



Málaga, Julio 2010

EUROCÉN

Email: ccoo.eurocen@gmail.com

eurocen.malaga@fsc.ccoo.es

¡¡¡PONTE AL DIA!!!

TRIBUNA

CONTENIDOS

-AH, COMO HEMOS CAMBIADO.	1
-PLAGAS DE MOSCAS. -SIOT. -SABÍAS QUÉ?	2
-REFLEXIONES.	3
-LOS PAGOS DE NÓMINAS. -LA REFORMA LABORAL.	4

AH, COMO HEMOS CAMBIADO

Si la memoria no falla, por el año 2002, más concretamente en diciembre de dicho año, se firmó un acuerdo entre empresa y comité, algunos de los que están en el sindicato de los parones, donde los descansos de pantalla, PVD, se acumulaban con los descansos de comida y así, se perdían 10 minutos, es decir, firmaban con la empresa, sin asamblea ni na, decidiendo por ellos mismos. Ahora los descansos quedan de la siguiente forma, ya que en la asamblea de trabajadores que se celebró el día 19 de julio se llegó al acuerdo, por mayoría, que se siguiese acumulando la hora de la comida y así tener más tiempo para el almuerzo.

Y además, la denuncia al Tribunal Supremo la hizo CCOO para hacerla extensible a todas las empresas de telemarketing, QUE CONSTE...

JORNADA DE 4:00 A 4:59 HORAS:
10 MIN. PVD 15 MIN. COMIDA

JORNADA DE 5:00 A 5:59 HORAS:
10 MIN. PVD 20 MIN. COMIDA

JORNADA DE 6:00 A 6:59 HORAS:
20 MIN. PVD 25 MIN. COMIDA

JORNADA DE 7:00 A 7:59 HORAS:
20 MIN. PVD 30 MIN. COMIDA

JORNADA DE 8 HORAS:
20 MIN. PVD 35 MIN. COMIDA

Y ahora cantemos esta canción con algunos retoques ...

Ah! cómo hemos cambiado que lejos ha quedado aquella honestidad. Así como el viento lo abandona todo al paso, así con el tiempo todo es abandonado; cada principio que se tiene, alguien lo abandonará. Así con los años las secciones a distancia, fue así como todos os perdimos la confianza; cada paso que se dio, algo más nos alejó.

Lo peor fue que os conocimos y separó nuestros destinos que hoy nos vuelven a recordar tal vez no queremos y volveremos a sentir, aquella hipocresía.

¡Ah! cómo hemos cambiado que lejos ha quedado aquella honradez.

¡Ah! qué os ha pasado cómo hemos olvidado aquel ideal.



ASÍ, NO

- Despido más fácil y barato
- No se crea empleo
- Temporalidad abusiva
- Más poder a los empresarios
- Congelación de las pensiones
- Recortes salariales y sociales

HUELGA GENERAL
yo voy !!

29
SEPTIEMBRE

¿LOS RESPONSABLES
DE LA CRISIS?
¡¡MOVILÍZATE!!

NO
AL RECORTE DEL
GASTO PÚBLICO

PLAGAS DE MOSCAS

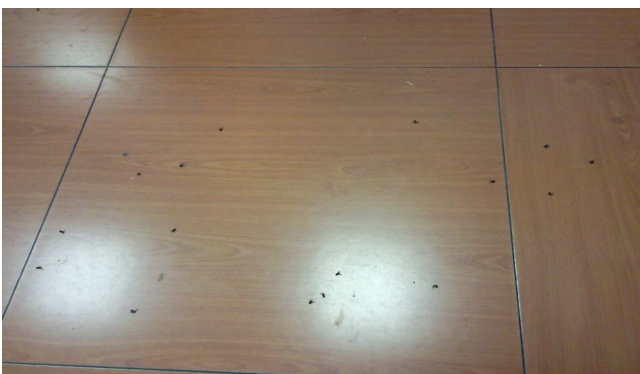


Aquí están algunas **fotos** que hicimos cuando la plaga de mosca. ¿Lo recordáis?

No es “**moco de pavo**”, las moscas contagian enfermedades, como cualquier insecto.

Entendemos que dicha plaga no sea sólo en esta empresa, y que puede estar propiciada por las últimas lluvias de este invierno de todas maneras, **hemos denunciado a la empresa dicha situación**, ya que como siempre toma medidas muy tardes y **siempre bajo la amenaza de denuncia**.

Ya han bajado el volumen de moscas en el centro y en los alrededores, pero no hemos querido pasar de largo este hecho porque así demostramos que la “**acción-reacción** “ que tiene la empresa es mínima. La prevención en ellos brilla por su ausencia...



Ponemos en tu conocimiento que tenemos en **CCOO** el Servicio de Información y Orientación a los Trabajadores (**SIOT**) que es el **canal directo de contacto con todas las Federaciones, Uniones Provinciales y diferentes Secretarías y departamentos de CCOO de Andalucía**.

Se ha producido un notable incremento de llamadas a consecuencia de la reforma laboral del Gobierno. Este ha sido uno de los principales motivos que han llevado a **CCOO a reforzar el servicio** con una nueva línea accesible desde toda Andalucía, que convivirá con las existentes hasta ahora en cada provincia, en el caso de **Málaga: 952 228 804**.

Con el objetivo de seguir ampliando y mejorando los **servicios que ofrece tanto a las personas afiliadas como a los trabajadores/as y desempleados/as en general**, **CCOO de Andalucía** ha reforzado el **SIOT** para que puedas dirigirte por teléfono **902 555 757 / 952 258 804** o por correo electrónico **siot@and.ccoo.es**.

¿Cómo te afecta la reforma laboral?
CCOO TE INFORMA
902 555 757

SABÉIS QUÉ...?????

Según el artículo **37.5 de ET**, cualquier trabajador/a con hijos/as de hasta 8 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, sin actividad retribuida, o con familiares hasta el 2º grado de consanguinidad que precisen cuidados y no puedan valerse por sí mismos y que no desempeñen actividad retribuida, **puede solicitar una reducción en su jornada laboral, hasta que el menor cumpla 8 años**, y en el supuesto de familiares no existe ningún límite. El tiempo de reducción es de un **mínimo de 1/8 y un máximo de 1/2** de la jornada.

El sabéis qué..? está **dedicado a la supervisora** que en el siguiente artículo citamos, **por si lo desconocía...**

REFLEXIONES

Nos gustaría informar siempre de cosas agradables, esto a veces supondría que **el venir a trabajar fuera un estímulo y no una tortura.**

Desgraciadamente **trabajamos en Eurocén** y eso es como una **misión imposible.**

Lejos de parecer incitadores a huelgas, mal ambiente de trabajo o parecer que estamos enfrentando a unos compañeros con otros, lo que **queremos hacerlos ver es la situación en la que nos encontramos actualmente.**

En primer lugar **nos solidarizamos con todas aquellas personas**, la mayoría mujeres, que intentan poder acogerse a las reducciones por cuidado de **HIJOS**, y no es una errata HIJOS en mayúscula, porque de esta forma le estamos dando la importancia que se merecen. Indicaros que estamos denunciando este hecho ya que **hay una supervisora que creyendo ser artífice de una ley que ha costado muchísimo que salga adelante, osa implantarla a su antojo.** No vamos a tolerar que impida que dicha ley se aplique en esta empresa y **vamos a llegar hasta las últimas consecuencias.** Sabed, que **hemos intentado con la empresa dar soluciones** para que dichas reducciones no afecte a la producción pero la empresa y en particular, **la supervisora no está de acuerdo con nada.** Parece ser que solo quiere máquinas, **pero máquinas no somos.**

Por otra parte, vamos a **hacer una reflexión**, para ponernos en situación, **8:00 de la mañana departamento de datos, datos Premium, fidelizador, Premium.. o lo que es lo mismo el co.. de la Bernarda.. .. primera llamada, reclamación... segunda llamada, reclamación... tercera llamada, reclamación...** joder y encima buena actitud para intentar vender a los clientes..

Por cierto, **la venta se tramita?, finaliza dicha venta? No podemos saberlo la pasamos a Chiclayo.. resultado.. ventas 0..**

Y, que ha pasado con las ventas de los servicios de internet que nos pagarían.. **donde está el dinero? No en la nómina de los trabajadoras/os que lo han sudado.. ¿por qué no se pagan esas ventas?** Respuesta de la empresa, **telefónica no pasa los datos.. ¿Qué deberíamos hacer entonces cuando nos insistan en que tenemos que vender? .. la respuesta queda en la mente de cada uno/a,, 9:00 de la mañana.. comienza el blinding... uff...¿estará toda la mañana o tendré que pasar de nuevo a recepción?** reclamación, reclamación , reclamación ...

¿Se podría incentivar la venta de la misma forma que se hace en otros departamentos?.. Haciendo un esfuerzo se podría pero la empresa sólo lo hace algún mes que otro, a unos pocos, pensamos incluso que cogen a gente al azar para no complicarse mucho el trabajo y después se olvida...

Los trabajadores no nos olvidamos de lo que la empresa nos ofrece, y nosotros hacemos lo que nos mandan, ¿por qué no cumplen ellos con su promesa, .. volvemos a la misma pregunta...¿dónde está el dinero?

La empresa sabe perfectamente como motivar a sus trabajadores ¿por qué lo hace con algunos departamentos y con otros no?

¿No le interesamos? ¿Protestamos mucho?

¿Será que hemos levantado esta empresa y ahora nos quieren dar portazo por la puerta de atrás?

Podemos acelerar el proceso de que todo se vaya al garete, la empresa es lo que quiere, o ¿no?

Podría ser clara, por una vez en su vida.

La empresa una vez más hace distinciones entre departamentos. **Una supervisora**, la de siempre, en aras de suavizar la situación existente en el departamento de CRC residencial, departamento recordamos, que no cobra nada por hacer de todo (de incentivos por ventas, ni blinding...) **se le ocurre la brillante idea de hacer otra fiestecita, esta vez, se encarga del vestuario repartiendo entre "sus coordinadoras" delantalitos muy monos de lunares. ¿De dónde sale el dinero para esos delantales, de los incentivos de CRC?**

YA ESTÁ BIEN, TODOS/AS SOMOS IGUALES CON INDEPENDENCIA AL DEPARTAMENTO EN EL QUE ESTEMOS.



LOS PAGOS DE NÓMINAS

Desde la Sección Sindical, os queremos informar que el día 29 de junio se celebró el juicio promovido por **CCOO** para el pago de la nómina antes del día 10.

Hemos llegado a un acuerdo con la empresa:

EL PAGO DE LA NÓMINA SE REALIZARÁ en los 3 últimos días del mes o como máximo en los 3 primeros días naturales del mes siguiente.

Este acuerdo entra en vigor como máximo en **3 meses**.

POR CAPÍTULOS LA REFORMA LABORAL

PRIMERA PARTE:

LA REFORMA DEL DESPIDO.

I.- PRINCIPALES NOVEDADES EN MATERIA DE DESPIDO:

1. SE AMPLIAN LAS CAUSAS PARA DESPEDIR:

La reforma ha ampliado los casos en los que la empresa pueden despedir a sus trabajadores con arreglo a los **Expedientes de Regulación de Empleo y a los despidos objetivos**, es decir, cuando la empresa invoca problemas económicos, o causas relativas al funcionamiento de la empresa para despedir a toda o a una parte de su plantilla. Esto significa que actuaciones que antes de la reforma eran ilegales, obtienen su calificación legal como causas legítimas para el despido de los trabajadores, lo que acarrea, como veremos, la pérdida del empleo y el abono de una indemnización notablemente inferior a si el despido no fuera justificado.

1. CAUSAS ECONÓMICAS: Las simples pérdidas se configuran como causa AUTOMÁTICA del despido de la plantilla.

- Ya no se precisa acreditar que el despido es una medida necesaria, proporcional ni que exista un plan de viabilidad para la empresa.
- Permite el despido ante las cuentas de resultados que arrojen pérdidas, sin concretar el número de trabajadores afectados, ni como el despido sirve para recuperar la estabilidad de la empresa. Todo ello se sustituye por el criterio de que los ceses sean "mínimamente razonables", que es la formula legal utilizada para dar entrada al criterio subjetivo del empresario sobre la decisión de despedir sin control judicial posible.
- Se elimina el principal obstáculo que tenían las empresas para despedir por causas económicas.

Seguimos en los próximos números de "PONTE AL DÍA" **PORQUE TU PARTICIPACIÓN**

EL 29 DE SEPTIEMBRE ES IMPRESCINDIBLE Y RAZONES NO FALTAN.



Seguimos solicitando los correos electrónicos de nuestros/as afiliados/as, para poder enviaros todas las noticias que os interesa del centro de trabajo y de lo que ocurre en el mundo laboral.