



LA HOJA

Boletín informativo Sintraintabaco | Julio 2023

Saleslands S.A.S. y Philip Morris Colombia



***acosan y
discriminan
laboralmente***

Pág. 2

Sintraintabaco

EN PLENO SIGLO XXI HABLAR DE DISCRIMINACIÓN LABORAL DEBERÍA SER COSA DEL PASADO,

PERO **SAESLANDS S.A.S. Y PHILIP MORRIS COLOMBIA S.A.** LO PRACTICAN A DIARIO Y LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS SUFREN TAL ATROPELLO

PREAMBULO

La **discriminación**, es toda conducta, actitud o trato que pretende anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas recurriendo a prejuicios sociales o personales o, por ejemplo, por motivos de raza, género, orientación sexual, entre otros y que trae como resultado la violación de derechos como el de la igualdad.

El acoso laboral o mobbing (también conocido como bossing cuando es ejercido por un superior jerárquico) es una forma de violencia psicológica (y física) en el trabajo. Consistente en una conducta vejatoria o intimidatoria de carácter injusto, reiterada en el tiempo y que tiene como efecto una importante degradación de las condiciones de trabajo.

El acoso laboral, tanto si es ejercido por un superior jerárquico como por compañeros de trabajo, es una conducta prohibida que vulnera los derechos y la dignidad de la persona que es víctima de este. Puede alterar su salud física o mental y/o comprometer su futuro profesional.

En los casos más graves, estas conductas

pueden constituir un delito penado con hasta dos años de prisión, tanto si se da en el seno de una relación funcional como laboral. De este delito puede responder también el superior jerárquico que no ha participado directamente en el mobbing, pero que, con conocimiento de los hechos, no ha adoptado las medidas necesarias para prevenir o frenar los daños al trabajador.

Algunos relatos contados por las mismas afectadas

Geraldin Meza

“Mi recorrido en IQOS empezó en el canal de Asesora de punto de venta reatil donde pasé cuatro años con la bolsa de empleo (eficacia) y luego entré a Salesland S.A.S. cumpliendo cuatro meses para un total de 4.4 años de servicios en Philip Morris Colombia S.A con la marca IQOS. Yo siempre había querido estar en el grupo de COACH porque siempre lo vi como un reto, era aspiracional, representaba crecimiento profesional y personal para mí, pero nunca pensé que haberle pedido a la líder del grupo COACH IQOS la oportunidad de crecer laboralmente

fuese motivo para terminar con mi puesto de trabajo sin ningún motivo, acabando con la estabilidad laboral que había ganado por mi buen desempeño porque a pesar del tipo de contrato que tenía, jamás pensé que perdería mi trabajo que es mi sustento.

En noviembre de 2022 la líder del GRUPO DE COACH IQOS me preguntó si quería pasarme como COACH y enseguida tomé la decisión de hacerlo. Posteriormente llegó un otrosí de mi ascenso. Me nombraban como IQOS COACH ELITE y ella no me dejó firmar el documento en mención. Tengo documentos como: cartas, comprobantes desde abril dicen que soy asesor IQOS COACH ELITE, también le pedí explicaciones a la líder sobre mi remuneración, porque la que recibo es como IQOS COACH MASTER una remuneración inferior en la que estoy realmente nombrada y la respuesta de la líder siempre fue que relaciones laborales no dio mi ascenso.

En meses anteriores sufrí de acoso, hostigamiento y calumnias por parte de ella y compañeros del grupo de COACH. Me acerqué a ella pidiendo respeto y su intervención en el asunto y su respuesta fue que no hablaremos de cosas que jamás han pasado. Hoy me pregunto cuál es el criterio que maneja la líder para retener el talento humano cuando en el grupo coach tiene un 85 % de personal nuevo.

Como empleada siempre he seguido

las políticas y los procedimientos de la empresa. Me he adherido a los estándares profesionales y he cumplido con mis responsabilidades laborales lo mejor que he podido. Por lo tanto, creo firmemente que existe persecución y discriminación laboral.

Durante el tiempo que laboré en el punto de venta reatil IQOS jamás había tenido que ver tantos malos procedimientos como los que como COACH me tocó ver, prácticamente, impulsados y obligados por la líder.

Prácticas como:

- Entregar los dispositivos a crédito con el dinero de nuestros bolsillos
- Realizar ventas falsas a usuarios sin autorización del cliente para mostrarle a la empresa un cumplimento falso
- Utilizar los descuentos sin autorizaciones de los clientes haciendo que asesores saquen plata de su bolsillo para el cumplimento
- Hacer mal uso de las iniciativas donde ella a los nuevos les decía que podían vender una venta orgánica por miedo de MGM iniciativa. En varias ocasiones dijo en las reuniones que ella no podía entender cómo un asesor se podía quedar por debajo del cumplimiento por una, dos o tres ventas. Palabras textuales: se quita el carné y dice: 'Facturen eso, pero no se queden sin cumplir', promoviendo las malas prácticas. Tiene la práctica de

- Las malas prácticas las estimula amedrentando
- Utiliza las iniciativas de la empresa de manera incorrecta
- Incita a los asesores a las malas prácticas para que le entreguen un cumplimento a como dé lugar
- Pasando cédulas de clientes para que facture recompras para que lleguen al número
- Obliga a los COACH a tomar planes de salud o pólizas que vende su pareja sentimental
- Hace pagar cada ascenso poniendo fechas para que los COACH que pasa a otro nivel pague la comidas solo por ascender
- Tiene la práctica de obligar a los COACH a pagar el desayuno de todos, no se puede opinar en reuniones para evitar el pago de esos desayunos por unas supuestas acumulaciones de faltas que solo ella se inventa”.

Karen Polo

La discriminación de mujer embarazada. “El 10 de mayo de 2023 comuniqué verbalmente de mi estado de embarazo a la señora GADY ORTEGA, quien es mi supervisora, puesto que tengo un contrato de trabajo de obra o labor determinada.

La señora GADY ORTEGA, de manera verbal, me comunicó que por mi estado de embarazo debía dirigirme a la bolsa de empleo ya que Philip Morris Colombia S.A. no aceptaba mujeres en estado de gestación y que, aparte de esto, en mi contrato decía que las mujeres embarazadas no pueden ser parte de Philips Morris Colombia S.A.

En consecuencia, la persona de recursos humanos de Salesland pasó un correo para que me ubicaran con otra empresa. Mi embarazo transcurre con total normalidad, no existen prescripciones medicas que indiquen que mi embarazo es de alto riesgo, por lo que no le encuentro sentido a la reubicación y a los cambios de mis condiciones laborales. Esto lo considero un acto de discriminación con mujer en estado de gravidez.

Solicité respetuosamente y con base en los hechos narrados anteriormente, a las empresas SALESLAND COLOMBIA S.A.S. – PHILIP MORRIS COLOMBIA S.A. que explicaran el actuar mencionado en los hechos, donde me vulneran los siguientes derechos: dignidad humana, derecho a la no discriminación por razón de género con fundamento en los artículos 13 y 43 de la Constitución Política; se respete la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, en cuanto el fuero de maternidad opera independientemente del tipo de vinculación, por encontrarme protegida por el fuero de maternidad debido a mi estado de embarazo,

garantía constitucionales que gozamos las mujeres en periodo de gestación.

La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, PERO parece ser que a estas dos empresas SALES LAND Y PHILIP MORRIS, se les olvidó que nosotras las mujeres cuando estamos embarazadas estamos constitucionalmente protegidas. LA ANTERIOR AFIRMACIÓN RESIDE, de todas las situaciones que me toca pasar, entre acoso, discriminación, rechazo, humillación y fui sometida a una violencia psicológica y física al punto de llegar a PERDER A MI BEBÉ.

El fuero de maternidad desarrolla el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes y se compone de varias medidas de protección que, aunque diferenciadas, son complementarias y corresponden al propósito de garantizar que no se excluya a las mujeres del mercado laboral debido al proceso de gestación.

Quiero dejar un mensaje a las mujeres: no permitan que nadie nos quite la dignidad, que nadie viole nuestros derechos. Yo fui sometida a una violencia de género que no tendrá reparación, NI SALES LAND S.A y PHILIP MORRIS COLOMBIA S.A. podrán regresar a mi bebé, un sueño tan anhelado que siempre tuve: SER MADRE.

Las Reformas Sociales Necesarias

En todas las agencias de prensa se deja a un lado el cómo hace más de 30 años los derechos sociales fueron desmontados en algunos casos de manera paulatina y en otros de un solo tajo.

Derechos pensionales, derecho integral a la salud, derechos laborales, derecho a la educación, todos estos recogidos de la materialización de un Estado Social de Derecho. Sin embargo, es evidente que los dispositivos jurídicos creados han conllevado a un desmonte de estos derechos. Aquellos que se han mantenido, como la educación pública, ha sido por las valerosas e incesantes luchas del movimiento estudiantil.

Actualmente existe una férrea voluntad del gobierno y de sectores avanzados en recuperar, a través de la vía legislativa, los derechos en el campo laboral, como el recargo nocturno y otros que fueron arrebatados. Una educación pública con un marco de cobertura para sectores menos favorecidos, una pensión digna para una población con unos pilares que hagan sostenible el sistema y no enriquezca a unos cuantos.

Como era de esperarse, los conglomerados de prensa falsimedias, dueños de medios de comunicación en todos los niveles

generan matrices de opinión, donde el componente número uno es la mentira, sacando cifras absurdas de pérdida de puestos de trabajo, cuando aún con marco laboral flexible y favorable, los grandes empresarios y multinacionales lo que menos generan son puestos de trabajo.

Es indispensable que unamos esfuerzos para sacar las reformas sociales, nuestra visión no puede ser egoísta, tenemos derechos que han surgido de la lucha de SINTRINTABACO, pero esto nos hace responsables ante la sociedad para que otros logren condiciones dignas en lo laboral, pensional y educativo, es una premisa para lograr una justicia social.



Sintraintabaco

¿Conoces tus Derechos como trabajador y trabajadora de Coltabaco?

Para Sintraintabaco es importante compartir con todos ustedes, compañeros y compañeras, dos importantes artículos consignados en nuestra Convención Colectiva de Trabajo. Estos artículos representan derechos fundamentales que hemos logrado alcanzar a través de las arduas negociaciones de nuestro Pliego de Peticiones, y es importante destacar que son beneficios obtenidos gracias a la fuerza y unidad de nuestra comunidad sindical, y no beneficios que la multinacional entrega por voluntad propia.

Artículo 66 del capítulo XX: Préstamos de vivienda

Uno de los logros más significativos consignado en nuestra Convención Colectiva de Trabajo es el artículo 66 que se enfoca en ayudar a aquellos trabajadores y trabajadoras que carecen de vivienda y recursos necesarios para adquirirla, construirla o remodelarla.

Esta iniciativa demuestra el compromiso de Sintraintabaco con el bienestar de sus trabajadores y su apoyo a la mejora de su calidad de vida, contribuyendo así al logro de un ambiente laboral más estable y feliz.

Artículo 68 del capítulo XX: Cuantías de préstamos (Convención 2022)

El artículo 68 de nuestra Convención Colectiva de Trabajo brinda a los empleados la posibilidad de acceder a tres préstamos durante la vigencia de su contrato. Los montos máximos para cada uno de estos préstamos son los siguientes:

Primer crédito: ochenta millones doscientos ochenta y un mil seiscientos pesos Mcte (**\$80.281.600** Mcte).

Segundo crédito: cuarenta y nueve millones setecientos veintiocho mil pesos Mcte (**\$49.728.000** Mcte).

Tercer crédito: cuarenta y tres millones ciento veinte mil pesos Mcte (**\$43.120.000** Mcte).

Estas cuantías son una muestra del compromiso de Sintraintabaco en lograr que la multinacional apoye a los trabajadores en momentos que requieran recursos financieros para mejorar sus condiciones personales y familiares. Estos préstamos representan una valiosa herramienta para la estabilidad económica y el bienestar de todos.

Además de estos dos beneficios, queremos recordarles, compañeros y compañeras, el contenido del artículo **29** y **30** del **Capítulo VII**, referentes a las **vacaciones** y la **prima anual de vacaciones**.

Sintraintabaco ha logrado que la multinacional conceda el valor proporcional a 42 días de salario básico de las vacaciones a aquellos trabajadores que cuenten con seis meses o más de servicio.

En resumen, todos estos logros son fruto de nuestra lucha como organización sindical y demuestran el compromiso de Sintraintabaco en velar por los derechos y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras de Coltabaco. Seguiremos trabajando unidos para defender y mejorar nuestras condiciones laborales y sociales.

Los invitamos a consultar la Convención Colectiva de Trabajo que se encuentra publicada en nuestro sitio web a través del siguiente enlace y enterarse de todos los derechos a los que tenemos derecho. Está en nuestras manos hacerlos cumplir y reclamarlos como nuestros.

<https://sintraintabaco.org/convencion/>

¡Juntos somos más fuertes!



Sintraintabaco

www.sintraintabaco.org