

DESPIDOS EN SITEL:

- Despidos objetivos por absentismo

Como algunos ya sabéis, aprovechando la Reforma Laboral, este mes se están produciendo despidos objetivos por absentismo en Sitel, en concreto 11 en la campaña de Endesa. Los despidos que se han hecho son por alcanzar el trabajador más del 20% de absentismo en dos meses consecutivos, es decir, si aproximadamente en dos meses tienes la mala suerte de estar enfermo 9 o más días de manera intermitente, por ejemplo 4+5 días, corres el peligro de ser despedido.

Y lo peor... te quedas sin trabajo y con la mitad de indemnización que te tocaría, porque te dan sólo 20 días por año trabajado, con el tope de 12 mensualidades, con lo cual aunque tengas una antigüedad de 13 años como es el caso de una compañera, te cuenta un máximo de 12.

Esta sección sindical, la única, está haciendo todos los escritos de defensa de los afiliados despedidos y los compañeros ya han visitado a nuestro abogado. Con ello, pretendemos conseguir la nulidad del despido o como mínimo que se declare la improcedencia y puedan optar a una indemnización de 45/33 días por año trabajado con un tope de 24 mensualidades (45 días por año trabajado hasta Febrero de 2012, cuando se aprobó la Reforma Laboral y 33 días a partir de entonces). Pensad que estamos hablando de prácticamente el doble de dinero de indemnización.

Ya hemos transmitido a la empresa nuestra total repulsa ante estos despidos por aprovechar de forma tan ruin la enfermedad de los trabajadores como causa de despido, y desde luego nos vamos a ver en los Tribunales porque vamos a hacer todo lo posible por la defensa de estos compañeros.

Los **accidentes laborales** o **enfermedades profesionales** están excluidos de este tipo de despidos, tampoco las bajas médicas de más de 20 días no cuentan para este tipo de despidos por absentismo, con lo cual, debido a esta indeseable conducta de Sitel, de ahora en adelante, se podría producir el efecto rebote y que suba el absentismo y que las bajas médicas se alarguen más de 20 días para que el trabajador no se reincorpore hasta no estar completamente recuperado.

También puede ser que el trabajador haga el esfuerzo de venir a trabajar cuando aún no está completamente recuperado y vuelva a recaer (que es lo que ha pasado en muchos casos) o también puede suceder que en la época de gripe vengamos a trabajar con el virus y fiebre por temor a perder nuestro puesto de trabajo y se produzca un gran contagio...

Seguimos trabajando para abordar este tema también desde el punto de vista de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud. Es muy importante que nos preguntéis todas las dudas que tengáis al respecto.

Os copiamos íntegro el art. 52 d) del Estatuto de Trabajadores para vuestra información:

“El contrato podrá extinguirse:

Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.”

- Despidos disciplinarios:

Otra de las modalidades denigrantes que está usando nuestra Empresa para despedir aprovechando la reforma laboral, en esto sí que son pioneros, es el despido disciplinario. Antes de la reforma si querían despedir a alguien por motivos “desconocidos” hacían una carta standard de despido disciplinario por bajo rendimiento (con indemnización de cero euros) pero automáticamente reconocían la improcedencia y le daban la indemnización de 45 días al trabajador.

Ahora, con la nueva reforma, alegan muchos más motivos en la carta de despido disciplinario (desobediencia a un superior, mala fé, no alcanzar incentivos, etc) todo falso, no os asustéis. Pero como ahora no tienen que pagar salarios de tramitación no reconocen la improcedencia.

Resultado: lo que antes les costaba 45 días por año trabajado ahora les sale gratis. O sea que mañana te despiden por la cara con un despido disciplinario sin un euro y si quieres optar a la indemnización tendrás que buscar a un abogado y denunciar.

Esto es lo que están haciendo muchas empresas con la nueva reforma laboral, alegan cualquier motivo para despedir con cero euros y luego sólo dan la indemnización a los trabajadores que demandan, pero si su abogado particular no aprieta mucho entonces la empresa viene con las rebajas y en vez de los 45/33 días tratan de pactar 28 ó 30 días para no seguir con el proceso y llegar al juzgado.


Las empresas saben que los trabajadores que no están afiliados, tendrán que buscar un abogado particular con el consiguiente pago de honorarios y algunos desisten y no demandan y juegan con eso, ahorrando costes a costa de despedir trabajadores, inadmisibile...

Desde la Sección Sindical de CCOO, la conciliación a los trabajadores afiliados por este tipo de despidos y poder conseguir la indemnización correspondiente la hacemos sin ningún coste adicional.

Para defender tus derechos y estar protegido, no lo dudes, afíliate.

Sólo con la capacidad que tengamos de unirnos lograremos todas nuestras reivindicaciones

Sección sindical de CC.OO. de Sitel Barcelona:

 **93.378.40.86**

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

**Facebook: <https://www.facebook.com/coco.sitelero>
<https://www.facebook.com/ccoositel>**

Twitter: @cocositelero <https://twitter.com/#!/cocositelero>

Mail: sitel@ccoo.cat

C/ Fluvial, 65, 4ª planta (de 8 a 22h todos los días)