

CGT SITEL SEVILLA

Mayo 2019

Despidos Sevilla en 2018: 1 1 0 Despidos 2019: 0 3 6
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 - 4ª 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)

OTRO VERANO CALIENTE: ERE EN ORANGE

Sitel plantea otra vez un ERE. Que no te engañen. La empresa ha comunicado un ERE de Extinción, o lo que es lo mismo: un Procedimiento de Despido Colectivo. Con ese eufemismo, intentan hacerte creer que no se trata de un ERE y que mantengas la calma.

Lo plantea contra una campaña (Provisión-BOCC-Logística) llena de personal indefinido, con guardias legales y con contratos de 39 horas, muchas de ellas con más de 10 años en la empresa, algunas cercanas a la jubilación. Gente con una media de edad que dificulta la búsqueda de nuevos empleos.

Esta historia ya la hemos vivido. En aquel momento también iba a llegar un nuevo y misterioso cliente que resultó ser Iberia SYR y justo antes Sitel tejió un plan para librarse de a su personal más antiguo: el ERTE de Endesa. Entonces nos hablaron del PERFIL, gente con 15 años de experiencia que levantaron esta empresa de repente “no es válida”.

Plantean un ERE cuando todos los días vemos colas en recursos humanos de aspirantes a puestos de trabajos que podemos ver en Infojobs, cuando todos los días se hacen formaciones para nuevas contrataciones, cuando todos los días se piden ampliaciones de jornada, cuando es imposible conseguir cupos para vacaciones y DLF.

¿DE VERDAD SOBRA GENTE? CGT NO SE TRAGA ESTA PATRAÑA EMPRESARIAL.



Largar gente con experiencia y antigüedad y contratar con menos horas y derechos. El sueño de una empresa con la mente corta: prefiere desmantelar lo seguro para pagar menos y cambiarlo por la precariedad e inseguridad.

Garantizar nuestros puestos de trabajo, nos asegura nuestros derechos. Organizarnos y luchar, es la única manera de bloquear las intenciones de SITEL.

AYER FUE ENDESA, HOY ES ORANGE Y ¿¿¿¿¿MAÑANA QUÉ????

Le puede tocar a cualquiera y contra la agresividad empresarial, solo nos resta la unión y la defensa organizada de la clase trabajadora.

CGT Es tu sindicato
AFÍLIATE

¿INEPTITUD SOBREVENIDA O FALTA DE PREVENCIÓN?

A principios del mes de mayo Sitel nos volvió a sorprender con un despido por **objetivo por ineptitud sobrevenida**. No es la primera vez que Sitel utiliza esta trampa legal que permite despedir a gente por ponerse enferma o tener un accidente que deje secuelas. Este tipo de despidos son una gran injusticia ya que permite a las empresas que en lugar de adaptar las condiciones de trabajo o aplicar medidas preventivas colectivas que beneficien al conjunto de la plantilla, opten por el despido.

Desde CGT entendemos que el departamento de Prevención de Riesgos Laborales debe dedicar su esfuerzo a preservar no solo la salud de la plantilla, sino también el mantenimiento del empleo a través de la adaptación del puesto.

Todos los casos que conocemos, aunque tenían limitaciones reales para desempeñar los trabajos relacionados con la atención telefónica, eran completamente aptos para hacer tareas de Back Office.

Estos despidos deben ser demandados, especialmente si no se han tomado las suficientes medidas de ajuste ni se ha intentado la adaptación del puesto de trabajo o si la “ineptitud sobrevenida” no es permanente.

“FRANCE TELECOM: LA PRESIÓN MORTAL SOBRE LOS EMPLEADOS”

Este titular es el mismo con el que nos sorprendía la prensa digital hace apenas unos días, el pasado 6 de mayo, día en que se celebró el juicio contra siete exdirigentes de la compañía que conocemos ahora como Orange.

A la cúpula de la empresa se le juzga tras examinar el caso de 39 personas de su plantilla que fueron empujadas al suicidio: 19 se suicidaron, 12 intentaron hacerlo y 8 sufrieron depresión.

Lo que analiza la justicia Francesa, no son casos de mobbing, sino “un sistema de acoso a gran escala”. A raíz de la privatización de la empresa y la reestructuración de la misma, se cree que sus dirigentes urdieron un plan para incentivar la marcha voluntaria de 20.000 integrantes de la plantilla. Crearon un clima de hostilidad, estrés, ansiedad y miedo generalizado, es decir, un modelo de conducta organizada para presionar a quienes trabajaban en France Telecom y ahorrarse los costes de los despidos.

Orange se enfrenta en este juicio a una sanción por falta de prevención, por no hacer nada para evitar los suicidios y si se demuestra que existía ese modelo de conducta, pagarán penalmente las consecuencias.

Como es bien sabido Orange es una pieza clave para Sitel, por lo que es fácil ver similitudes entre la forma de tratarnos. Aunque todavía nadie se haya suicidado en Sitel, que sepamos, por culpa de la misma, la depresión, ansiedad y ambiente hostil es algo que respiramos diariamente. Sitel también juega con el miedo, el miedo a perder nuestro puesto de trabajo, el miedo a no cumplir objetivos, el miedo a sanciones arbitrarias y el miedo a enfermar.

Para Sitel, la única forma de combatir el absentismo y las bajas laborales es la intimidación mediante descuentos en nómina, médicos externos, sanciones y amenazas.

Desde CGT pensamos que se gana más dinero cuidando a la gente.

REUNIONES CON LA EMPRESA POR IMPERATIVO LEGAL

Una vez más, la empresa se cree que la RLT está para su antojo y esta vez ha convocado la reunión para aplicar el nuevo proceso de registro de entrada y salidas de la plantilla de acuerdo con la legislación que ha sido aprobada para evitar las horas extras no pagadas.

El pasado 17 de mayo, la empresa convoca a la representación de los 3 centros: Barcelona, Madrid y Sevilla para explicar cuáles son sus intenciones de cómo aplicar el registro de la jornada diaria de la plantilla. Dejaron claras sus pretensiones: las parrillas y el registro por huella.

Sabemos que coordinación en muchas campañas, por indicaciones de la dirección de la empresa, presiona y corrige para que firmemos la hora de entrada y salida que viene en el horario. A pesar de que muchas veces nos quedamos para terminar una gestión o llamada más allá de nuestro horario. Desde CGT pensamos que no es un método fiable y fácilmente manipulable.

Nuestra sección sindical opina que la huella dactilar es algo muy personal. Algo que podría ser sustraído y usado para otros fines. Este método ya está implantado en el centro de trabajo de Madrid y genera muchas colas en los accesos porque la maquina no lee tu huella dactilar correctamente. ¿Quién se responsabiliza si llegas tarde a registrar por haber colas? ¿O no estar en tu puesto logado a tu hora?

Desde CGT entendemos que hay otras formas más económicas y que ya existen para poder registrar la jornada: la tarjeta personal de acceso, logar por altitud o teléfono o el cierre de sesión del pc. Fórmulas que facilitarán un mejor control y que evitarían el trabajo realizado fuera de jornada y no pagado.

Nuestra sección siempre va a pelear para que se cumpla lo que marca la ley y que no vulneren tus datos personales.

PASAMOS DE ETT A CONTRATOS EVENTUALES DISFRAZADOS

Hace unos años, Sitel usó la fórmula de contratación de personal a través de ETT, como una manera de cubrir las necesidades “eventuales” y evitar el vínculo laboral. En este proceso, se ha “dispensado” servicios de compañeras que estaban embarazadas a pesar de ser una clara violación de derechos adquiridos.

Hemos visto que estas “eventualidades” de ETT han disminuido considerablemente, ya que Sitel debe abonar una cantidad superior por persona que si lo contrata directamente (ETT más cara).

Han pensado en la contratación eventual como solución. Las contrataciones temporales siempre se han hecho para cubrir vacaciones o bajas, pero han aumentado en todas las campañas y, en especial, algunas como Vueling o Iberia, se está usando para cubrir puestos de forma permanente. Este tipo de precariedad sólo aporta inseguridad e incertidumbre a la plantilla que nunca sabe si va a seguir o no, a pesar de que Sitel necesita de los recursos que aportamos.

Cuando las necesidades de servicio son superiores a la plantilla, se aprovechan de las ampliaciones de jornada. Tenemos casos de personal ampliado mensualmente, excepto cuando se va de vacaciones: allí tienes derecho a ir de vacaciones pero cobrando menos.

Sitel no puede usar la formula eventual, el trabajo SI pero con un contrato digno, estable y que podamos tener una perspectiva más de futuro.

ARTÍCULO 17 HERIDO DE MUERTE



ART 17 HERIDO DE MUERTE

CCOO y UGT 20 años avalando fraudes

El Tribunal Supremo ha dado la razón a CGT y ha dejado claro que el artículo 17 de nuestro convenio es una auténtica aberración, que abarataba el despido en uno de los sectores más precarios que existen y rebaja los derechos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores. En el enlace adjunto se puede descargar la sentencia y un análisis más detallado de la misma.

Hagamos un poco de historia, desde el I Convenio de Telemarketing, allá por 1998, se incluyó el entonces artículo 14 que regulaba la extinción del contrato por obra y servicio por disminución del volumen de la obra o servicio contratado. Durante los 5 convenios siguientes, ya numerado como artículo 17, se ha renovado este artículo con la firma, en todos los casos de CCOO y UGT. **CGT JAMÁS ha firmado estos convenios** y siempre ha señalado que este artículo era una auténtica vergüenza que legalizaba que las empresas nos dejaran sin trabajo por finalización de un contrato de obra y servicio cuando la obra o el servicio seguían existiendo en la empresa. Un **FRAUDE** avalado por la firma de CCOO y UGT, que han facilitado el despido de miles de personas de la forma más barata para la patronal, **FRAUDE** que ha sido reiteradamente denunciado por CGT y que ha permitido que durante 20 años que lo que era un despido se tratara como un fin de contrato, y lo que era una indemnización de 20 días (como mínimo) por año trabajado, se redujeran a 12, 8 o a 0 días.

Durante todo este tiempo CGT ha peleado contra esta infamia, movilizándose convenio a convenio contra esta barbaridad y peleando despido a despido este artículo y su aplicación por las empresas de Contact Center.

Ahora esta sentencia abre la vía para su desaparición definitiva y vamos a intentar que se impugne, para que por fin se llegue a un nuevo convenio sin este artículo, que por otra parte ya nadie se va a atrever a aplicar porque la sentencia del Tribunal Supremo es indubitable y sus criterios jurídicos deben tenerse en cuenta por todos los tribunales del estado.

Queremos compartir esta sentencia y congratulamos de esta victoria que da la razón a una lucha iniciada hace ya más de 20 años.



SI LUCHAS GANAS, SI TE RINDES ESTÁS PERDIDA