

Viene de la página 2

y presión a las y los trabajadores. Afortunadamente, gracias a la acción sindical comprometida de Sindicalistas de Base, hay una resolución de la Inspección de Trabajo que prohíbe tomar medidas sancionadoras fruto de los emoticonos.

Necesitamos un sindicalismo comprometido

Desde Sindicalistas de Base, cuando hemos estado presentes en los órganos del Comité y ahora fuera del mismo, hemos luchado y luchamos para modificar los horarios ampliados o bajar el número de domingos y/o festivos, nos hemos preocupado de los almacenes, de las vías de evacuación, de la movilidad funcional, etc. Eso es lo que tenemos que hacer las y los sindicalistas comprometidos, y no mendigar ante la empresa, o lo que es aún peor, aceptar su lógica y vender a la plantilla condiciones laborales y horarios deplorables como si de una bendición se tratara. ¡Los sindicatos del Comité, especialmente CCOO y UGT, deben dejar de lavar la cara a la empresa!

Fruto de nuestra insistencia, y especialmente de nuestras denuncias ante Inspección de Trabajo ante la falta de seguridad en materia de incendios, se están realizando por fin las obras requeridas en Goya II, así como la reforma de la tolva del papelote. Y todo ello a pesar de no ser miembros del Comité de empresa ¡A pesar de haber sido excluidos del mismo ilícita e ilegalmente por el resto de sindicatos!

Desde la elección fraudulenta del nuevo Comité de Empresa, la acción sindical desplegada durante las elecciones sindicales prácticamente se ha extinguido. ¿Qué hay detrás de este silencio y pasividad del Comité de empresa? ¿Por qué no se denuncian y se hacen públicos los cambios constantes de departamentos? ¿Por qué no se informa a las y los trabajadores de los cambios estructurales, y de las obras que se están llevando a cabo y del riesgo para las y los que trabajamos en el centro de Goya II? Las propuestas que se han llevado al Comité de empresa o al Comité de seguridad y salud, ¿por qué no se han materializado?

Aseos sucios, vestuarios insalubres, suelos con baches y agujeros, horarios ampliados innecesarios, domingos y festivos que sobran, comisiones por venta que en algunos departamentos no lle-

gan ni a los 100 €, etc. ¿No son suficientes problemas para que el Comité se pronuncie? ¿Para qué están? ¿Para que están sus horas sindicales? ¿No deberían estar al servicio de las y los trabajadores?

¡Afiliate a Sindicalistas de Base!

Desde la sección sindical de Sindicalistas de Base en el centro de Goya exigimos:

. - Poder descansar dos días seguidos, independiente de los fines de semana de calidad.

. - Retirada de los Horarios Ampliados, por innecesarios y por suponer una carga física y mental y un atentado contra nuestra salud.

. - Que, de mantenerse los Horarios Ampliados estos sean en casos excepcionales, y que se respete el acuerdo que lo regula (Acuerdo sobre el desarrollo de la jornada con fecha de entrada en vigor 1 enero de 2018) que señala lo siguiente: [...] la obligatoriedad de prestación en régimen de horario ampliado, primer día de venta especial de verano, un día de la promoción Black Friday.

. - No a la apertura de festivos, siendo los domingos de apertura regulados para días excepcionales, 8 al año, como en otros centros de la empresa en otras comunidades autónomas.

. - Revisión de las comisiones por venta, derogando el acuerdo actual y estableciendo comisiones más equitativas y proporcionales, evitando los desvíos tan exagerados que hay entre departamentos y las fuertes diferencias salariales, cuando todos desarrollamos el mismo trabajo.

. - Aplicación de comisión por venta compartida en aquellos departamentos que, por sus características de gran cantidad de surtido, colocación de mercancía, control de almacenaje, etc., requiera la composición de equipos de trabajo para tales efectos.

. - Exigimos un nuevo marco legal por el Comité Intercentros que regule todas y cada una de estas reivindicaciones.

Defiende tus derechos, defiende tu salud.

El Corte Inglés va de maravilla... para algunos

PERO ¿QUÉ PODEMOS ESPERAR LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS?

A lo largo del pasado verano hemos ido conociendo noticias sobre la situación de El Corte Inglés que, desgraciadamente, confirman las previsiones que publicábamos en nuestros últimos boletines.

A pesar de la importancia que todavía mantiene la venta en centros físicos, la dirección de la empresa se ha lanzado a una carrera de desinversiones que ponen en peligro el futuro del grupo. La venta de Grand Vision, la de los centros de Los Arcos y Bahía Sur, así como el fallido intento de venta de IECISA, no responden a una estrategia de negocio coherente, capaz de garantizar el mantenimiento del empleo en unas condiciones dignas, sino que responden a las guerras internas en la cúpula de la casa.

Las presiones del jeque Al Thani para que El Corte Inglés salga a bolsa se redoblan a medida que se acerca la fecha de vencimiento del crédito de 1.000 millones realizado por el jeque en 2015. En el contrato de ese crédito se garantizaba que la participación accionarial del jeque no sufriría pérdidas patrimoniales a su vencimiento en 2020, algo que pesa como una losa en las decisiones de la alta dirección y que explica los enfrentamientos familiares que enturbian la gestión de la compañía.

Beneficios record de los accionistas a costa de la plantilla

El año 2018 fue un magnífico año de beneficios para ECI, el mejor desde 2011. Una parte, casi el 28%, proceden de la venta de activos, y esto significa que, si esos activos vendidos no son compensados con nuevas inversiones, el futuro a medio plazo de la compañía podría verse en peligro. Pero lejos de realizar las imprescindibles inversiones productivas que garanticen el futuro de nuestra empresa, la dirección ha preferido incrementar el dividendo a sus accionistas nada menos que en un 25%. También las retribuciones

a la alta dirección crecen en porcentajes escandalosos. Se han disparado en el último ejercicio ¡en un 73,8%! hasta los 25,89 millones de euros.

La generosidad de la alta dirección con los accionistas (es decir, con ellos mismos) contrasta con las deplorables condiciones de trabajo que sufrimos quienes, con nuestro esfuerzo diario, generamos más del 70% de los beneficios de la compañía. Para nosotros solo hay retrocesos en nuestras condiciones, y unas perspectivas cada vez más negras.

Incluso en un año de beneficios record, la dirección no ha tenido a bien tomar medidas para cerrar la inadmisibile brecha salarial que sufrimos en El Corte Inglés, donde los hombres ganan de media un 8,8% más que nuestras compañeras mujeres.

Organízate para defender tu futuro

Pero si hasta ahora las cosas han pintado mal para la plantilla, el horizonte que se vislumbra no pinta mucho mejor. A pesar de las desinversiones, los gastos financieros no dejan de crecer, desde los 191,6 millones del año 2017 hasta los 198,6 millones de 2018. Y tampoco la situación de endeudamiento de la compañía se ha corregido. Según estimaciones del departamento financiero, se prevé que la deuda actual, que ascendía el pasado 28 de febrero a 3.367 millones de euros, se incremente en los próximos meses en 530 millones más.

¿Alguien tiene alguna duda de quién cargará con ese lastre, quién pagará esos errores en la gestión de la compañía? Si no tienes dudas, si quieres evitar que el fruto de décadas de trabajo y esfuerzo por parte de una plantilla que siempre ha sido ejemplar en su profesionalidad sea dilapidado en beneficio de un puñado de especuladores, únete a Sindicalistas de Base.



¿Evaluación del Bienestar de los Empleados? ¡Basta de paripés!

En 2015 se firmó un acuerdo de evaluación de riesgos psicosociales, finalizando en el 2016 con un resultado de riesgo elevado en prácticamente todos los departamentos y en los nueve factores psicosociales.

Ahora nos vienen con un nuevo cuento llamado "Evaluación del Bienestar de los Empleados", con preguntas similares a las ya contestadas en su día en dicha evaluación de riesgos, pero donde la voluntariedad y el anonimato brillan por su ausencia. Nos tenemos que identificar con el número personal, entrar en nuestro correo y hacer el test, y encima nos presionan, metiéndonos en los despachos, para que lo hagamos. **¿Es esto anonimato y voluntariedad? ¿Se puede responder libremente si estamos bajo la vigilancia de la empresa? ¿Por qué tanto empeño de la dirección en que lo hagamos? ¿A qué se debe el nerviosismo al comprobar que la plantilla no lo está haciendo?**

Tras los resultados de la evaluación de riesgos

de 2016 se aprobaron medidas correctoras para corregir ese riesgo elevado para la salud de las y los trabajadores. ¿Por qué, en vez de hacer un nuevo test, no se han aplicado esas medidas correctoras? ¿Por qué los sindicatos del Comité de empresa y del Comité de seguridad y salud no exigen que se apliquen dichas medidas correctoras? **¿Era todo un paripé?**

Desde Sindicalistas de Base exigimos que se apliquen inmediatamente las medidas correctoras tal y como se firmó en el Acuerdo de evaluación de Riesgos Psicosociales. **¡Basta de jugar con la salud de la plantilla!**

Tenemos a vuestra disposición los resultados de dichas evaluaciones. Si estáis interesados en lo relacionado con vuestro departamento, escribirnos un correo electrónico vuestro nombre y apellidos y teléfono de contacto y os haremos llegar los resultados.

CONTACTA CON NOSOTROS

- goya.eci@sindicalistasdebase.es •
- facebook: Las Bases De Goya •
- www.sindicalistasdebase.es •

¡AFÍLIATE!
SINDICALISTAS DE BASE



SINDICALISTAS de BASE

Sección Sindical de El Corte Inglés



¿Dónde están los sindicatos integrantes del nuevo Comité de Empresa?

SE MULTIPLICAN LOS PROBLEMAS... Y LOS SILENCIOS

Con el calendario del último trimestre del año, se volvió a poner en marcha en marcha la maquinaria propagandística de la empresa. FASGA nos intenta vender las maravillas de un Convenio que nos mantiene en una situación de precariedad, y que nos impide conciliar nuestra vida laboral y familiar. Nos hablan de un máximo de 44 HA, 4 HA consecutivos, 8 fines de semana de calidad (de 52 fines de semana)... ¿De verdad estos son los grandes logros? Parece una auténtica burla, y las y los trabajadores lo sabemos.

Todo ello con la intención de convencernos de lo positivo de estos calendarios, fruto del Convenio Colectivo firmado por todos los sindicatos con presencia en el Comité de Empresa (FASGA, FETICO, CCOO y UGT). Una consecuencia di-

recta de asumir que hay que negociar lo que la empresa nos deje negociar, y que hay que dar gracias si recibimos alguna limosna. La realidad es que la plantilla sigue igual, sobreexplotada, hastiada, sin poder hacer vida familiar y descansar adecuadamente, y todo mientras se reparten beneficios record a las y los accionistas.

Sinceramente, ¿qué ha cambiado? ¿Qué ha mejorado en nuestro entorno laboral, en materia de seguridad y salud en el trabajo? ¿Hemos recuperado los derechos perdidos? ¿Estamos mejor que hace 5 o 10 años? Todo sabemos la respuesta. Nos siguen machacando con los Ítems, con el Mystery Shopper, con las caritas, o con el Briefing, que no aporta nada excepto ansiedad

Pasa a la página 2