



NOTA INFORMATIVA
SECCION SINDICAL DE CGT EN CANON ESPAÑA

ENERO 2018

ANON CGT

Email: cgt-canon-madrid@canon.es

INTRODUCCIÓN: SEGUIMOS CONTANDO CON VOSOTROS

Un mes más abrimos esta, vuestra ventana, para contaros y haceros partícipes de aquellas cosas que pensamos debemos haceros llegar y que seáis vosotros quiénes libremente hagáis el uso debido de lo recibido, y de la misma forma, animaros a que seáis proactivos y nos hagáis llegar vuestras ideas, inquietudes, reflexiones, etc. sobre todo aquello que creáis pueda ser objeto de valoración y pensamiento crítico sobre las relaciones laborales y personales de todos los que componemos este heterogéneo grupo de trabajadores de Canon España S.A en Madrid.

En la *Confederación General del Trabajo* intentamos actuar en un espacio donde, desde el respeto y la libertad, poder desarrollar una actividad cuyo principio es la defensa de los trabajadores de forma real, manteniendo el espíritu de reivindicación y cambio social, os abrimos las puertas de nuestra organización en la que prima la autonomía, la pluralidad, la participación y la solidaridad, rigiéndonos por la democracia directa, organizándonos de abajo a arriba y donde la asamblea es la clave del engranaje de nuestro funcionamiento. Donde la ética, la transparencia, la coherencia y la reivindicación sean nuestras señas de identidad y juntos poder luchar por nuestros derechos.



CGT EN CANON

TRABAJAR MAS HORAS DISMINUYE LA PRODUCTIVIDAD

Nos gustaría compartir con vosotros un artículo que nos habéis hecho llegar en el que se explica que trabajar más horas disminuye la productividad. Según este artículo:

- Las primeras 6 horas de trabajo son las más **creativas y productivas**
- Después de las 6 horas se pierde de forma progresiva en interés y disminuye el ritmo de producción
- Después de 9 horas el **agotamiento** es evidente, la calidad de trabajo prácticamente inexistente y la producción mínima
- Después de 12 horas no hay ni producción, ni concentración, ni energía ni alma...

En CGT lo sabemos, y somos conscientes de ello, pero por desgracia, en algunas organizaciones y empresas todavía se tiene en cuenta y/o peor, se premia y reconoce a esos cuerpos presentes tras la finalización de la jornada laboral por entender de forma errónea que están más comprometidos hacia la organización que otros que se van finalizada su jornada, esto está pasando de forma más recurrente de lo que podemos imaginar y hay quienes premian el temido "presentismo" haciéndolo formar parte de los valores y de la propia cultura de la empresa. Es esa delgada línea entre los que cumplen en horario con sus objetivos (los tachados como que se les cae el bolígrafo de la mano a la hora en punto) y los que no tienen un mañana y no les importa lo que les espera fuera de los muros de su empresa.

Seguimos dándole vueltas de manera reiterada a como puede ser posible que, en plena era digital, en una sociedad hiperconectada, donde la optimización de procesos y la búsqueda de la efectividad como clara palanca de transformación digital y de ventaja competitiva en este mercado VICA (volátil, incierto, complejo y ambiguo) todavía haya un tipo de gestión que premie esa conducta tan casposa y antigua de que quien más horas pasa en el trabajo produce más y es mejor profesional...

Es momento de recordar que el verdadero profesional del siglo XXI es un colaborador que suma valor a la organización desde su "saber hacer" y desde "hacer lo que debe hacer". Es una persona con unos objetivos claros, un foco determinado, un hábito que le permite hacer otras cosas para seguir avanzando y creciendo. Son personas con un nivel de compromiso que va más allá de agrandar a su jefe quedándose más horas y la satisfacción de su trabajo y el éxito del mismo es su propia auto realización, son flexibles, comprometidos, innovadores, con capacidad de adaptación al cambio, saben cuando la situación requiere alargar una jornada, pero si la situación se repite ponen en cuestión la organización de su trabajo, revisan procesos, llegan al fondo de las causas y establecen los mecanismos necesarios para solucionar los posibles problemas con el fin de racionalizar una situación que no debería darse. Sus niveles de compromiso son hacia ellos mismos (porque entienden que es la única forma de avanzar y sumar valor), hacia las empresas y sus equipos, pero sobre todo, están orientados al crecimiento de la marca y el negocio, algo que es el principio y el fin único de un trabajo de calidad y bien hecho.

Desde estas líneas os **invitamos a abandonar** desde ya estas reminiscencias del pasado que tanto merman nuestra ventaja competitiva del futuro

LLEGA EL CARNAVAL, ES TIEMPO DE CHIRIGOTAS. SUBIDA SALARIAL

Se rumorea que este año ya toca, después de años penando y sacando al país de la crisis han decidido las altas instancias que nos merecemos algo, pero no esperéis en recuperar todo el poder adquisitivo perdido durante estos años. Mientras nos informan de la compra de empresas o corporaciones desde la multinacional CANON (estas deben ser gratis o muy baratas) lo único que llevamos recibiendo desde hace ya bastantes años los trabajadores de esta empresa es contención del gasto de personal (sin subir un céntimo el salario) y despidos o bajas incentivadas.

Este año se están rebuscando en los bolsillos a ver si les sobra algo y nos dan un subidón del 0,25 % o del 0,50 %. Desde la sección sindical de C.G.T. nos parece exiguo después de llevar tanto tiempo sin subir y proponemos que como mínimo debería ser al I.P.C del año anterior más 0,50 %, para ir paliando la gran pérdida de poder adquisitivo de estos 10 últimos años que llevamos la mayoría con el salario congelado.



¿PARA CUANDO?

Ya son varios años, en el cual tenemos bloqueada la tarjeta de comida en 9 € diarios. Si miramos la historia de esta tarjeta, primero se nos dijo que se cargaría la tarjeta con un importe mensual, que podríamos disponer de ese importe como quisiéramos y sin límite de gasto, después R.R.H.H para impedir abusos y para no pagar impuestos en especie se limitó a 9 € diarios (según marcaba el señor Montoro) pues bien, parece ser que los señores de hacienda se han dado cuenta que con esa cantidad diaria en Madrid es difícil comer y han publicado en el BOE el Real Decreto 1074/2017, de 29 de diciembre, que eleva la exención fiscal en el IRPF de las tarjetas de comida de 9 a 11 euros diarios.

En varias reuniones con R.R.H.H se ha esgrimido que no se subía ese importe por lo anteriormente expuesto, pero la condición ya ha cambiado, muchas empresas ya lo han aplicado y desde el 1 de enero ya lo tienen, aquí pensábamos que los reyes magos nos iban a traer ese regalo, pero el tiempo pasa ...y pasa...y pasa y vemos que por el momento no tienen intención de hacer nada, aunque nosotros se lo hemos recordado, pero todavía no hemos recibido respuesta de ningún tipo, no como en el caso de los compañeros que no tienen esta tarjeta de comida que la negativa ha sido la única respuesta.

CALENDARIO LABORAL 2018 DE CANON ESPAÑA S.A.

Ya se ha firmado el nuevo calendario laboral para este año 2018, todos lo habéis recibido por correo, pero aprovechamos esta nota informativa para volvéroslo a mandar por si algunos no lo tenéis todavía.

Como habréis comprobado hay pocas diferencias con respecto a años anteriores: la jornada continuada es en el mes de Julio y Agosto, también habrá jornada intensiva la última semana de Junio y la primera de septiembre.

Con respecto a las vacaciones todos los años son 25 días laborables y como este año sobran horas, estas horas se han convertido en otros dos días más de vacaciones, por tanto, este año tendremos 27 días laborables de vacaciones.

Todos sabemos que hay compañeros en CANON ESPAÑA S.A. principalmente en el centro de Alcobendas que tienen jornada continuada durante todo el año (llamados privilegiados) y aprovechamos esta nota informativa para informaros que esta sección sindical y desde la parte de los miembros que componen el Comité de Empresa por CGT vamos a pelear para conseguir la jornada continuada para todos y en ningún caso vamos a luchar para que a estos compañero se les ponga el horario de la mayoría y así hacerles perder derechos ya adquiridos.

CALENDARIO 2018 CENTRAL		
ENERO L M X J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	FEBRERO L M X J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	MARZO L M X J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
ABRIL L M X J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	MAYO L M X J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	JUNIO L M X J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
JULIO L M X J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	AGOSTO L M X J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	SEPTIEMBRE L M X J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
OCTUBRE L M X J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	NOVIEMBRE L M X J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	DICIEMBRE L M X J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
SALIDA A LAS 15H. FESTIVOS JORNADA INTENSIVA		

ACCION SINDICAL DE CGT EN OTRAS EMPRESAS

LAS SECCIONES SINDICALES DE OSTA Y CGT RECHAZAN LA PROPUESTA DE OPEL

Las secciones sindicales de OSTA y CGT han rechazado "total" a la propuesta de Opel y han propuesto la convocatoria de una asamblea general de toda la plantilla, al considerar que "la unidad de acción es imprescindible". En concreto, ambas secciones sindicales han acordado rechazar el plazo establecido por la dirección de Opel como fecha límite para un posible acuerdo, el 29 de enero, y a la vez han acordado proponer al comité de empresa la celebración de una asamblea general para toda la plantilla. Desde OSTA y CGT consideran que, las condiciones laborales deberían ser discutidas en una asamblea general convocando a toda la plantilla y consideran que la unidad de acción en este conflicto es indispensable.

El convenio, que afecta a los trabajadores de Opel España, en su mayoría empleados en la planta zaragozana de Figueruelas, caducó en el 2017 y es el primero al que se enfrenta la firma tras su compra por parte del Grupo PSA. Las negociaciones empezaron el pasado mes de Octubre, pero las posturas continúan muy alejadas.

El pasado fin de semana, los sindicatos decidieron suspender las negociaciones hasta que la dirección aceptase tratar cinco puntos que la representación de los trabajadores había marcado como prioritarios, entre los que hay un plan industrial para asegurar la viabilidad de la planta en los próximos años. En este contexto, PSA anunció la paralización del plan del nuevo Opel Corsa y descartaba más inversiones en la planta. Aunque las negociaciones parecían haberse roto, gracias a la mediación del Gobierno de Aragón, este viernes las dos partes se volvieron a sentar a negociar, después de esta reunión, que se prolongó durante toda la jornada, los distintos sindicatos están trasladando a sus afiliados la última propuesta de la empresa.

Desde la sección sindical de CGT en PSA se ha elaborado un comunicado de apoyo y solidaridad con los trabajadores de OPEL Figueruelas por su justa lucha por la defensa de sus derechos laborales, en el cual se indica, que vivimos tiempos difíciles para la clase trabajadora, intentándonos quitar todo aquello que tenemos para poder llevar una vida mínimamente digna.

La lucha de los trabajadores de Opel la entendemos como imprescindible, todo un ejemplo para el resto de trabajadores, cada vez que un colectivo pierde derechos, los perdemos todos, por ello desde CGT reconocemos la valentía, el coraje y la unidad de todos los trabajadores, en defensa de sus derechos laborales, frente a las políticas de recortes del grupo PSA.

Para esta sección sindical de CGT, las personas siempre estarán por encima de los mercados, por ello EXIGIMOS al grupo PSA RESPETO, no somos mercancías de usar y tirar, y entendemos que el único camino válido es el reparto del trabajo entre todas las plantas del grupo sin bajar los salarios, ni perder derechos laborales.

¡POR LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES! ¡CONTRA LOS CHANTAJES Y AMENAZAS! ¡UNIDAD Y LUCHA!

CGT SOLICITA EN EL SIMA REGULAR EL FAS PARA INCREMENTAR LAS DOTACIONES DE TRAGSATEC

Continuando la lucha contra la precariedad en Tragsatec, CGT ha solicitado en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) que la regulación del Fondo de Asistencia Social (FAS) contemple el incremento de las dotaciones que realiza la empresa al mismo de manera proporcional a los trabajadores y las trabajadoras con derecho a participar.

El 21 de octubre de 2016 la Audiencia Nacional dictaba sentencia a favor de la demanda interpuesta por CGT reconociendo el derecho de los trabajadores con contrato temporal, indefinidos no fijos y de los trabajadores de los buques y reservas marina a participar en el FAS. Se ponía fin a un acuerdo discriminatorio firmado en 2008 entre la Dirección, CCOO y UGT.

En la demanda, CGT también solicitamos incrementar las dotaciones que realiza la empresa al Fondo de manera proporcional a los trabajadores con derecho a participar en el mismo, pero la Audiencia Nacional establecía que la regulación corresponde a las partes que formalizaron el acuerdo, los representantes de la empresa y la RLT, no correspondiendo a los órganos judiciales determinar la forma en que han de quedar redactados los preceptos de un acuerdo en sustitución del que se anula.

Transcurrido un año de la sentencia y a la vista de la documentación de las dotaciones que realiza la empresa al Fondo, hemos comprobado que no se ha producido tal incremento a pesar de que la empresa tiene beneficios y previsión de seguir aumentándolos a costa de empeorar las condiciones laborales. Esto nos ha llevado a solicitar dicha regulación a la Comisión Nacional del FAS, compuesta por la Dirección, UGT, CCOO y CSIF. La respuesta de la Dirección, evitaba cualquier alusión a la posibilidad de regular el FAS, obviando lo que establecía la sentencia de la Audiencia Nacional.

Al no estar conformes con esto y entender que la Dirección se vuelve a enrocar, CGT hemos tenido que recurrir al SIMA para desbloquear la situación. El lunes 29 de enero de 2018 se ha producido el acto de mediación, teniendo como resultado la FALTA DE ACUERDO. Tras la mediación en el SIMA, la Dirección nos ha notificado por correo electrónico la inclusión de un punto sobre la regulación del FAS en la próxima reunión de la Representación Sindical Estatal, el 22 de febrero.

IGUALDAD

LA CADENA DE PRECARIEDAD SE CONSOLIDA Y LAS MUJERES SE ENCUENTRAN EN LA MAYORÍA DE LOS ESLABONES

Los datos son eso, datos, pero los cuentos que nos cuentan las “cuentas” son ya un relato insoportable que no puede ser invisibilizado bajo las “grandes cifras de los titulares”: se crean 480.000 puestos de trabajo... la economía crece al 3,2%... el déficit cumple con Bruselas...

Estos mercados macro no pueden esconder la situación de las clases asalariadas en su devenir cotidiano por el “mercadeo” del mercado de trabajo: la consolidación estructural de la precariedad laboral (y por lo tanto social) de la inmensa mayoría de los y las trabajadoras.

- El último trimestre muestra que se pierden 50.900 empleos y con ello se invierte la tendencia positiva anterior sobre el porcentaje del desempleo.
- Las mujeres, nuevamente, consolidan su desigualdad social al ser su porcentaje de desempleadas mayor que los hombres y, a la vez, las mujeres que salen del desempleo son sustancialmente menos que los hombres.
- La tasa de temporalidad (la proporción de contratos temporales sobre el total de contratos del país) se acerca peligrosamente a los datos del 2013, cuando se llegó a alcanzar casi el 32% de la población ocupada, situándose a finales del 2017 en el 26,7%.
- El 30% de todos los contratos suscritos en el 2017 tuvieron una duración inferior a un mes.
- De los 21,5 millones de contratos realizados en este periodo, solamente 1,2 millones fueron fijos y 19,5 temporales.
- El 30% de todos los contratos realizados en el 2017 (6,5 millones) se realizaron en el sector servicios, de estos, 3,4 millones tuvieron una duración máxima de 7 días.
- La población contratada en estas modalidades temporales son, mayoritariamente, mujeres.
- Las horas extras no pagadas ascienden a 6,4 millones a la semana y suponen el 46% de todas las horas extras realizadas y la mayoría de esas horas extras son realizadas por hombres.
- El porcentaje de cobro supuso el 66% en el caso de las realizadas por hombres y no alcanzó al 45% si las realizaron mujeres

Esta realidad, insoportable para la clase obrera en “abstracto”, resulta demoledora en el caso de las mujeres, pues su realidad de explotación laboral lleva implícita la grave violación de su derecho fundamental a la igualdad.

YA BASTA SIN NOSOTRAS EL MUNDO NO FUNCIONA

FRASES CELEBRES / BIOGRAFÍAS LIBERTARIAS.



ENCARNACIÓN SIERRA

Fue la organizadora de protestas colectivas en el trabajo y en el popular barrio de Lavapiés. Se hizo famosa por el motín tabaquero que protagonizó en 1885, al grito de “¡Arriba niñas, vamos a destrozarnos las máquinas!”.

PASATIEMPOS

			2		9			8
1					8	5	9	
	9	6		7				2
	4		5				8	9
		8				7		
9	5				3		2	
5				3		8	7	
	8	9	1					5
7			8		2			

OCIO Y TIEMPO LIBRE

TÉRMINOS CLAVE

TIEMPO LIBRE

El término aparece luego de la revolución industrial, donde las marchas obreriles de los países europeos en sus negociaciones, logran reducir el tiempo laboral a ocho horas de trabajo, quedando establecido el 8, 8, 8 (8 horas para trabajar, 8 horas para dormir y 8 horas para descansar).

