

INFOCORTY

boletín de información sindical nº 2



sección sindical de el corte inglés

Blog: <http://infocorty.blogspot.com>
e-mail: elcorteingles@fecoht.ccoo.es

2010: EL AÑO DEL CAMBIO

Después del desastroso año 2009 que nos han regalado la Dirección de El Corte Inglés y sus acólitos de fasga y fetico, con la pérdida de derechos laborales recogido en un malísimo convenio colectivo, que para sí lo querría el presidente de la CEOE para todos los convenios que quedan por firmar a nivel nacional, como posteriormente con el acuerdo de modificación de horarios firmado por los mismos protagonistas que en el convenio, solamente nos queda desear que este año nos dejen tranquilos, aunque lo dudamos mucho, a no ser que logremos entre todos quitarles todo ese poder que tienen a través del próximo proceso electoral que vamos a tener, en la mayoría de los centros de El Corte Inglés, a finales de este año.

Es el momento para que, de una vez por todas, los trabajadores de El Corte Inglés se unan y combatan a estos personajes que nos están engañando y despojando de lo poco que nos queda en una de las empresas con más peso específico dentro del panorama socio-económico del país.

Si no queremos que nos quiten las comisiones, que nos quiten nuestros 21 días de vacaciones en verano, que tengamos que pagarnos los días cada vez que nos pongamos enfermos ... si no queremos convertirnos en trabajadores de tercera clase es hora de echar del pedestal en el que están instalados, a estos pseudos-sindicalistas y cambiar de una vez por todas el panorama sindical de esta empresa.

Para ello, CCOO tiene que estar presente en los comités de empresa de todos los centros de El Corte Inglés, para que podamos:

- Tener una representación relevante en el comité intercentros, que es el foro donde se deciden los temas realmente importantes que atañen a los trabajadores de nuestra empresa.

- Cambiar las condiciones laborales en los puestos de trabajo. ¿Dónde están los comités de seguridad y salud, integrado únicamente por la dirección y sus organizaciones parasindicales, para velar por nuestra integridad física y psíquica en nuestros puestos de trabajo?

- Defender día a día los intereses de los trabajadores y tratar de evitar los abusos que se producen por parte de gerentes y jefes.

- Tratar de evitar que la empresa revele nuestros datos personales a terceras personas como hacen actualmente depositando dichas informaciones a los delegados de fasga y fetico

- Negociar unos convenios dignos en los que no se vayan perdiendo una y otra vez logros conseguidos hace treinta años cuando CCOO era líder del sector, antes de la creación de los departamentos sindicales de fasga y fetico por parte de la patronal.

Por todo ello y para recuperar la dignidad de los trabajadores de ECI necesitamos vuestra participación en el próximo proceso electoral formando candidaturas de CCOO en todos los centros de ECI, porque...

La participación de los trabajadores es nuestra fuerza



Vacaciones en baja por enfermedad

AMARILLOS IMPOSTORES

Los trabajadores de nuestro sector tenemos derecho a disfrutar 31 días de vacaciones al año. De ellos, 21 se disfrutaran ininterrumpidamente entre los meses de junio a septiembre.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincide en el tiempo con una incapacidad temporal sea cual sea su naturaleza (contingencia común, embarazo, parto, lactancia natural, riesgo en el embarazo, accidente y enfermedad laboral), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal al finalizar el período de suspensión.

Durante los últimos años hemos visto como El Corte Inglés ha vulnerado el derecho a recuperar las vacaciones que no se disfrutaban por padecer una baja por enfermedad. Los trabajadores afectados al incorporarse a su puesto de trabajo comprobaban como les era negado un nuevo periodo de vacaciones.

Ante estos atropellos, muchos fueron los compañeros que demandaron su derecho. Algunas sentencias se ganaron y otras se perdieron. El argumento que Comisiones Obreras siempre defendió es que el periodo en IT, es tiempo de trabajo efectivo y el disfrute de vacaciones un derecho.

La Empresa para lavarse la cara, como siempre, recurrió a sus secciones sindicales Fasga&Fetico y padecimos en los Centros de Trabajo de El Corte Inglés una invasión de panfletos, culpabilizando a CC.OO. de la pérdida de vacaciones en IT por haber apoyado a todos aquellos trabajadores que quisieron demandar en los Juzgados de lo Social el robo de sus vacaciones. Su alternativa era pelotear a los mandos directos y que estos trasladaran la petición a la Dirección del Centro que desde su púlpito decidiría quien es agraciado y quien no.

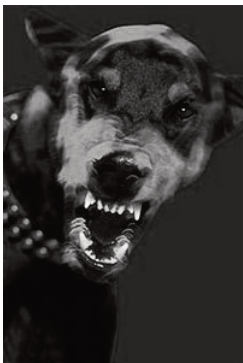
Algo más de tres largos años ha costado volver a recuperar un Derecho que la Empresa nos había arrebatado. Derecho que se ha peleado en el Tribunal Europeo y que nos ha dado la razón. No se pierde el disfrute de vacaciones anuales por coincidir el periodo previsto con una situación de incapacidad temporal.

El 5 de agosto la patronal y Fasga&Fetico culminaron la firma del Convenio Colectivo más regresivo para los trabajadores de este país. Ni siquiera recogieron la Doctrina Jurídica establecida por el Tribunal Europeo en sentencia del 20 de enero (ratificada posteriormente por el del Tribunal Supremo Español el 9 de Septiembre). Para marearos e intentar manipularos no reconocen el DERECHO DE DISFRUTE DE VACACIONES PERDIDAS POR ESTAR EN SITUACIÓN DE IT en el Convenio y días después plantean conflicto colectivo en la Audiencia Nacional para reclamar lo que ellos no nos tenían que haber arrebatado y que Comisiones Obreras y los trabajadores han defendido.

Lo último ha sido ver como en los Comités de Centro se niegan a incluir un punto en los Acuerdos de Vacaciones de este año que garantice la recuperación de las vacaciones perdidas por encontrarnos de baja, argumentando que siempre podrán los trabajadores reclamarlo a través de la vía judicial.

En este caso solo merecen un calificativo: ¡IMPOSTORES!

LADRAN, LADRAN, LADRAN...



Los sindicatos amarillos Fasga y Fetico sólo tienen una preocupación y es que los trabajadores sigáis sin reaccionar y que la araña pueda seguir engordando a nuestra costa. Para ello han desplegado la única estrategia que pueden: LA MENTIRA o verdades a medias, que la mayoría de las veces es peor que la propia mentira.

Mentir y desprestigiar a los sindicatos de clase, CC.OO. y UGT, haciéndonos los actores de sus propios crímenes. Acusando en falso para confundiros y que olvidéis que Fasga y Fetico nunca han representado a los trabajadores, que cada uno de sus delegados y representantes están al servicio de la patronal. En definitiva que como los departamentos comerciales que son, a ellos si que les recompensan porque son los que más beneficio les proporcionan.

Seguro que todos habéis tenido la oportunidad de leer alguno de los múltiples folletos que estos DESAHOGADOS reparten en los centros de trabajo con enormes mentiras y medias verdades, acusando a Comisiones a Obreras, entre otras cosas, de recibir subvenciones del Estado. Concreta-

mente la Orden TAS/1303/2007, de 26 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras para la realización de actividades de carácter sindical. En esta Orden efectivamente el mayor receptor es Comisiones Obreras por que es el que tiene el mayor número de delegados/as sindicales (más de 128.000) y tras ella le siguen el resto de Organizaciones Sindicales entre las que se encuentran Fetico y Fasga con unas subvenciones respectivamente de 208.759,31 y 87.764,12 euros (esto es lo que ocultan a los trabajadores).

Su representación en otros sectores, a parte del de comercio, es prácticamente inexistente. Los trabajadores no lo han consentido. No se han dejado engañar y no han permitido que sus Representantes Legales sean unos mercenarios que venden a sus compañeros por prebendas personales. Esta es una realidad pública, nosotros no tenemos nada que ocultar. Lo que ellos si ocultan son "las cifras de las subvenciones" que reciben directamente de El Corte Inglés.

Comisiones Obreras es con mucho el sindicato mayoritario en nuestro país y el respaldo que tiene es el que se gana constantemente con su acción de defensa de los derechos de los trabajadores. No mentimos ni coaccionamos con represalias laborales para conseguir una afiliación y representación masiva, en aquellas Empresas donde la LIBERTAD SINDICAL ES REAL.

Trabajadores días discontinuos

El Corte Inglés tiene en torno a un 20% de trabajadores a tiempo parcial en días discontinuos. Estos trabajadores son conocidos popularmente como sabaderos o domingueros. El porcentaje de jornada contratado es acordado anualmente en los días de prestación de trabajo. Sabemos que en aquellos centros donde CC.OO. no tiene representación, es habitual el abuso por parte de las Direcciones de Centro en sus condiciones laborales. Por ello vamos a aclarar algunas de las dudas más frecuentes entre este colectivo de compañeros.

- El calendario anual debe ser acordado entre la Empresa y el trabajador. No pueden imponerte los días de prestación laboral.

- No debéis aceptar si no queréis un porcentaje de jornada diferente al realizado el año anterior

- Tenéis derecho a 21 días ininterrumpidos de vacaciones entre los meses de junio y septiembre y 10 en otro periodo del año.

- El salario que debéis percibir al final del año tiene que ser el mismo que percibiría un trabajador de todos los días con vuestro mismo porcentaje de jornada.

Los trabajadores de días discontinuos no se han visto afectados por el Acuerdo de Modificación de Condiciones Laborales pero si están sufriendo daños colaterales. Una vez conseguido tener trabajadores de todos los días a la carta, este colectivo ya no es tan interesante para la Empresa. Por ello están intentando imponer unos calendarios que no respetan los porcentajes de jornadas que habéis realizado el último año. No aceptéis una modificación en vuestra jornada si no os interesa.

En cuanto al salario, deciros que Comisiones Obreras está consultando con su Gabinete Jurídico la legalidad del descuento que os hacen en el salario hora que percibís.

Sobre este tema os volveremos a informar en breve ya que como ya hemos divulgado anteriormente, denunciarnos ante la Inspección de Trabajo de Madrid el pago de los días descontados por vacaciones de una trabajadora del centro de Preciados. Como consecuencia de esta denuncia, el inspector emitió un requerimiento a la Empresa para que pagara a la compañera los días descontados.

Plan de Igualdad ECI

NO VAMOS A CONSENTIR QUE SEA UN ESPEJISMO

Acuciado por denuncias de Comisiones Obreras y demandas individuales de trabajadoras, El Corte Inglés tuvo que adoptar una medida que parecía orientada a enmendar una injusticia histórica en la Empresa de discriminación hacia las mujeres, tanto económica como profesional, por lo que hace más de un año y medio se firmó el texto del Plan de Igualdad. Recientemente la parte social de la Comisión de Seguimiento ha elaborado el informe preceptivo de su primer año de vigencia. En dicho informe queda patente el incumplimiento de la Empresa en alcanzar los objetivos acordados. La estrategia de prolongar y diluir en el tiempo la aplicación de medidas para corregir la discriminación existente ha quedado demostrada con el análisis de los datos aportados.

Siguen contratando directamente más mujeres en las categorías profesionales más bajas y hombres en las más altas. La promoción dentro de la Empresa sigue siendo a dedo, aumentando la brecha entre hombres y mujeres mandos. En el primer semestre del año 2009, los ascensos realizados del grupo de coordinadores a mandos han sido del 70,41% hombres y 29,89% mujeres. No se publican ni las vacantes de cursos de formación profesional, ni las de promociones profesionales. Los criterios para la libre designación en los ascensos siguen incluyendo términos como "dedicación" y "disponibilidad".

La única intención que El Corte Inglés tenía cuando firmó el Plan de Igualdad era exclusivamente de cara a la galería publicitaria pero Comisiones Obreras tiene esto tan claro como que no vamos a consentir que su texto quede vacío de contenido.

Desde la firma del Convenio de Grandes Almacenes y de la Modificación de Turnos y Horarios, por la que nos desregulan la jornada, las condiciones laborales en El Corte Inglés nos sitúan en el precipicio de la precariedad laboral. Las mujeres sufren más agresivamente los salarios bajos y han visto como la empresa les ha impuesto jornadas abusivas a pesar de haber renunciado en años anteriores a un porcentaje de jornada laboral para tener turnos de trabajo que les permitiera conciliar su vida laboral y familiar.

El Plan de Igualdad tiene que ser una herramienta para acabar con una de las injusticias que se prodigan en nuestra Empresa. El primer informe anual demuestra como la Dirección quiere pisar el freno y evitar avanzar en el análisis y en la aplicación de medidas correctoras que permitan acabar con la situación de discriminación de género que padecen las mujeres en El Corte Inglés. Comisiones Obreras viene proponiendo en las reuniones de la Comisión de Seguimiento:

- Divulgación real entre los trabajadores del Plan y de la Ley de Igualdad.
- Promover el concurso oposición para la promoción interna
- Criterios públicos y no discriminatorios para solicitar las subidas salariales
- Publicación de las vacantes en formación profesional.
- Publicación de las vacantes en promoción profesional
- Medidas de acción positiva en la contratación para corregir la desigualdad en los grupos profesionales
- Acabar con la feminización en áreas como cajero/a de supermercado
- Aplicación de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. En este apartado es fundamental la concienciación del empresario en la flexibilidad horaria a elección del trabajador/a
- Análisis de los datos sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Ya lo hemos dicho en otras ocasiones, CC.OO. firmó el Plan de Igualdad desde la responsabilidad, si el texto acordado se incumple, lo denunciaremos tanto sindical como legalmente en todos los ámbitos pertinentes.

CONOCE TUS DERECHOS

Excedencias:

¿Qué pasa si la empresa no deja que me reincorpore al puesto de trabajo?

Las excedencias son situaciones en las que se produce la suspensión del contrato de trabajo a solicitud del trabajador, sin que éste tenga derecho a percibir remuneración durante este periodo. Existen tres tipos de excedencias: excedencia forzosa, voluntaria y por cuidado de un familiar o menor.

Pero, ¿qué sucede si, tras la excedencia, la empresa se niega a reincorporar al empleado? Frente a esta negativa empresarial, el trabajador dispone de posibilidades que varían en función del tipo de excedencia de que se trate.

Nos vamos a centrar en las dos últimas que son las que nos pueden afectar a los trabajadores de El Corte Inglés.

La excedencia voluntaria no da derecho al cómputo de la antigüedad mientras dura y no existe la reserva del puesto de trabajo, lo único que conserva el trabajador es la preferencia sobre otros candidatos si quiere volver a la empresa reingresando en vacantes de igual o similar categoría. La empresa tiene la obligación de concederla si no han disfrutado de otra excedencia en los cuatro años anteriores a la solicitud. Frente a la negativa em-

presarial al reingreso dispone el trabajador de dos vías alternativas y no optativas para impugnar dicha decisión: para los casos en que la negativa al reingreso manifieste la voluntad inequívoca de tener por extinguido la relación laboral, el trabajador deberá interponer una demanda por despido.

Para los casos en que la empresa no niega la existencia de relación entre las partes ni el derecho al reingreso pero rechaza por el momento la reincorporación, bajo el pretexto de que no existen vacantes, se puede interponer una demanda declarativa de reconocimiento de existencia de vacante. Además de la demanda declarativa de reincorporación, el excedente voluntario que es reincorporado de forma tardía tiene derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

Excedencia por cuidado de un familiar: todo trabajador tiene derecho a una excedencia de cuatro años de duración para el cuidado de un hijo, y de dos años para el cuidado de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividades retribuidas.

La antigüedad sigue computando y la empresa debe reservar el puesto de trabajo durante el primer año y un puesto del mismo grupo o la misma categoría profesional durante los dos siguientes. La negativa al reingreso por parte de la empresa debe equipararse a un despido.

MODIFICACIÓN DE HORARIOS: RESPUESTAS URGENTES

La aplicación del acuerdo de modificación de horarios y las campañas de navidad y rebajas están originando muchas dudas entre los trabajadores afectados. Los nuevos turnos han sumido en un caos organizativo los centros de trabajo, lo que está motivando que las Direcciones de Centro estén incumpliendo el propio acuerdo. Vamos a aclararos algunas de las dudas planteadas:

- Los horarios de ampliación no deben realizarse en domingos y festivos. Los domingos y festivos no están regulados en el acuerdo de modificación de turnos y horarios. La prestación de trabajo para estos días, realizada por los trabajadores que tienen obligación de trabajarlos, viene reglamentada en el Convenio tanto en su pago como en su descanso. El acuerdo de modificación desarrolla diferentes modelos de trabajo semanal de

lunes a sábado. La apertura de domingos y festivos varía según las Comunidades Autónomas y conlleva unas condiciones salariales y de descanso diferentes al trabajo de lunes a sábado.

- No deben cambiar el calendario anual. El calendario que entregaron para el 2010 es provisional por no tener asignado el periodo de vacaciones real para este año. La única modificación que debéis aceptar es la adaptación del periodo de vacaciones. La Empresa no puede modificar constantemente los calendarios según sus necesidades.

- Las jornadas laborales establecidas en el acuerdo son continuadas. No existe la posibilidad de convertir las jornadas de horario ampliado en jornadas partidas. El horario de esos días debe hacerse seguido con una hora de tiempo de descanso. El descanso establecido no es a cuenta de la jornada laboral por lo que no puede ser impuesta por la Empresa y debe ser pactada con el trabajador.

CONTACTA CON NOSOTROS

Rafael Peinado
Tl. 680568271
rpeinado@fecoht.ccoo.es
Carmen Calvo
Tl. 680791562
ccalvo.eci@fecoht.ccoo.es
José L. Rueda
Tl. 618061911
jlrueda@fecoht.ccoo.es

Los SINDICATOS AMARILLOS FASGA y FETICO SOLO REPRESENTAN a la EMPRESA

HAY que ECHARLOS de los COMITÉS

- PARA QUE NO TE FIRMAN MÁS CONVENIOS REGRESIVOS
- PARA QUE NO TE IMPONGAN MODIFICACIONES DE JORNADA ABUSIVAS
- PARA NO PERDER MÁS DERECHOS EN BAJA POR ENFERMEDAD (I.T.)
- PARA TENER UN TRABAJO DIGNO, CON DERECHOS Y UN SALARIO DECENTE