad que vemos son las que pasan por delante de nuestras narices camino a los diferentes despachos y gente de estructura como diría aquel “**las verás pero no las catarás**”

Lo que si hay reconocer a esta empresa es **la imaginación** que tiene, ya que navidad tras navidad se supera para que seamos “protagonistas” en las comidas navideñas que podamos tener tanto a nivel familiar como de amistades, no hay quien quede mejor y provoque más risas que cuando contamos los presentes que nos da nuestra querida empresa ... acordaos de ese gran **PANETONE** , ese **CHRISTMAS** , ese **FLYER** para una copa en una discoteca, esa **VELA** y ese **BOMBÓN** (ojo que ese año tiraron la casa por la ventana) por supuesto siempre que no tengas absentismo en todo el año, porque claro **ESTOS MAGNÍFICOS REGALOS** hay que ganárselos y no se los dan a cualquiera ,no os vayáis a creer, que de otra forma sería la ruina de SITEL (**IRONIA ON AGAIN**).

Así que este año esperamos con anhelo la venida del nuevo “regalo” que Sitel en su infinita imaginación y “generosidad” nos dará para que tengamos una **NAVIDAD** plena y llenas de alegría.

Id haciendo hueco y no escribáis vuestra carta de deseos mágicos aún.... no vaya a ser que Sitel nos **REGALE UN BOLÍGRAFO** para poder escribirla....

JO,JO,JO FELIZ NAVIDAD!

LO QUE LE IMPORTA A SITEL LA IGUALDAD

Recientemente hemos recibido un email remitido desde la Comisión de Igualdad y os habréis podido preguntar “¿eso qué es?” o “¿Qué es un Plan de Igualdad?”

La ley al respecto es muy clara y define un Plan de Igualdad como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Pues como decíamos, Sitel cuenta con ese Plan de Igualdad desde Junio del 2014 y con una vigencia de 4 años tras los cuales hay que realizar una evaluación de cómo este plan ha mejorado o no las condiciones de igualdad en la empresa. Es en este paso en el que nos encontramos ahora, aunque vamos con retraso, y no por culpa de CGT. La evaluación tendría que estar hecha desde abril, o al menos antes de la finalización del plan que era para Junio de 2018.

Desde CGT hicimos una evaluación final del Plan que enviamos a la empresa y al resto de sindicatos el pasado septiembre y en la que se reflejaba que el Plan no se cumplía y que además resulta muy insuficiente para poder alcanzar el objetivo que marca la ley de no discriminar por razón de sexo. Llevamos desde entonces intentando que la evaluación se cierre y que tanto Sitel como los demás sindicatos nos digan si creen que el plan se cumple o no. Os dejamos algunos puntos del plan para que podáis juzgar si se están cumpliendo:

- Impulsar la formación tras la incorporación de la baja maternal y de excedencia superior a cinco meses. Las que os habéis incorporado después de haber sido madres, ¿consideráis que habéis sido formadas correctamente tras volver al trabajo?
- A igualdad de mérito y capacidad entre varones, adoptar la medida de acceder a los procesos de promoción para aquellos que hayan disfrutado de permisos, suspensiones de contrato o excedencias por cuidados de personas dependientes.
- Intentar conseguir acuerdos con guarderías cercanas a los centros de trabajo con el fin de obtener precios especiales. ¿tenéis conocimiento de alguna negociación que se haya hecho con las guarderías cercanas?
- En aquellos servicios en los que se creen vacantes en los diferentes turnos, se ofrecerán a las personas ya contratadas antes de ofertarlas a las nuevas contrataciones siempre y cuando la vacante sea estable. En el caso de vacantes temporales, se analizará la viabilidad de la oferta según las características del servicio y la duración de la medida. ¿qué pensáis de esto? Quien trabaja de tarde sabe perfectamente que esto no se cumple, nunca se ofrece cambio a la mañana aunque se contrate a gente de fuera para ese horario.

CGT no va a transigir con un plan que no sirva para paliar las desigualdades, un plan que únicamente sirva a la empresa para cumplir un trámite y aparentar que cumple los requisitos legales. No aceptamos una evaluación favorable de un plan en el que ni siquiera se nos facilita correctamente los datos relativos al salario desglosados por género, escudándose en que lo que se cobra queda establecido por convenio. Ya sabemos que esto no es verdad, no es tan simple, hay que tener en cuenta las horas trabajadas, las mejoras que se incluyen por puesto fuera de convenio, los incentivos de los altos cargos....

CGT no va a dar por bueno un plan que no facilita que las personas reducidas y con concreciones horarias por motivos familiares puedan acceder a los procesos de promoción, ya que lo primero que nos piden es la total disponibilidad, que no implante acciones positivas precisamente para este colectivo.

Desde CGT hemos encontrado grandes dificultades en el desarrollo del Plan para poder trabajar y avanzar en la igualdad, la principal ha sido la poca importancia que se le ha dado al Plan de Igualdad en sí mismo. La empresa ha entendido en todo momento que su función era tan sólo la de designar una persona responsable, facilitar listados con datos cada tres meses y realizar las reuniones (y quejarse de que le pedíamos mucha información y les hacíamos invertir mucho tiempo en este tema).

De hecho, durante el año 2017 no se hizo nada, ni siquiera las reuniones trimestrales establecidas en el propio plan, se tenía que haber hecho una evaluación parcial a los dos años de vigencia y no se ha llevado a cabo. En el periodo de marzo a junio de 2018 se tenía que haber evaluado finalmente el nivel de cumplimiento y si las medidas adoptadas habían servido para conseguir la igualdad real en Sitel, esto no sólo no se ha hecho sino que a fecha de hoy seguimos sin contar con toda la información necesaria, no se ha hecho su evaluación final ni iniciado la negociación del siguiente.