



federació serveis a la ciutadania
secció sindical sitel

informa

Barcelona, 23 de marzo de 2011

PREVE - NEWS VOLUMEN 3

Estimados compañeros-as.

La salud y la prevención son muy importantes en nuestro día a día laboral. Desde la sección **sindical de CCOO** siempre nos hemos preocupado de la salud y del bienestar de todos los trabajadores de SITEL. Por ello, en nuestro afán de informaros de todo lo relacionado con prevención, hemos redactado este tercer **boletín**.

Los compañeros de la calle **Acero** ya se han integrado en el edificio de la calle **Fluvià** y será más práctico coordinar los temas de prevención. Aun así, hay compañeros en otros centros de trabajo, concretamente en la calle **Tarragona** y en **Sant Cugat**. Desde **CCOO** vamos a luchar para que se les tenga más en cuenta en todo lo relacionado con prevención.

Para consultas puedes dirigirte a las delegadas de prevención de **CCOO**: Antonia Carreño, Cybele Baños. También puedes acudir a Erik Carrión. O bien a cualquier delegado de CCOO.



Sección sindical de CC.OO.
de Sitel Barcelona:

¡¡¡NUEVO TELÉFONO!!!

93. 378.40.86

C/ Fluvià 65, Barcelona 6ª planta

<http://www.ccoo.cat/fsc/sitel>

Mail: sitel@ccoo.cat

Facebook: cocositelero.

PERMISOS DE HOSPITALIZACIÓN

Recientemente tuvimos una nueva cita ante la Audiencia Nacional para resolver el conflicto colectivo interpuesto por **CCOO** a la Asociación de Contact Center Española (ACE), ya que hacían su propia interpretación de lo pactado en el Convenio en relación al Art. 29. c) **Permisos Retribuidos por Hospitalización** que dice:



“Tres días en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos, que serán disfrutados de forma continuada dentro de los diez días naturales, contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive.”

Ya el **Tribunal Supremo nos dio la razón**, reconociendo el derecho del trabajador a disfrutar del permiso retribuido por hospitalización en caso de parto, sentencia que nuestra patronal, una vez más decidió, que no iba con ellos.

Como no podía ser de otra manera, se ha llegado a una conciliación que dice:

“En relación con lo que se dispone en el artículo 29.1.c del Convenio Colectivo de Contact Center se reconoce el derecho de los trabajadores a disfrutar de licencia retribuida en caso de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad sin más condicionamientos que la justificación de la hospitalización en sí, y del parentesco, siendo en todo caso irrelevante el motivo de dicha hospitalización”.

O sea, que nadie puede preguntarnos el motivo por el que un familiar nuestro está hospitalizado. **Queda claro, que solicitar más información, limitar o controlar este derecho, es un acto de vulneración de nuestros derechos pactados en el Convenio.**

Ya hemos mediado con éxito en los casos que hemos detectado. Así que si eres uno-a de los afectados no dudes en ponerte en contacto con **CCOO**, te informaremos de cómo **reclamar** ese dinero que ilegalmente la empresa te ha quitado de la **nómina**.

PRESTACIÓN ECONÓMICA DE CUIDADO DE MENORES

Desde la Sección Sindical de **CCOO**, ponemos en conocimiento de todos los trabajadores que los **Padres y madres**, tanto biológicos como adoptivos, **ya pueden solicitar la prestación para el cuidado de menores con cáncer o enfermedad grave. (En breve saldrá un reglamento que dictaminará qué se considera como enfermedad grave)**

El subsidio tiene por objeto completar el salario del padre/madre (sólo uno de ellos) que opte por la reducción de jornada por la cuantía de dicha reducción, que a su vez se establece entre un mínimo del 50% y un máximo del 100%.

La Ley General de la Seguridad Social y el Estatuto de los Trabajadores ya establecen los principios por los que **ha de reconocerse esta nueva prestación**.



Los requisitos para el acceso a la nueva prestación por cuidado de hijos con **enfermedad grave** son los mismos que los establecidos para la maternidad contributiva: estar afiliado a la Seguridad Social y tener cubierto el periodo de cotización mínimo requerido.

La gestión y el pago corresponderán a la **Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales** o a la Entidad Gestora con quien la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

La prestación se extinguirá cuando cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor o cuando éste cumpla 18 años.

Los formularios necesarios se deben solicitar en **el Instituto Nacional de la Seguridad Social** y os pueden informar de ello vuestras/os compañeras/os de la Sección Sindical de **CCOO**.

PROTOCOLO DE ACOSO

La empresa está obligada a responsabilizarse de todo lo que sucede en el entorno de trabajo, incluido los casos de **acoso** que se puedan producir a los trabajadores.

El acoso suele suceder cuando hay un abuso de poder y puede ser verbal, no verbal e incluso físico. La mayor parte de los casos de acoso infringen las **leyes antidiscriminatorias** y pueden llegar a infringir las **leyes penales**.

Cualquier trabajador tiene derecho a presentar una queja en caso de acoso y todos los casos deben ser tratados de forma rápida y confidencial. Por ello en breve se implantará en la empresa un **protocolo de acoso**.

Según el borrador, en todo el proceso y su seguimiento participarán los **delegados de prevención y el comité de empresa**.

Si alguno de los implicados está **afiliado a CCOO** la empresa nos preavisará para poder asistirle y asesorarle desde el primer momento.



Además, si alguno de los implicados desea que **CCOO** esté presente tan solo lo debe solicitar y la empresa nos avisará de inmediato. Para cualquier pregunta o consulta no dudéis en poneros en contacto con nosotros.

REUNIONES DEL C.S.S.

El **Comité de Seguridad y Salud (C.S.S.)** lo forman **6 delegados de prevención** y **6 representantes de la empresa**. Es el órgano que se encarga de debatir sobre todos los temas relacionados con **prevención** y la **seguridad** y la **salud de los trabajadores**.

Os indicamos un resumen de las dos últimas reuniones:

REUNIÓN de Diciembre: se centró en los nuevos casos diagnosticados de **lipoatrofia** en las instalaciones de la calle **Fluvià**. Los delegados de prevención de **CCOO** insistieron en que la humedad del edificio es muy baja y eso eleva la electricidad estática, una de las causas de la lipoatrofia.

También se trató los elevados valores de **CO2** detectados en alguna zona del edificio en las mediciones del mes de julio y que por cierto la empresa no nos entregó hasta varios meses después.

Desde **CCOO** hicimos hincapié por enésima vez, en que el **sistema de ventilación** debe estar encendido para facilitar la renovación del aire, sino se crea una atmósfera tan densa que puede provocar dolores de cabeza, malestar y mareos.

Desde **CCOO** también se insistió en que algunos de esos aparatos los desconectan por fuerza los mismos trabajadores ya que les cae encima el **chorro de los aires**, por eso se ha pedido a la empresa que se direccionen si dan problema. Si notas en tu sitio molestias por culpa de los aires no dudes en comentárselo a tu coordinador o a nosotros, para que así la empresa busque una solución.



También se habló de que los **horarios de climatización** del edificio no coinciden con los horarios de las campañas. La empresa se excusa en que desde las campañas no les han comunicado nada, pero tampoco se preocuparon de preguntarlo. Así que tuvimos que ser nosotros quienes habláramos con las campañas afectadas para que les enviaran los horarios correctos.

Por otro lado, ante nuestra insistencia la empresa ha revisado y reforzado las **tomas de tierra** del edificio, de ese modo se deben reducir las descargas de electricidad estática.

REUNIÓN de Febrero: fue una reunión extraordinaria solicitada por los delegados de prevención: al inicio de la reunión **sólo estaban presentes 2 personas de la empresa**, excusando la ausencia de los otros por su “apretada agenda”.

Ya iniciada la reunión se propuso una votación para nombrar al **presidente** del Comité de Seguridad y Salud. La parte sindical hizo su propuesta y al ver que ganarían por mayoría de votos entonces acudieron a la reunión el director de los centros de Barcelona y el responsable de instalaciones. “**Casualmente**” en ese momento su agenda se liberó de tanto trabajo y pudieron llegar a tiempo para votar al director de los centros como nuevo presidente del CSS.

Otro de los puntos fue insistir a la empresa que está pendiente de darnos diversa **documentación** sobre prevención y se les indica que lo hagan en el plazo establecido.

Os recordamos que el otoño pasado **CCOO** ya acudimos a **Inspección de Trabajo** porque la empresa nos entregaba la documentación con evidente retraso y en su momento ya les **denunciamos** por ello. El Inspector les dejó bien claro que no podían seguir funcionando de ese modo.

Lipoatrofia: ante nuestra insistencia se volvieron a realizar las mediciones, de temperatura, humedad y CO2, en todo el edificio de Fluvià a primeros de febrero, dejando evidente que la humedad en el edificio es muy baja y que en algunas zonas hay un CO2 demasiado elevado.

Aun no hemos recibido el informe correspondiente, estamos presionando a la empresa para que se dé la mayor prisa posible y así tomen ya de una vez las medidas necesarias para evitar más casos de lipoatrofia.



Protocolo de acoso: la empresa nos **consultó** sobre la implantación de un nuevo protocolo de acoso.

Eso significa que en el momento que alguien comunica un caso de acoso la empresa se debe activar un protocolo para investigar qué ha sucedido y tomar las medidas oportunas.

Sigue la problemática con los aparatos de **aire** que se desconectan porque a los trabajadores les molestan los chorros. Ante **nuestras quejas** la empresa se compromete a revisar este tema de nuevo y a estudiar todas las quejas que reciban de los trabajadores.

Nueva política de **trabajar más de siete días seguidos:** de momento sólo se está aplicando en la **campana de gas**. Tuvimos dos reuniones con la empresa donde les mostramos nuestro completo desacuerdo ya que hacer trabajar a los trabajadores **9 o 10 días seguidos** claramente perjudica su salud además de generar un aumento del absentismo.

Les demostramos la **desigualdad** que existe ya que a algunos compañeros se les hace trabajar por ejemplo 8 días seguidos, incluidos fines de semana mientras que otros sólo trabajan 5 días seguidos, de lunes a viernes. Evidentemente los horarios no están compensados.

Ante nuestras quejas la empresa indicó que revisaría estas desigualdades y que en el mes de marzo no se forzaría a nadie a trabajar más de 7 días seguidos.

Os recordamos en su momento **CCOO** ya interpuso **denuncia en Inspección de Trabajo** por este tema de los horarios. Cuando nos cite el Inspector os informaremos.

LIPOATROFIA

Merece una mención especial el tema de la **lipoatrofia**. Gota a gota han ido apareciendo nuevos casos y actualmente hay **5 detectados en Fluvià**. La situación provoca que con 5 casos sea obligatorio activar el **protocolo de la Generalitat** sobre lipoatrofia.

Estamos seguros que habría más diagnosticados si los compañeros acudieran a la **mutua** a realizarse las pruebas pertinentes. Si tenéis alguna pregunta sobre ello no dudéis en poneros en contacto con nosotros para que os informemos.

Desde hace mucho tiempo estamos insistiendo hasta la saciedad a la empresa para que tome las **medidas preventivas** necesarias, pero no están por la labor. Dicen que están estudiando posibles medidas y su **presupuesto**, ya se sabe, para ellos la salud de los trabajadores tiene un precio...

Dicen que aplicarán medidas en breve aunque si les preguntamos cuándo **nunca saben** dar fechas concretas.



Ya estamos **cansados de excusas** y de que vayan alargando el proceso en el tiempo.

Ya hace tiempo les pusimos una **denuncia en Inspección de Trabajo** sobre lipoatrofia y ahora recientemente les hemos puesto otra.

Y es que vista la **agresiva política laboral** de la empresa, con **constantes despidos** y **vulnerando continuamente los derechos de los trabajadores** vemos que el único lenguaje que entienden es el de las **denuncias**.

Si la empresa sólo va a reaccionar cuando se la demande entonces nos pasaremos el día en **Inspección de Trabajo** y en los **juzgados**.

Veremos quién se cansa antes, si ellos o nosotros, y ya os aseguramos que **nosotros tenemos cuerda para rato**.



... con la Garantía!