

CGT SITEL SEVILLA

Enero 2019

Despidos Sevilla en 2018: 1 1 0 Despidos 2019: 0 0 2
Sanciones Muy Graves 2018: 1 1 3 Sanciones Graves 2018 0 9 5



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)

ROCÍO READMITIDA

Buenas noticias, la compañera Rocío Álvarez, a la que Sitel a través de Selectiva, dejó de contratar el 30 de junio de 2017, tras informar a estas de que se encontraba embarazada, volvió a su puesto de trabajo el pasado martes 8 de enero en la campaña de Upseling/Fidelización Orange.

El nombre de Sitel es asociado siempre a la precariedad laboral, parcialidad, temporalidad, estrés, presión extrema e intimidación. Cuando pensamos en la ETT Selectiva todos esos conceptos se nos hacen aún más evidentes y grotescos, pero Rocío nos ha demostrado que la película que nos cuentan no da tanto miedo como intentan hacernos creer, nos ha demostrado que los y las trabajadoras de Sitel y Selectiva tenemos derechos, solo es necesario querer ejercerlos con dignidad.

Selectiva o Sitel a través de esta, han sido condenadas a abonar los salarios de tramitación a la compañera, es decir, que le tienen que pagar todos los meses que ha estado despedida como si hubiese estado trabajando ya que nunca debieron atreverse a hacer tal cosa. Está claro que no ha sido fácil, ni rápido, pero el ímpetu de la compañera y el trabajo de CGT para conseguir que se hiciera justicia dieron sus frutos y por fin podemos volver a disfrutar de su compañía y alegría.

¿Quién es peor, Selectiva por prescindir de una trabajadora embarazada o Sitel que lo permite e incentiva, pues también es partidaria de estos atentados contra todas?

Por otro lado, lamentamos que quienes se encuentran en situaciones similares se resignen a las creencias de que en Sitel es lo que hay y si te quieren echar te echan y que pueden hacer lo que quieran con nosotros y nosotras, que con esta actitud abusona pueden hacer y deshacer lo que le venga en gana siempre y cuando haya quien se lo permita, por lo que hace que tengamos que poner aún más en valor la valentía de Rocío y antes que ella compañeros como Rafa, Víctor, Miguel Ángel y quienes se rebelan y resisten a las pretensiones de una empresa que no para de exigirnos y que cada día nos da menos a cambio.

¡CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS Y POR LA MEJORA DE NUESTRAS CONDICIONES DE TRABAJO!



Es tu sindicato

AFÍLIATE

COMO ACTUAR SI SUFRES UN ACCIDENTE IN ITINERE

Es evidente que los accidentes in itinere son los más abundantes en nuestro centro de trabajo, cada cual conoce a alguien que viniendo a trabajar ha tenido un golpe con el coche o la moto, se ha caído de la bici, o el suelo del metro estaba húmedo y ha resbalado.

Nos estamos encontrando con la sorpresa que Fremap, esa gran mutua que Sitel ha contratado, está poniendo inconvenientes en reconocer algunos accidentes de estos que sufrimos antes de llegar al trabajo.

Un golpe con el coche es fácilmente demostrable con el parte amistoso o el de nuestra propia aseguradora, ahora bien si te caes en una calle solitaria porque has tropezado y no has acudido inmediatamente a la mutua, si no que con toda tu buena voluntad te has ido a trabajar porque creías que estabas en condiciones, pero unas horas más tarde te has dado cuenta que no puedes continuar, aquí es donde vienen los problemas. Fremap te va a pedir que presentes testigos para probar que ibas de camino al centro de trabajo, y ¿cómo lo haces si no te vio nadie, si no había nadie cuando te caíste?

Para evitar esto, no caigas en heroicidades, si tienes cualquier accidente yendo o volviendo al trabajo, avisa de inmediato a coordinación y dirígete a Fremap, si fuera necesario el traslado en ambulancia o asistencia médica inmediata, éste es el teléfono de urgencias al que debes dirigirte 900 61 00 61.

LAS PASTITAS EN SITEL JO JO JO

Las famosas y habituales pastas que nos regala SELECTA cada año ya no sólo son un dulce para la plantilla, también se han convertido en una jugosa inversión para Sitel.

Como ya sabemos estaban caducadas desde hace bastante tiempo y eso puede provocar problemas de salud... Si repetimos... PROBLEMAS DE SALUD..

¿Cómo demostrar que ha sido esa pasta la que te hizo mal si estamos en fechas especiales en las que se come más e incluso se bebe una copa para celebrar las fiestas?

Si te das baja, eso genera micro absentismo, si eres de los que descuentan los 3 primeros días de baja, ganas menos dinero a final de mes.

En realidad debería ser baja laboral, pero pecamos de buena gente y la realidad es que seguro computaría como baja común.

AQUÍ VEMOS LA BUENA INTENCION DE SITEL EN CONTROLAR NUESTRA SALUD (YA QUE ESE EL ARGUMENTO PARA IMPONERNOS A TEBEX).

TODO ES MENTIRA!!!! NO LES IMPORTAMOS NI LO MAS MÍNIMO!! SOLO LES INTERESA GENERAR DINERO Y AHORRASE LO QUE MAS PUEDAN A COSTA NUESTRA !!

NO HACE FALTA DECIR QUE NI SE TOMARON LA MOLESTIA DE COMPROBAR LAS FECHAS DE CADUCIDAD... (ESO QUEREMOS CREER), PORQUE SI SE DIERON CUENTA DE ESTO ANTES DE REPARTIRLAS.... (ESO NO TENDRÍA NOMBRE).

SITEL DESPRECIA A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA

Sitel no deja de sorprendernos. Acabamos de descubrir que la empresa deja de considerar víctimas de violencia machista a toda mujer cuyo agresor haya terminado de cumplir la condena. Sitel retuerce la ley para despojar a este colectivo de los pocos derechos laborales que les otorga su situación.

Esto demuestra una vez el cinismo de Sitel que considera papel mojado el Plan de Igualdad que no limita en ningún caso el tiempo que una mujer puede ser considerada víctima de este delito. Aunque en el Manual de acogida y demás publicaciones se vanagloria de *“Facilitar la movilidad geográfica entre centros de trabajo para víctimas de violencia de género. También se facilitará la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de tal situación”*

Desde CGT entendemos que la condición de víctima NUNCA se pierde y vamos a pelear esto dentro de la Comisión del Plan de Igualdad.

NO LE SIGAS MÁS EL ROLLO

Nos vemos en la obligación de tener que recordar, una vez más, que cuando desde coordinación, supervisión, responsable senior o calidad se te “amonesta por escrito”, no quiere decir que lo que pone en ese ridículo papel sea cierto, tú no pierdes ningún derecho, tú no te conviertes en mal agente y, lo más importante, tú no puedes “tragarte” lo que dicen sin más.

Resumamos en unas líneas la escena: Mientras atiendes una llamada, te ponen un documento doble sobre tu mesa (para que firmes uno de ellos), tu superior/a (que es muy buena gente) te dice que lo firmes... se trata solo de una comunicación... de un aviso...pero no te van a descontar nada en nómina ni nada...solo es una notificación.

Todo esto es un rollo que no se cree nadie, un rollo para engatusarte, para preparar el terreno y poder despedirte por la cara en cuanto que te descuides.

Una “amonestación escrita” es un eufemismo torticero para no decir que te SANCIONAN, que palabra tan fea, se trata de una sanción sin perjuicios económicos para ti pero una sanción al fin y al cabo, por lo tanto, dicha “amonestación escrita” se catalogan en leves, graves y muy graves, por lo que estás son acumulables y pueden acabar en suspensión de empleo y sueldo o muy habitualmente, en despido.

Por esto, CGT te recuerda que tienes el derecho y la obligación de solicitar la presencia de un o una delegada sindical cuando te vayan a comunicar cualquier tipo de sanción, y a su vez todas las sanciones deben de ser reclamadas por los cauces legales adecuados, ya que de lo contrario, asumes tu culpabilidad y ante un escenario fatal, lo primero que se puede pensar en los tribunales es “¿Por qué no reclamó las sanciones anteriores? ¿La sanción que propició tu despido es incorrecta y las anteriores tú eras culpable?”

NINGUNA SANCIÓN SIN RESPUESTA

ACCIÓN DIRECTA CONTRA LA MUTUA LOW COST

Como ya hemos ido informando anteriormente, la compañera **Débora Puelles** de la campaña Inbound/1414/Web, lleva de baja medica desde primeros de junio de 2018 a consecuencia de una intervención quirúrgica por nódulos en las cuerdas vocales.

Como ya sabemos, **los nódulos en las cuerdas vocales es el único mal que tenemos tipificado y reconocido como enfermedad laboral**, por lo que en cualquier otro lugar Débora hubiese recibido un tratamiento como enfermedad laboral con su rehabilitación y demás tratamientos sin ninguna incidencia. Pero en Sitel esto no puede ser así y menos cuando interviene como mutua Fremap (el dinero manda).

Débora ha tenido que emprender un camino largo y tortuoso para conseguir que le faciliten la rehabilitación que necesita para poder incorporarse de nuevo en su puesto de trabajo sin peligro de recaída ya que ahora padece de un hiato longitudinal, consecuencia de la extirpación del mismo nódulo.

Desde que sufrió esta intervención, CGT hemos repartido comunicados y difundido por redes la situación de la compañera con tal de hacer eco a esta injusticia y nos concentramos en la puerta de Sitel pidiendo su rehabilitación. Al mismo tiempo, Débora ha tenido que reclamar a Fremap, hacer una solicitud al INSS, una reclamación al INSS, solicitar a Tebex que interviniera, se informó por escrito a las personas responsables de Sitel Sevilla y Sitel España, nos reunimos con la responsable de Recursos Humanos de Sitel Sevilla para pedir que intervinieran y conseguir que Fremap le proporcionara logopeda a Debora, ya que tantísimo le preocupa el absentismo a Sitel. Después de todo esto, a finales de enero, se iba a iniciar el trámite de una demanda judicial contra Fremap, Sitel y el INSS, dado el desamparo de la compañera y la gravedad que representa el hecho de que a una teleoperadora no se le reconozca la categoría de enfermedad laboral por nódulos en las cuerdas vocales y así mismo se le nieguen los servicios de rehabilitación a través de logopeda, ya que cualquiera estamos en riesgo de sufrir esta enfermedad.

Pues bien, el 17 de enero, Fremap le comunicó oficialmente a Débora que reconocía su baja medica como enfermedad profesional.

Por fin disfruta de un tratamiento acorde con su dolencia, una rehabilitación profesional a través de logopeda y un trato digno y justo como trabajadora del Contact Center.

Los derechos que tenemos reconocidos han costado mucho que existan y si no los ejercemos o dejamos que buitres carroñeros hagan que nos perdamos en la “burrocracia” administrativa con tal de ahorrarse unos euros, podemos acabar perdiéndolos.

Por eso queremos compartir la alegría de la recompensa que supone el saber que Débora tiene un tratamiento adecuado para su dolencia y que es fruto del inconformismo, rebeldía y esfuerzo que debemos hacer para conseguir mejor trato y mejores condiciones en Sitel y sus empresas colaboradoras.

¡NINGÚN ABUSO SIN RESPUESTA!

¡BRAVO POR LAS QUE LUCHAN!