



EL INDEPENDIENTE

D. L.: SA-85-1984 Año XXXII 2ª Época
nº 257 SEPTIEMBRE 2016

ES UN SUPONER

- Es un suponer
- Banca y Seguros quieren planes.....
- Más evidencias de que el trabajo
- La negociación colectiva sigue ...

Vamos a por el último tramo del año. Como quien no quiere la cosa ya estamos en modo "a ver si terminamos el año", pensando en el calendario del año que viene, en la parada de Navidad, en los juegos del SITA-USO. Nuestro director va un paso más allá y ha encendido ya el fuego de la negociación de convenio del año que viene, ha puesto el puchero para que vaya calentando el ambiente: a fuego lento que si no se pega.

"El año que viene nos jugamos el futuro de Aspla" dice. ¿Ha habido alguna negociación de convenio en la que no nos hayamos jugado el futuro de Aspla? Pensad un poco.

Cambiamos de tema

Después de catorce meses en negativo el IPC (el índice de los precios de lo que consumimos) ha roto la tendencia que tenía y terminará el mes en positivo. Ya veremos los próximos meses si sigue esta línea o vuelve a las andadas y terminamos el año de nuevo en negativo. Ya sabéis que dependiendo de cómo quede el IPC a final de año corresponde que en febrero se deban cobrar atrasos de ese año o no: siempre que la subida pactada en convenio (lo que tenemos recogido en el de Aspla se lleva a cabo en marzo con la revisión salarial) sea igual o superior al índice de IPC resultante a final de año, no procede cobrar atrasos por la cláusula de revisión recogida.

Esperaremos acontecimientos con el fin de ir dando en la tecla de las decisiones que vayamos tomando en el devenir de la fábrica.

De momento con el nuevo Comité que salió de las elecciones del mes de mayo no ha habido movimientos extraños y todo sigue como estaba. La Empresa se encargó de colocar de número uno de UGT en la candidatura de oficinas a un amigo del director y ahora pues qué queréis que os digamos, de momento estamos templando. ¿Por qué decimos esto? Porque no le encontramos otro sentido al hecho de que una persona con 64 años, que ya tenía que estar en casa dejando paso a otros con mayor preparación que él, se le

ocurra de buenas a primeras presentarse a unas elecciones sindicales como representante de los trabajadores y sabiendo a ciencia cierta que va a salir elegido. Ni que decir tiene que está en su derecho, eso es incuestionable pero..... pufff.

Si a alguno de los que leéis este boletín se os ocurre otro motivo que no sea el que hemos comentado anteriormente hacer el favor de decírnoslo.

Pensar por un momento que el año que viene en abril, cuando supuestamente estemos en plena negociación, a él le llegará la edad de jubilarse: no de prejubilarse, de jubilarse. ¿Qué coño va a mirar por todos los que trabajamos en Aspla y estamos sujetos a lo que establece el Convenio? Porque esa es otra: la negociación importa a los que estamos regulados por el Convenio porque a todos esos que supuestamente están fuera de Convenio y que supuestamente son muchos ya nos diréis lo que les puede importar. ¿Y si supuestamente hay dentro del Comité de Empresa alguien que supuestamente está fuera de Convenio qué se supone que va a negociar? Supuestamente nada.

De momento el calendario laboral del año que viene -parrillas, arranque de año 2017 y parada de navidad 2017- es uno de los temas que nos ocupa además de todo lo que tenemos entre manos -ventilación, gamas, métodos de trabajo, primas de producción, seguridad....-. Aún están pendientes de aprobar los dos festivos municipales: uno será el 16 de agosto y el otro no está claro que sea el 16 de septiembre San Cipriano que cae en sábado y aunque el sábado es a todos los efectos laborable se puede buscar otra festividad local. Veremos cómo queda el 2017.

Banca y seguros quieren planes de pensiones "cuasiobligatorios"

España tiene un problema de sostenibilidad de su sistema de pensiones pública. Cada vez entra menos dinero –tras los duros años de crisis económica–, y cada vez sale más –por la incipiente jubilación de la generación del *baby boom*, más numerosa y con derecho a mejores pensiones que las generaciones precedentes–.

Partidos políticos, sindicatos y otros agentes sociales llevan años proponiendo y debatiendo medidas para paliar este desequilibrio. Desde 2011 se han endurecido los criterios de acceso a la pensión, se ha retrasado la edad de jubilación, se ha introducido un factor de sostenibilidad que, *de facto*, supondrá una merma de las pensiones futuras...

Pero no es suficiente. Desde la banca y las aseguradoras creen que hay que ir un paso más allá. Además de adoptar medidas que fortalezcan el sistema público de previsión social, consideran que es fundamental el fomento del ahorro privado, especialmente el canalizado a través de fondos de pensiones.

Pilar González de Frutos, presidenta de la patronal de las aseguradoras (Unespa), junto con Ángel Martínez-Aldama, presidente de Inverco, la asociación española de gestoras de fondos de inversión y de pensiones, pusieron ayer sobre la mesa una de las fórmulas que más gusta en el sector financiero para conseguir que los trabajadores españoles tengan suficientes recursos cuando llegue su edad de jubilación: los planes de pensiones semiobligatorios.

La idea proviene del sistema que aprobó Reino Unido en 2008, y que contempla que todas las empresas (incluidas pymes y micropymes) tengan que ofrecer a sus empleados la posibilidad de contratar una pensión privada. Si aceptan, la empresa realiza por ellos las aportaciones. Para el año que viene, el sistema deberá estar disponible en 1,8 millones de empresas británicas.

"Yo abogo por un sistema de cuasiobligatoriedad en el que todo trabajador por cuenta ajena se vea introducido en un sistema de ahorro, reteniendo su derecho a tomar la opción de salirse", defendió ayer González de Frutos, durante unas jornadas sobre previsión social organizada por BBVA y en la que estaban presentes

los principales responsables de los planes de empleo del país.

Este formato de ahorro, paralelo a los planes de pensiones individuales, está siempre asociado a una empresa. El problema en España es que tan solo se han generalizado entre grandes compañías y en algunos organismos públicos (Ayuntamientos, diputaciones...). En el país hay 23 millones de personas consideradas como población activa, pero los planes de empleo tan solo alcanzan a 2,02 millones.

Tanto desde el sector asegurador, como desde las gestoras de pensiones, defienden que en caso de que no se apuesten por los planes de pensiones de empleo se crearán dos categorías de pensionistas. Un primer grupo que trabaja en empresas grandes o tiene un alto poder adquisitivo, y que contará con un complemento suficiente para su pensión pública.

Y unos pensionistas "de segunda división", que solo contarán con una pensión pública que, poco a poco, irá siendo cada vez más reducida.

1,8 pymes y micropymes británicas deberán ofrecer una pensión a sus empleados

"La forma de solucionar este problema es implantar un sistema al menos cuasiobligatorio donde las empresas tengan que ofrecerse a hacer una aportación por sus empleados, y los trabajadores por adhesión, se incorporen a ella", apuntaba ayer en el mismo foro Ángel Martínez-Aldama, de Inverco (una asociación controlada por grupos bancarios).

Sindicatos

La visión sindical sobre esta propuesta es mucho más matizadas. Carlos Bravo, secretario de protección social en CC OO, considera que lo prioritario ahora es aumentar los ingresos del sistema público de pensiones "incrementando las cotizaciones, buscando nuevas fuentes de financiación". En cuanto a los planes de empleo, reconoció que hoy en día es un instrumento que ha quedado prácticamente relegado en los convenios colectivos, y criticó el que algunas empresas traten de limitar la consolidación de derechos a través de esta fórmula.

MÁS EVIDENCIAS DE QUE EL TRABAJO NOCTURNO DAÑA LA SALUD

La agencia científica francesa ANSES ha evaluado los riesgos sanitarios para los trabajadores expuestos a horarios atípicos, en particular al trabajo nocturno, sea regular o no.

El estudio ha puesto en evidencia los riesgos relacionados con problemas del sueño, metabólicos, problemas cardiovasculares y problemas físicos en los trabajadores afectados. A día de hoy un número importante de trabajadores está afectado por estos horarios y ritmos de trabajo atípicos y es una situación que lejos de descender va a más.

Ya en el 2007, la Agencia Internacional para la Investigación del Cáncer (IARC) concluyó que el “trabajo por turnos que implica trastornos circadianos (interrupción de la normalidad los patrones de sueño) es probablemente carcinógeno para los seres humanos” (grupo 2A). Esto significa que hay evidencia de que el trabajo por turnos podría influir en el riesgo de cáncer, aunque se necesita investigar más para llegar a una conclusión más firme.

Las conclusiones del estudio de la ANSES confirman los riesgos para la salud ligados al trabajo de noche, puesto que perturba los ritmos biológicos y se produce una desincronización de los ritmos circadianos. Los trabajadores y trabajadoras de noche sufren condiciones medioambientales poco propicias al sueño: luz de día durante el reposo, temperatura en forma más elevada que durante el día, ritmos sociales y obligaciones familiares que complican su descanso y recuperación. Los resultados del informe de ANSES ponen en evidencia los efectos del trabajo de noche sobre la salud, con diferentes niveles de evidencia científica:

- los efectos sobre la somnolencia, la calidad del sueño. Y la reducción del tiempo de sueño total y el síndrome metabólico están demostrados.
- Los efectos sobre la salud físicas, las habilidades cognitivas, la obesidad y la pérdida

de peso, la diabetes tipo 2 y las enfermedades coronarias (isquemia coronaria e infarto de miocardio) son probables.

- Los efectos sobre los dislipemias (concentraciones demasiado elevadas de lípidos en la sangre), la hipertensión arterial y los accidentes cerebro vasculares son posibles.

La agencia francesa recomienda que a la vista de los resultados del estudio el trabajo debe ser justificado por la necesidad de asegurar los servicios públicos o servicios de utilidad social o por la necesidad de continuidad de la actividad económica. Recomienda también evaluar los efectos sanitarios del trabajo nocturno y los costes sociales asociados, en comparación con los beneficios potenciales.

Un interesante precedente de reconocimiento de los riesgos de trabajo nocturno sucedió en el año 2009 en Dinamarca, cuando se



indemnizó a 38 mujeres después de haberse visto afectadas por cáncer de mama a causa del trabajo nocturno que desarrollaron durante unos 20 años. Dadas las evidencias existentes, desde USO, exigimos que en nuestro país deben ser estudiados también los riesgos del trabajo a turnos y nocturno para regularlos de forma adecuada y establecer las medidas preventivas apropiadas, para evitar más daños a trabajadores y trabajadoras.



C/ Lasaga Larreta nº 26 Bajo
39300 Torrelavega (Cantabria)
Tlf: 942 808 087 Fax: 942 804 553

www.sita-uso.com

sita-uso@sita-uso.com

La negociación colectiva sigue debilitándose

De enero a agosto se han firmado 699 convenios colectivos, de los cuales 520 son de empresa y 179 de ámbito superior a la empresa. Un total de 161 convenios de empresa y 10 de sector ha sido firmados por nuevas unidades de negociación. También durante este periodo se han registrado convenios firmados en años anteriores (7 en 2015 y 3 en otros años).

La negociación colectiva continúa a un ritmo menor que en años anteriores, teniendo en cuenta que en 8 meses de 2016 se han suscrito casi 700 convenios, mientras que en 2014 y 2015 la cifra total de convenios fue de 1.859 y 1.554, respectivamente.

Según la última Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, publicada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la variación salarial media pactada hasta agosto es del 1,09%, teniendo en cuenta 2.453 convenios con efectos económicos conocidos y registrados que afectan a más de 700.000 empresas y a más de seis millones de trabajadores. Desde nuestro sindicato consideramos que este incremento salarial pactado queda muy lejos del "hasta 1,5%" acordado por CC.OO., UGT, CEOE y Cepyme en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017.

La jornada media pactada por convenios se sitúa en 1.756,1 horas al año por trabajador, siendo más elevada en los convenios de ámbito superior a la empresa en 44,7 horas anuales respecto de los convenios de empresa.

Por otra parte, de enero a agosto de 2016 se han depositado 1.019 inaplicaciones de conve-

nio que afectan a 23.324 trabajadores, concentradas la mayoría de ellas en el sector servicios (69,9%) y en pequeñas empresas de hasta 49 trabajadores (86,8%). El 90,4% de estas inaplicaciones se refieren a la cuantía salarial pactada.


Desde USO consideramos que es altamente preocupante la deriva que está tomando las inaplicaciones de convenio, una de las armas principales de la Reforma Laboral para atacar a la negociación colectiva, al producirse en su mayoría en un sector ya de por sí precarizado y con salarios muy bajos, como es el de Servicios, hecho que se agrava aún más al realizarse los descuelgues en las empresas de menos de 50 trabajadores, que son habitualmente las menos sindicalizadas y donde los trabajadores y sus derechos son más vulnerables.

La evolución de la negociación colectiva desde la aprobación de la Reforma Laboral de 2012 demuestra que uno de los principales objetivos de esta norma se ha cumplido; el debilitamiento de la negociación colectiva es un hecho. Esta norma supone un ataque frontal

a los convenios colectivos y una de las consecuencias de ello es la degradación de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores y trabajadoras en nuestro país. Además de lo dañino de la Reforma Laboral, la situación de la negociación colectiva es un claro síntoma del fracaso del diálogo social, los acuerdos de negociación colectiva firmados por CC.OO., UGT, CEOE-CEPYME no han servido más que para afianzar la devaluación salarial y la pérdida de derechos.



**L
A
P
I
N
T
A
D
A**



**SITA-USO, MÁS CERCA DE TÍ
ESTAMOS COMENZANDO EN TWITTER
BÚSCANOS: SITA-USO**

