

SECCIÓN SINDICAL DE CGT EN CANON ESPAÑA S.A. EN MADRID



Email: cgt-canon-madrid@canon.es **MAYO 2019**

INTRODUCCIÓN: OTRA REUNIÓN INFRUCTUOSA CON RRHH Y GRACIAS

El pasado día 30 de abril como ya se informó debidamente, el Comité de Empresa de Madrid situado en Alcobendas mantuvo una reunión ordinaria con el Director de Recursos Humanos, todo indicaba que podía parecer una reunión como las que hemos tenido anteriormente, que se supone se deberían de celebrar como mínimo trimestralmente, pero en esta ocasión se dibujaba un escenario nuevo pues era el Director de RRHH quien convocaba al Comité instándonos a elaborar los puntos del orden del día y sugiriendo que fuéramos nosotros mismos quienes levantáramos acta, a lo que nos negamos pues siempre lo había realizado su departamento.

Hasta ahora, cuando habíamos sido convocados a este tipo de reuniones por parte de RRHH era para notificarnos malas noticias como despidos, nuevos proyectos que iba a poner en práctica la compañía que habitualmente no solían ser bien acogidos por los trabajadores como el Control Mileage Project o reestructuraciones o cambios de puestos en distintos departamentos y de ahí nuestro temor a que hiciera los mismo en esta reunión en el último punto del orden del día que suele ser ruegos y preguntas.

La reunión se mantuvo por los cauces habituales, infructuosa como las anteriores, en la cual le volvimos a proponer puntos anteriormente tratados que todavía teníamos pendientes de resolución, con el mismo resultado, y puntos nuevos a los que recibimos la misma respuesta que a los anteriores y que es la más utilizada en la actualidad por el Director de RRHH que es "no tenemos presupuesto para afrontar estos temas". La reunión terminó sin ningún sobresalto lo cual agradecemos dado los tiempos que corren, pero como dice el dicho, más de lo mismo.

Desde la sección sindical de CGT indicamos que, aunque no consigamos grandes avances en los temas pendientes, vamos a seguir insistiendo como hacemos siempre y luchando por conseguir cosas que beneficien al conjunto de las personas trabajadoras de la compañía, siguiendo a pies juntillas un lema muy conocido en CGT.

NO NOS VENDEMOS  **NO NOS RENDIMOS**

CGT EN CANON

Empezamos este punto, congratulándonos con una, creemos gran noticia para esta Sección Sindical y sus afiliados, teniendo en cuenta que en Baleares se han desarrollado unas nuevas elecciones sindicales y que han entrado dos nuevos delegados de **CGT**. Esperamos que esto aún mejore las ya de por sí excelentes relaciones con el resto de los Representantes Legales de los Trabajadores (RLT's) y sirva para poder conseguir más cosas en beneficio de todos y cada uno de los compañeros y compañeras de esta Empresa. No querríamos terminar este apunte sin agradecer a los compañeros salientes su labor realizada durante su mandato y deseándoles lo mejor en adelante y en volver a encontrarnos en la lucha sindical en el futuro.

ACCIÓN SINDICAL DE CGT

CGT CONSIGUE QUE EL TRIBUNAL SUPREMO CAMBIE SU DOCTRINA SOBRE LA FINALIZACIÓN ANTICIPADA DE CONTRATOS DE OBRA

El 31 de marzo de 1999 el Boletín Oficial del Estado publicaba el primer Convenio Colectivo para el Sector de Telemarketing, que en su entonces artículo 14 regulaba la extinción del contrato por obra o servicio por disminución del volumen de la obra o servicio contratado. Durante los 5 convenios siguientes, ya ubicado en el número 17 del convenio, se ha renovado este artículo con la firma, en todos los casos de CCOO y UGT.

CGT jamás ha firmado este convenio colectivo y siempre ha señalado que este artículo era una auténtica vergüenza que legalizaba que las empresas nos dejaran sin trabajo por finalización de un contrato de obra o servicio cuando la obra o el servicio seguía existiendo en la empresa. Este artículo, ha permitido durante 20 años que lo que era un despido fuera un fin de contrato, y lo que eran 20 días como mínimo de indemnización por año trabajado, se redujeran a 12, 8 o 0 días, sin ni siquiera cumplir las exigencias que para los despidos objetivos regula el Estatuto de los Trabajadores y la legislación europea. Durante todo este tiempo la CGT ha peleado contra esta infamia, movilizándose convenio a convenio contra esta barbaridad y peleando despido a despido este artículo y su aplicación por las empresas de Contact Center.

En octubre de 2016, durante la última negociación del convenio fuimos hasta Bruselas para denunciar que este artículo vulneraba las Directivas 1998/59 y 1999/70 relativas al trabajo de duración determinada y aunque la Comisión Europea confirmó que la normativa contemplada en este convenio podría colisionar con la normativa europea, se lavaba las manos y dejaba a los tribunales españoles su interpretación.

El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, compuesto por 13 personas, 7 magistrados y 6 magistradas, en una sentencia redactada el 4 de abril de 2019 pero notificada el 17 de mayo, ha señalado POR UNANIMIDAD que este artículo atenta al Estatuto de los trabajadores "El convenio colectivo no puede regular la extinción de los contratos por obra o servicio determinado por causa de disminución o reducción del volumen de la contrata, al margen de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, ni que en el art. 49 del mismo se regule ninguna causa nueva de extinción de las que señala, sino que tal situación tiene encaje en lo dispuesto en los arts. 51 ó 52 c) del ET"

Esta sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, la ha dictado este tribunal ante una demanda de CGT contra la multinacional de telemarketing Konecta. Desde la sección sindical de CGT en Canon, compartimos esta sentencia con todas y todos y nos congratulamos de esta victoria que da la razón a una lucha iniciada hace ya más de 20 años. Felicitamos también a las compañeras de Konecta que gracias a esta sentencia van a recuperar próximamente sus puestos de trabajo.

CGT EXIGE LA APLICACIÓN DEL RD 1698/2011 SOBRE LOS COEFICIENTES REDUCTORES EN LA EDAD DE JUBILACIÓN

La Confederación General del Trabajo (CGT) ha explicado en rueda de prensa la urgente necesidad de aplicar cuanto antes el Real Decreto 1698/2011 sobre coeficientes reductores en la edad de jubilación en trabajos de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre por considerar que existen sectores productivos en los que los índices de mortalidad y morbilidad son escandalosos.

En este sentido, la CGT exige a los partidos políticos, ante la nueva constitución de otro gobierno tras las elecciones generales del pasado 28 de abril, un compromiso serio para que este Real Decreto que fue aprobado en un Consejo de Ministros de Zapatero en 2011 se haga efectivo de una vez por todas. Desde CGT se entiende que la no aplicación de este Real Decreto deja en una situación de desamparo a muchísimas personas trabajadoras de este país, que además se juegan la vida en lugares tóxicos o insalubres mientras trabajan. En este sentido, la CGT considera que esto fomenta el terrorismo patronal y recuerda que solo en 2018 se dejaron la vida en el tajo 652 personas. CGT insiste en que es necesaria una mayor inversión económica en prevención y recalcan que la salud de las personas trabajadoras no puede depender del político o de la formación de turno que gobierne en cada momento.

IGUALDAD

TENER MUJERES EN LA COMPAÑÍA NO ES EQUIDAD DE GÉNERO

¿Cuánto ganan?, ¿están en cargos de liderazgo? Hablemos de la brecha entre hombres y mujeres.

No hay ninguna empresa que no hable de igualdad y equidad de género, confundiendo ambos conceptos y afirmando que su empresa es un ambiente amigable con las mujeres. Tener mujeres en la nómina de una empresa, y que sean mayoría, es un hecho que en sí mismo no puede considerarse un logro corporativo, más bien hace parte de una evolución social que ha hecho que las mujeres sean la mayor fuerza laboral de los últimos años.

Lo que se debe preguntar no es solo cuántas mujeres sino cuál es el escenario global de esa mujer en la compañía. Eso se traduce en preguntas como: ¿cuánto están ganando esas mujeres por su función? ¿Ganan más, menos o igual que los hombres que realizan la misma labor? ¿Están en posiciones de poder y decisión? ¿Reciben capacitación? ¿Tienen claro cómo es la ruta de ascenso en la empresa? ¿Tienes flexibilidad laboral? ¿Hay protocolo de violencia sexual? Estas son algunas de las 80 preguntas que responden las empresas al Ranking PAR, un diagnóstico anual, gratuito y confidencial, realizado por Aequales, que mide la equidad de género y la diversidad en las empresas privadas, las pymes y las entidades públicas.

“Históricamente las mujeres no hemos estado en las mismas condiciones que los hombres, no hemos recibido la misma educación, las mismas posibilidades de acceder al trabajo, el mismo peso de las tareas del hogar, entonces cómo hacen las empresas, las organizaciones y el Estado para lograr que las mujeres y los hombres sí empiecen desde el mismo lugar. Eso es la equidad, cuando le das a cada grupo poblacional lo que necesita y no a todos lo mismo” explica Mía Perdomo, CEO de Aequales.

Hay cifras sobre este tema, por ejemplo, de todas las posiciones de liderazgo del mundo, solo el 25 % es ocupado por mujeres. A pesar de que las mujeres son las que más se educan, las cifras de desempleo doblan a la de los hombres. La brecha salarial a favor de los hombres en el nivel de gerencias de áreas y equivalentes asciende a 32,47%. Y una más, las mujeres dedican 7 horas diarias a las tareas del hogar, más del doble que los hombres.

1º DE MAYO

Este 1º de Mayo se celebró el centenario de la Huelga de la Canadiense, una movilización que consiguió la jornada laboral diaria de 8 horas, el hito más importante del movimiento obrero del estado español. Como todos los derechos, no fue un regalo. La conquista de la jornada de 8 horas se logró con una huelga que duró 44 días, que se inició en la empresa Riegos y Fuerzas del Ebro de Barcelona, conocida popularmente como “La Canadiense”, y que se fue extendiendo a los distintos ramos productivos y a los servicios públicos.

Este 1º de Mayo tuvo lugar después de unas elecciones políticas generales y a un mes de otras elecciones políticas locales, autonómicas y europeas; unas elecciones en las que habrá quien deposite junto con su voto sus ilusiones. Pero la realidad es que, independientemente de quién se haya turnado en el Gobierno, hemos visto cómo se nos han arrebatado más y más derechos, se ha incrementado la represión ante cualquier intento de protesta, hemos venido sufriendo cada vez más injusticias, y tenemos un planeta que el sistema de producción y consumo ha llevado a una situación ya difícilmente reversible.

Porque gobierne quien gobierne, el estado está al servicio del capital y quien aparentemente lleva sus riendas no hace otra cosa que servir a sus amos, a los propietarios del dinero y de los medios de producción. Governe quien gobierne, seguiremos siendo las personas trabajadoras quienes mantengamos su sistema con nuestro esfuerzo y no tendremos más derechos que los que seamos capaces de defender y reivindicar con la movilización. Por ello es ahora tan necesario, que la clase trabajadora se organice y tome las calles en defensa de sus derechos, de sus libertades, de una igualdad real entre hombres y mujeres, de la defensa del planeta y de una forma de vida digna.

¡Goberne quien gobierne, los derechos se defienden! ¡Viva el 1º de mayo!



ASUNTOS DE INTERÉS

¿QUÉ ES LA INSPECCIÓN DE TRABAJO?

Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) es el servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales (estatuto de los trabajadores, convenio colectivo, etc.) de prevención de riesgos laborales, de Seguridad Social y protección social, de colocación, empleo y protección por desempleo, de cooperativas, de migración y trabajo de extranjeros y de cuantas otras materias le sean legalmente atribuidas. La función inspectora es desempeñada por los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y por los funcionarios del Cuerpo de Subinspectores Laborales.

La acción de denuncia del incumplimiento de la legislación social es pública y podrá solicitar la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social toda persona que tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir infracciones en materia laboral, seguridad y salud laboral, es decir, pueden presentar denuncia no sólo quienes estuvieran directamente afectados por las supuestas infracciones. Igualmente, empresarios, trabajadores y sus representantes pueden solicitar al inspector información técnica con ocasión de la actuación inspectora.

Hay dos posibilidades de solicitar la actuación de la ITSS, mediante el buzón del fraude o una denuncia formal.

-**La denuncia formal** se puede realizar de forma presencial personándose en cualquier registro de las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social, Áreas o Dependencias Provinciales de Empleo, así como en las ventanillas únicas de los ayuntamientos de la mayoría de los municipios. Mediante presentación telemática a través de la Sede Electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en la siguiente dirección:

<https://expinterweb.mitramiss.gob.es/ley11/inicio/inicio.action?proc=3> o presentación por vía postal.

La denuncia debe contener, además de los datos de identificación del denunciante y su firma, los hechos presuntamente constitutivos de infracción, fecha y lugar en que se produjo la infracción, identificación de los presuntamente responsables y demás circunstancias relevantes. Las denuncias presentadas tienen carácter confidencial.

-**Buzón del fraude:** A través de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social hay a disposición de todos los ciudadanos, un Buzón de lucha contra el Fraude Laboral en la siguiente dirección:

http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/COLABORA_CON_ITSS.html

Esta comunicación, a diferencia de la denuncia, no requiere la identificación del comunicante, si bien no se recibirá contestación sobre las actuaciones a que haya podido dar lugar.

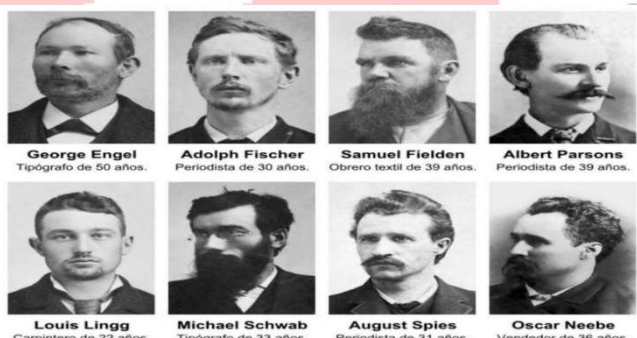
FRASES CELEBRES / BIOGRAFÍAS LIBERTARIAS

“
LOS CLIENTES NO SON LO PRIMERO, LO PRIMERO SON LOS EMPLEADOS. SI CUIDAS DE TUS EMPLEADOS, ELLOS CUIDARÁN DE TUS CLIENTES
”
RICHARD BRANSON
www.economipedia.com

NEGA ▼
@Nega_Maiz
Oye @laSextaTV he visto que vuelve "El jefe infiltrado". Para cuándo "El Inspector infiltrado"? Un inspector de Trabajo se hace pasar por trabajador sin que la empresa lo sepa; abusos, horas extra no remuneradas, amenazas, salarios de miseria..
Seguro que sería un exitazo.
25.6K 7:57 PM - Apr 20, 2019



LOS MARTIRES DE CHICAGO



El 4 de mayo de 1886, durante una manifestación pacífica en apoyo a los obreros en huelga que reivindicaban las 8 horas de jornada, en una plaza de Chicago (Haymarket), un desconocido lanzó una bomba a la policía que intentaba disolverlos de forma violenta. Por estos hechos, en un juicio deliberadamente manipulado, cinco trabajadores, sin prueba concluyente alguna, fueron condenados a muerte y otros tres reclusos. Este es el origen del 1º de Mayo.