

## FIN DE CAMPAÑA VODAFONE

*Recientemente hemos conocido la desagradable noticia que Vodafone ha decidido que sea Teleperformance y Martel las empresas que, desde primeros de junio, continúen con la campaña que Sitel venía desarrollando en San Juan de Aznalfarache. Este fin de obra afectará a más de 800 compañeros y compañeras, de las que un centenar aproximadamente tienen contrato indefinido.*

Indudablemente, el escenario no es agradable para nadie.

Como siempre ocurre, serán los trabajadores y trabajadoras con contrato de obra los más afectados/as, ya que ven incierta su situación laboral (los/as de contrato indefinido deben ser reubicados por Sitel). Finalizan sus contratos actuales y dejan la empresa que conocen y a la que, a pesar de todos los problemas del día a día, le han “cogido el aire” y tenían planificado (en la medida que eso es posible en Sitel) su futuro más inmediato –vacaciones, etc-, para pasar a otra, desconocida para la mayoría de ellos/as, con todas las incertidumbres que esto genera.

Pero esta es, nos guste o no, la realidad del sector en el que estamos, y no otros mundos utópicos. Trabajamos para empresas de servicios que son subcontratadas por otras, y la ley de la oferta y la demanda es la que rige. Situaciones como esta se han producido en el pasado y se seguirán produciendo en el futuro. Hace unos pocos años, en Sevilla, Sitel tenía apenas 500 trabajadores y trabajadoras. Hemos llegado a casi 3000 porque han ido llegando campañas que, antes, las hacían otras empresas de Telemárketing en otras provincias.

Para garantizar que estos traspasos de compañeras y compañeros de una empresa a otra se hiciera en las mejores condiciones posible, CCOO introdujo en el Convenio, **gracias a la movilización de los trabajadores/as del sector**, el tan denostado por otros Art. 18, que logra salvaguardar derechos laborales que hasta entonces no existían: la nueva subcontrata no tenía la obligación de incluir en el proceso de selección a ningún trabajador/a existente en la campaña y, muchísimo menos formar la nueva plantilla con el 90% de ellos/as, no tenía que respetarles la categoría profesional, ni las condiciones salariales, ni los acuerdos colectivos existente, ni la formación ni el tiempo que llevara en la campaña a efectos de promocionar, ni los turnos... Nada de nada.

¿Que es mejorable? Por supuesto. ¿Que deberían subrogarse las empresas? Indudablemente. Por ello trabajamos cada día, pero hoy es la realidad que tenemos.

Por eso, y para hacer frente a esa realidad, CCOO ya se ha puesto en contacto con las direcciones de las empresas involucradas a fin de garantizar y salvaguardar los derechos de los trabajadores y trabajadoras afectados; y conseguir para éstos, en la medida de lo posible, la transición más normal.

Por último, a día de hoy no tenemos argumento alguno que nos permita vislumbrar en el futuro más movimientos de este tipo en Sevilla. Estaremos expectantes y atentos para que, si llega el caso, actuar. Mientras tanto no seremos nosotros/as quienes sembremos la inquietud y la alarma.

