



federació serveis a la ciutadania
secció sindical sitel

informa

Barcelona, julio 2014

¡¡¡AHORA LOS DLFS!!!

Estimadas-os compañeras-os. Hace poco os explicábamos la desagradable noticia que la empresa ha decidido quitarnos los **días de compensación** cuando un festivo cae en una libranza. Como ya os informamos **CCOO** ha presentado **denuncia** ante los tribunales y en unos tres meses se celebrará el juicio que esperamos nos sea favorable ante este nuevo atropello.

Pero si no teníamos bastante, ahora Sitel ha decidido apretar más a los trabajadores y **asignar los DLFs a dedo** en la fecha que impongan, sin dar la posibilidad al trabajador de solicitarlo.

Desde hace meses estamos alertando a la empresa que hay una acumulación masiva e injustificada de DLFs, prueba de ello es que en los centros de trabajo de España hay varias miles de horas de DLF pendientes de conceder.

Hemos tenido conversaciones con ellos con el fin de colaborar e intentar dar una solución a un problema, que no olvidemos que ha sido originado por la mala gestión de la empresa, quien nos obliga a trabajar festivos pero luego nos pone todos los problemas del mundo para darnos el DLF que nos corresponde.

Nuestra postura siempre ha sido la de negociar un **protocolo** de DLFs donde quede regulado su funcionamiento. Pero ante la nula predisposición por parte de Sitel en dar una solución, y ante las insistentes quejas de los trabajadores que tenían por ejemplo hasta 60 horas de DLF acumuladas y les denegaban los DLFs p.ej. 5, 6 y 7 veces seguidas (y ya no sabían ni cuándo solicitar el DLF) nos hemos visto obligados a acudir a Inspección de Trabajo.

No puede admitirse, bajo ningún concepto, que por un lado la empresa deniegue sistemáticamente **DLFs y vacaciones**, con la excusa de que van justos de personal, y por otro lado digan que hay sobrante en la plantilla y hagan despidos, o tengan en casa a 52 trabajadores en un expediente de regulación temporal.

Los DLFs se podrían equiparar a horas extras, con lo cual, según normativa legal, el tiempo máximo para concederlo es de **4 meses** después de haber trabajado el festivo que lo originó. Sino, el trabajador está en su derecho de solicitar que se lo **paguen** en nómina.

Este tema no es nuevo de ahora, ya se denunció en otras ocasiones por ejemplo en 2008, 2009 y 2012, e Inspección de Trabajo ya ordenó a la empresa que actuara según la normativa.