



EL INDEPENDIENTE

D. L.: SA-85-1984 Año XXXIV 2ª Época
nº 274 FEBRERO 2018

¿Precariedad en Aspla?

- ¿Precariedad en Aspla?
- USO alerta del último avance...
- Los empresarios creen que retrasar...

- Y le pagaríamos 1.500€ netos por 40h semanales.
- No, no, yo quiero ganar 750€ por 60h.
- ¿Cómo?
- ¡Quiero que me exploten! ¡Explótenme, por favor!
- Mire, mejor lo dejamos aquí.
- ¡Trabajaré gratis 80h semanales!
- ¡Seguridad!
- ¡Les pago yo! ¡Se lo suplico!

“En este país, quien se deja explotar es porque quiere” (Presidente de los hoteleros tinerfeños. Año 2018).

“..... cuando nos hemos enterado a primeros de año de que a un compañero eventual del departamento de Impresoras, que el mes que viene haría 7 años que empezó a ser llamado para trabajar en Aspla, resulta que ahora figura en su departamento con informes negativos y no le van a volver a llamar.

¿Cómo se os queda el cuerpo a vosotros? No hay derecho. No es el primer caso pero ¿informes negativos después de 7 años y cientos de horas extras?” Boletín número 273 de El Independiente.

Así terminaba la primera columna del artículo de portada del boletín publicado el mes pasado. Alguno nos ha comentado que le damos demasiado bombo a los eventuales y otros que ya está bien de mirar para otro lado con ese tema y lo que tenemos que hacer es denunciar a la Empresa por pasarse con compañeros y compañeras de las empresas de ETT.

Recogido en convenio tenemos que percibirán durante el primer año de contrato el 60% del salario convenio (más pluses si los tienes) y el 80% durante el segundo. No es suficiente, hay que dar más. Vete para casa y ven a la noche. Este fin de semana que descansas tienes que venir. Luego, cuando salgas, vas a comer y vuelves. Vete en tu tiempo libre a dejar el parte de trabajo a la oficina de la ETT y vuelve otro día que estés libre para coger otro parte porque el horario de oficina no

“No es suficiente, hay que dar más. Vete para casa y ven a la noche. Este fin de semana que descansas tienes que venir. Luego, cuando salgas, vas a comer y vuelves. Vete en tu tiempo libre a dejar el parte de trabajo a la oficina de la ETT y vuelve otro día que estés libre para coger otro parte...”

está pensado para la gente que está a relevos y cuando tú entras o sales siempre está la persiana bajada –y no vivas lejos de Torrelavega-.

Lo curioso del caso es que le comentamos el asunto al Jefe de RRHH sobre la posibilidad de que tengan los encargados de los departamentos esos partes en su oficina para poder dárselos al personal de ETT y dice que eso es cosa de la ETT; se lo decimos a la ETT y nos dicen que eso lo tratemos con RRHH (todo esto extraoficial, claro).

¿Quién paga el pato? La eventualidad.

También están los que ni sienten ni padecen “y que la vida siga su curso”, lo cual no deja de ser otra forma de ver lo que ocurre alrededor.

Casi 7 años y una media de más de 250 horas extras anuales en los últimos 4 años. ¿Quién vigila al vigilante?

En muchas ocasiones –sobre todo en tiempos de negociación de convenio- se nos ha echado en cara por parte de la Empresa la falta de visión que tenemos de lo que hay en las empresas del entorno de Aspla. Como es algo que sí que tenemos en cuenta a pesar de lo que puedan pensar, vamos a dar la vuelta al asunto y demos valor a lo que hemos firmado el año pasado.

Miramos lo que nos rodea en estos días, lo que nos ha rodeado en estos meses y vemos cómo una de las empresas tiene que cerrar una de sus plantas de producción porque no se ha adaptado a las nuevas normativas para fabricar uno de los productos a los que se dedica, vemos cómo otra tiene que parar una línea de producción porque se ha quedado sin materia prima después de todos los inconvenientes que ha tenido que sortear para volver a producir, otra lleva con la negociación del convenio cerca de 2 años y ahora por fin parece que la negociación toca a su fin y ve la luz al final del túnel,..... Ese es el panorama que tenemos en las empresas con cierto tamaño en el entorno más cercano a Aspla.

(sigue en la última página →)

de
8 marzo
Día Internacional de la Mujer

USO
UNIÓN SINDICAL OBRERA
WWW.USO.ES
@USOConte



Rompamos la etiqueta de la **PRECARIEDAD** femenina

Once años después de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; después de dos procesos de elecciones generales en los últimos cuatro años, y de la brutal crisis económica de los últimos tiempos, desde USO continuamos denunciando la deficitaria aplicación y falta de acompañamiento presupuestario de esta ley.

Insistimos en que uno de los principales indicadores de calidad de vida de la población es el acceso en igualdad de oportunidades, para mujeres y hombres, a todos los ámbitos de la vida. El derecho al trabajo digno, que emana de la Constitución Española, es una condición esencial para la igualdad de derechos efectiva, para la independencia económica y la realización profesional de las personas.

Desde USO, centramos nuestra campaña reivindicativa de este 8 de Marzo en la situación laboral de las mujeres y, con el lema "Rompamos la etiqueta de la precariedad femenina", denunciaremos no solo la desigualdad existente, sino que las mujeres, por el mero hecho de serlo, generalmente tienen condiciones laborales y sociales más precarias durante toda su vida.

Desde que son jóvenes, las mujeres acceden, en su mayoría, a puestos de trabajo parciales o temporales, lo que repercute en inferiores salarios y cotizaciones a la Seguridad Social desde edades tempranas. Esa etiqueta, la de la precariedad laboral, se extiende durante toda la vida laboral de la mujer.

Las mujeres de mediana edad ven condicionada esta fase de su vida laboral por la maternidad y los cuidados de sus hijos e hijas. Para muchas empresas, que una mujer se encuentre en edad fértil o con hijos sigue siendo un problema. Después de ser madres, la mayoría de las mujeres acceden a puestos de trabajo con contratos parciales o con remuneraciones inferiores a las de los hombres. Otro condicionante fundamental es que las mujeres siguen teniendo en nuestra sociedad el rol de cuidadoras. Esto y la imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral las lleva a elegir trabajar un menor número de horas o incluso dejar el trabajo para hacerse cargo de los cuidados familiares. Todo ello se traduce en una disminución del tiempo y de las cantidades cotizadas a la Seguridad Social.

Durante la vejez, tras cotizaciones marcadas por contratos temporales y a tiempo parcial, las pensiones de las mujeres son un 40% inferiores a las de los hombres. Tal y como hemos denunciado en varias ocasiones, el 71% de las pensiones que están por debajo del SMI son de mujeres. Esto hace que muchas mujeres pensionistas sean cada vez más pobres y que, tras toda una vida trabajando, no puedan tener una vejez digna.

Durante este último año, tenemos ejemplos recientes de países europeos que han apostado de manera real por acabar con la brecha salarial.

En enero, el Gobierno español, refiriéndose a imponer un sistema de sanciones con el fin de reducir la brecha salarial -el 14,9% en nuestro país-, ya ha dejado claro que, a pesar de la tendencia de los países europeos a acabar con ella, no quiere hablar de este tema. Por ello, consideramos que es ahora cuando más fuerza tenemos que darle a estas reivindicaciones por parte de la sociedad y de los agentes sociales, y dejar bien claro que la ciudadanía quiere acabar con la precariedad laboral y social femenina.

Desde la USO, pedimos una legislación que vaya más allá de la igualdad legal, y que se transforme en una igualdad de oportunidades real, que tenga en cuenta estos modelos puestos en marcha y considere la igualdad salarial efectiva en empresas públicas y privadas en su propia génesis, sin venir condicionada en ningún caso por el número de trabajadoras y trabajadores que ejerzan la actividad, y que garanticen la igualdad salarial desde el mismo momento en que comienza la relación laboral.

Otra de nuestras grandes reivindicaciones es la puesta en marcha del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, ratificado por el Consejo de Ministros el pasado mes de diciembre de 2017. Desde la USO, exigimos que las medidas planteadas lleven acompañamiento presupuestario para acabar con esta lacra social. A finales de enero, aún no se habían firmado los Presupuestos Generales del Estado para 2018, por lo que el Gobierno no había liberado la cantidad de 200 millones que prometió para arrancar el pacto en el primer cuatrimestre de 2018.

Por todo ello, desde USO continuaremos luchando para romper la etiqueta de la precariedad que acompaña a las mujeres desde el inicio de su vida y exigimos acabar con la brecha salarial, con la precariedad en la contratación femenina, con el techo de cristal, con el desempleo femenino y con la violencia de género. Asimismo, exigimos planes reales de conciliación y corresponsabilidad, que posibiliten a las mujeres desarrollar su carrera profesional en igualdad de oportunidades, así como una mayor apuesta por la educación y la concienciación para la igualdad en todos los ámbitos de la sociedad.

Afiliada a:



Este 8 de marzo, rompamos la etiqueta de la **PRECARIEDAD** femenina

USO alerta del último avance para desmantelar el sistema público de pensiones.

El día 10 de febrero se publicó en el BOE el Real Decreto 62/2018, de 9 de febrero, por el que se modifica el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios. Con este RD se establece la revisión a la baja de las comisiones máximas de gestión y, a su vez, se eleva la liquidez de esta alternativa de ahorro al permitir a los partícipes retirar, a partir de 2025, sin limitación, las aportaciones con una antigüedad de, al menos, diez años.

Desde USO alertamos de que este decreto es un paso más en la tendencia de devaluación del sistema público de pensiones para afianzar el avance de los planes privados de pensiones y los planes de empresa.

No es casualidad, que tras, meses de silencio e inactividad de la comisión del Pacto de Toledo, su presidenta Celia Villalobos haga unas impresentables declaraciones invitando al ahorro en un plan privado de pensiones. A esta corriente, de llamada al ahorro individual y a la inversión, se unió recientemente el propio Presidente del Gobierno, apelando a la responsabilidad de cada uno de los ciudadanos para que complementen su pensión a través de la inversión privada. Desde USO lamentamos que el Gobierno haya dejado clara su falta de respaldo al sistema público de pensiones y su apuesta por reforzar ese 2º pilar de inversión privada.

Como organización sindical nos preocupa la corriente que se está estableciendo para trasladar a España un modelo, similar al británico, en el que las empresas obligatoriamente deben implantar planes de pensiones en los que la aportación se divide entre empresa y trabajador. En este caso la voluntariedad radica exclusivamente en el trabajador o trabajadora, que si explicita su renuncia o no lleva a cabo aportación alguna, la empresa deja de hacerlo.

Desde hace años, se lleva proponiendo la posibilidad de estabilizar los planes de empresa como segundo pilar del sistema de protección social. Desde USO entendemos que nunca debe ser obligatorio o impuesto este sistema de inversión privada.

La USO siempre ha apostado por la defensa del sistema público de protección social, que es uno de los principales ejes vertebradores de nuestro país y garante de la convivencia social. No olvidemos que en los peores momentos de la crisis más del 30% de los hogares españoles se han mantenido gracias a las pensiones de sus mayores. En estos momentos, en que el Fondo de Reserva está prácticamente vacío y que ha cerrado 2017 con un déficit de 18.000 millones, lo que se espera de nuestro gobierno son propuestas sólidas para la sostenibilidad del sistema que garantice unas pensiones dignas y no una llamada al "sálvese quien pueda pagarlo". La simbólica subida anual del 0,25% realmente lo que hace es provocar una pérdida de poder adquisitivo en los pensionistas y las pensionistas ya que ese incremento no se acerca ni siquiera al ipc.

Desde USO entendemos que la respuesta de futuro para el sistema público de pensiones es más y mejor empleo, con cotizantes con salarios dignos y generando riqueza.

USO ha ratificado su compromiso con la defensa del sistema público de protección social, plantando cara desde 2011 a la reforma de las pensiones y también, desde 2013, como miembro de la Mesa Estatal Pro-Referéndum de las Pensiones (MERP), a través de la que las más de 300 organizaciones que la componemos promovemos una reforma que blinde las pensiones en la Constitución, para que sea obligación y mandato constitucional inexcusable para los poderes públicos, la prohibición de cualquier tipo de privatización y el mantenimiento del poder adquisitivo real de las pensiones.

Los empresarios creen que retrasar la jubilación a los 67 se queda "muy corto".

- Una cuarta parte de los españoles superará esa edad en 2025.

- El Círculo de Empresarios ve la jubilación a los 65 como un "concepto trasnochado"

El aumento de la longevidad es uno de los retos más importantes que tiene nuestra sociedad. No solo vivimos más, sino que tenemos menos hijos y en 2030, uno de cada cuatro españoles tendrá más de 65 años. Para hacer frente a este gran desafío demográfico, no solo hace falta desarrollar políticas de fomento de la natalidad y de la inmigración, sino que es preciso repensar el modelo laboral y el concepto de vejez. Son algunas de las ideas que han debatido este martes varios científicos en una charla organizada por el Círculo de Empresarios y la Fundación Transforma.

El envejecimiento de la población aumenta y parece que no tiene vuelta atrás. En 2030, el 25% de los españoles (11,7 millones) tendrá más de 65 años y de ellos 3,6 millones serán octogenarios. Para hacer frente a este reto, Rafael Puyol, catedrático de Geografía Humana de la Universidad Complutense de Madrid, cree que las políticas de fomento de la fecundidad y de la inmigración "son positivas pero tienen solo un carácter paliativo", por lo que considera necesario adoptar medidas socioeconómicas que amplíen el mercado de trabajo.

"La prejubilación en España no tiene ningún sentido. Lo de jubilarse a los 67 años se nos va a quedar muy corto. Tenemos que ir hacia edades mucho más tardías", sostiene Puyol. Este demógrafo y antiguo rector de la UCM ha incidido en la "ridícula" tasa de actividad de españoles en la franja de los 60-64 años. "En España la población activa en esa edad es del 38%, frente al 52% de Reino Unido, el 56% de Holanda o el 69% de Suecia".

En esa misma línea se ha mostrado José Antonio Serra, jefe del Servicio de Geriátrica del Hospital Gregorio Marañón, quien ha explicado que el concepto de vejez tiene que ser repensado. "Cuando uno llega a los 65, todavía le quedan 20 años de vida. Esta edad de jubilación se estableció en 1919, cuando solo una de cada 100 personas que nacía llegaba a los 65. Hoy son 95 de cada 100, es un concepto totalmente trasnochado".



C/ Lasaga Larreta nº 26 Bajo
39300 Torrelavega (Cantabria)
Tif: 690 642 316 / 942 808 087
Fax: 942 804 553



(—> viene de la primera página)

Y aquí tenemos inversiones, aún 4 años de convenio por delante, unas condiciones que para unos valen y para otros no pero que al final es lo que hay (la división de opiniones en cuanto a la validez de lo acordado está en la plantilla de producción, no en la de oficinas).

La Empresa se ha asegurado unos cuantos años en los que la paz social debería haberse instalado. Sí, debería, porque parece no conformarse con eso y todavía tenemos más que ver.

Una cosa es firmar un convenio y establecer unas condiciones socio-laborales y otra es pensar que como ya se consiguió lo que se quería ahora se hace lo que a uno le da la gana. Juguemos todos al mismo juego.

A finales del año pasado se sustituía la resina que se emplea en la producción de tintas por otra menos agresiva para la salud. Se lo pedimos de buenas maneras, constatando que lo que pedíamos no era por capricho sino porque así está regulado y aún con todo no nos hicieron caso con la contestación de que "todo lo que hacemos está bien". Insistimos en el tema y se consiguió sustituir ese producto por otro (no ha terminado el asunto, no os penséis).

El mes pasado se ha conseguido pasar las auditorías con el fin de obtener las certificaciones ISO 22000 y norma BRC después de la inversión que ha hecho la Empresa para adaptarse a los requisitos que establecen estas normas. ¿En qué punto de ese logro estamos los que en Aspla trabajamos? No nos referimos a si el mérito es de quienes aquí trabajamos o no -ya se ha reconocido el logro de tod@s en las pantallas de tv que tenemos- sino a cómo nos repercute en el trabajo diario.

La queja del cierre de puertas en los departamentos no viene de ahora y la falta de ventilación es evidente. Prueba de ello es la ventilación que se nota cuando se abren las puertas cuando tiene que entrar por ejemplo una grua o lo que sea de gran tamaño. Llegará el verano, llegará el calor y volveremos a lo de siempre. Y así llevamos años.

Los hábitos de trabajo los hemos ido cambiando porque así lo requieren las normas: la incomodidad de te-

ner que llevar un gorro y un cubre barbas para que no.....¿caigan pelos?; el tener que desplazarse hasta las fuentes de agua porque no se puede tener la botella al lado; dejar el bocadillo en las taquillas de los comedores, que están abiertas, al amparo de la buena suerte para que no llegue algún gracioso y cuando menos te lo esconda o se lo coma directamente; el peligro que supone tener que utilizar una navaja que no corta ni manteca al sol y ya no se sabe si realmente es cosa de las normas establecidas o es por ahorro de costes. Cosas que parecen menores pero claro, para quien no tiene que pasarlo todos los días.

Otras cosas se pueden decir que están relacionadas con las normas y no deberían ser problemáticas: por ejemplo el aire que se respira en la nave de Reocín y con el que nos consta que están trabajando para mejorar -no por ello lo dejamos apartado y seguimos pendientes-, o la rotura de globos por la variación en la presión de la nave. Con la inversión que se ha hecho allí y que tengamos que estar con estos temas.

El suelo resbaladizo en Fábrica de Tintas también está dicho por activa y por pasiva: se ha tratado en reuniones de Seguridad, también sabemos que se está trabajando en ello para buscarle una solución. Y también sabemos que no queremos esperar a que alguien se parta la crisma para solucionar la papeleta. Desde hace más de año y pico están dando vueltas al asunto, buenas palabras por aquí y por allá pero sin solución al grave problema. Pues nada, otra más.

Lo hemos dicho en muchas ocasiones y lo volvemos a decir: la inversión en quienes trabajamos en Aspla también tiene su importancia y más de cara al futuro: el futuro es el personal que ahora es eventual. Porque los que ahora llevamos unos años también hemos pasado por la eventualidad, como el 90% de la plantilla.

Tecleamos Precariedad Laboral en la Wikipedia y en el primer párrafo pone "Se denomina Precariedad Laboral al estado de situación que viven las personas trabajadoras que, por razones diversas, sufren procesos que conllevan inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en las condiciones de trabajo, más allá del límite considerado como normal."

