



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



EL SUEÑO DEL HIJO DE UN DESPEDIDO

Si yo fuera un Jefe de Personal en una empresa, primero, lo que haría yo primero, sería tratar de conocer lo mejor posible a mis compañeros de trabajo tengan la categoría que tengan desde el primero al último en llegar.

Ello con el fin de tratar de mejorar en lo posible las relaciones entre todos los trabajadores y trabajadoras.

Segundo, lo que haría yo segundo, sería preocuparme más de conocer los problemas sean cuales sean que pudieran tener cualquiera de ellos.

Tercero, lo que haría yo tercero, intentaría con el fin de ayudar en la medida de lo posible a los más necesitados sea la causa que sea. Sería mi obligación y sería, seguro reconocida por toda la plantilla.

¿Y por qué digo todo esto? Por que sería inmoral hacer todo lo contrario. Esa es la diferencia entre un buen Jefe de personal y un mal Jefe de Personal.

No podría imaginarme ser un Jefe de Personal que estuviera siempre encima y pendiente de los trabajadores, preocupándose de si van o vienen, si entran o salen, si están SANOS O EMFERMOS, si tienen otras actividades o hobbies fuera de la empresa, etc. No sería capaz de imaginarme ser un Jefe de Personal que la justificación de mi sueldo estuviera en sancionar a unos y a otros, a veces sanciones pequeñas y otras no tan pequeñas.

Ni estar vigilante encima de los que están "Tocados", de los que tuvieron un accidente, y de estos, si fueron en la empresa o yéndose o llegando al trabajo.

Ni tampoco estar vigilante con los Enfermos y con el rollo de absentismo y contando los días que faltaron en los últimos meses, para llegando el caso,

por desgracia, triste caso, y, dada la enfermedad, y aprovechando el caso casualmente presionarles, sancionarles o despedirles.

“PUTA REFORMA LABORAL”

Ser un Jefe de Personal así, sería una desgracia para todos los trabajadores y trabajadoras, también una desgracia para mi como Jefe de Personal.

¿Por qué hay mayor desgracia que ser así?

¿No sería mejor hablar personalmente y tratar uno por uno y caso por caso y buscar entre ambos una solución a sus problemas?

¿Ser un Jefe de Personal así de “Malo” significaría tener la conciencia tranquila?

¿Podría ir con la cabeza bien alta (y tanto que alta) y resalto, la conciencia bien tranquila?

¡¡¡Seguro que NO!!!

Sin embargo, si se es buena gente y se tuviera la conciencia tranquila y limpio el alma, se iría con la cabeza bien alta.

Si yo fuera Jefe de Personal y tuviera que ponerme duro, nunca, nunca jamás haría daño a una familia, a una mujer y sus hijos, a la posible hipoteca, a la casa, colegios, etc.

Si yo fuera Jefe de Personal nunca, nunca, jamás sería como el Jefe de Personal de la empresa en la que trabajó mi papá hasta hace poco.

¿Amiguito, en la empresa donde trabaja tu papá, no habrá un Jefe así?

Mejor sea que no por que como sea así

CARTA RECOGIDA EN EL BUZON.



EL INDEPENDIENTE

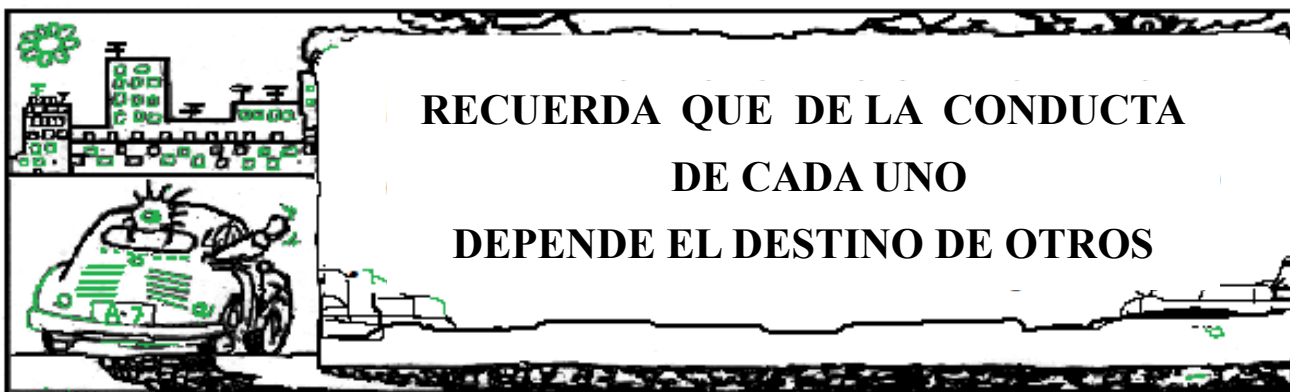
D. L.: SA-85-1984 Año XXXIV 2ª Época
nº 286 FEBRERO 2019

- Mas de lo mismo.
- Cultura de Empresa
- Rompamos el silencio
- Carta Anónima

MAS DE LO MISMO

Nosotros también nos quedamos sorprendidos con las inundaciones del mes pasado en nuestros pueblos como en nuestra empresa y también con las cosas que ocurrieron ese día y al día siguiente en nuestros pueblos y empresa!! Pero lo de la empresa es algo MÁS DE LO MISMO, sino es por una cosa es por otra pero ellos siempre tienen razón y se salen con las suyas. Comenzó el día aguanta que te aguanta y espera que te espera, pero quedó claro que lo que importaba no éramos nosotros los trabajadores, ni nuestros coches, sino la producción y las máquinas funcionando como bien quedó reflejado. Sacos en las puertas, cartones en los suelos, palets de murallas por los departamentos, 10 o 20 cm de agua por las naves, etc. Pero con la obligación de seguir produciendo sea como sea y de las maneras que sea. Hasta que ya llegó el momento, que creemos, que demasiado tarde y de las peores maneras para parar la fábrica y mucho peor con la poca información a los trabajadores que estaban trabajando y a los que tenían que entrar de tarde y noche que al final como de costumbre últimamente todo por whatsapp entre grupos y de boca en boca de compañeros, por que por parte de la dirección volvieron hacer MÁS DE LO MISMO (las cosas mal), solo se preocupan por ellos y de ellos. Ni el propio departamento de personal fue informado por su jefe de lo que estaba pasando de cara a sus compañeros, algo que nos parece más que vergonzoso ya que cuando hubo huelgas o demás historias bien se preocuparon de avisar al personal para llamar a todos y venir a trabajar, MÁS DE LO MISMO compañeros. Pero no queda ahí la cosa, sino que ni el propio comité, ni las secciones sindicales fueron informados por vía correo, como de costumbre, se hace también para otras cosas, pero si para la reunión urgente de cara a ver como recuperamos el día y horas perdidas, (de nuestro sueldo). MÁS DE LO MISMO. No vamos a entrar en detalles de muchas anécdotas ocurridas ese día, pero una especial fue la de un jefe de línea que no se (preocupó) de los obreros pero sí de sacar su vehículo a la calle y volver a entrar en su sección en uno de los tractores que trabajaban en la recogida de agua que al parecer también son de la compañía por los pilotos que los dirigían, y como esa hay muchas más. Otra más que contar del día siguiente cuando estaban todos los trabajadores que entraban a las 6 de la mañana y como bien dijimos anteriormente no fueron avisados adecuadamente y esperando en la puerta de la fábrica habla que te habla a expensas de que el jefe de fabricación haga una de las suyas, primero reúne a todos los mandos intermedios y les manda entrar y después salga al pulpito a darnos el mitin de los pasos a seguir dentro de cada departamento y a entrar en fila de uno en uno como en un colegio y el contenido pasado por dicho discurso, volvemos al MÁS DE LO MISMO. Así hasta el día de la reunión que para eso sí hubo correos al comité y secciones sindicales incluso citándonos en una sala SITA en la primera planta, en la que se llegó a un acuerdo de como recuperar dicho día y horas, el cual podía haber sido bastante mejor. Esperemos que, en el futuro, no vuelvan a ocurrir todos esos fallos que la dirección ha vuelto a tener (como reconocieron en la reunión mantenida con el Comité) y si por desgracia volviera a pasar algo igual o parecido, que tengan en cuenta que, si bien, las máquinas y la producción son importantes, los trabajadores, su seguridad y la información, no lo son menos. Y puestos a destacar el trabajo y el esfuerzo realizado por las empresas colaboradoras, DESTAQUEN también el trabajo y el esfuerzo de todos los trabajadores que se vieron implicados ese día, a los cuales, sea dicho de paso, no se les paga para estar pendientes de los grupos de whatsapp que crean los encargados. En resumen, muchas felicitaciones, pero MAS DE LO MISMO.

L
A
P
I
N
T
A
D
A



¿CÓMO CREAR UNA BUENA CULTURA DE EMPRESA?

ES CUESTIÓN DE APLICAR UNAS NORMAS QUE FAVOREZCAN QUE TODOS LOS TRABAJADORES SE SIENTAN APRECIADOS EN SU TRABAJO.

Una buena cultura de empresa puede mejorar el rendimiento del equipo y el ambiente laboral de todos los empleados.

Estas son algunas de las claves y normas necesarias para crear la cultura de empresa.

Todas las empresas aspiran a crear un ambiente de trabajo motivador y que suponga un refuerzo al equipo, de manera que se sientan más comprometidos e identificados con la misión de la empresa.

Grandes empresas son populares por sus políticas y la aplicación de normas que buscan el mismo trato para todos los trabajadores, de forma que sientan que en la empresa prevalece el cuidado del **factor humano**.

¿Y cómo se puede crear una **buena cultura de empresa**? Aunque no todas las empresas pueden ofrecer las facilidades o privilegios que han hecho famosas a empresas como **Google**, todas las empresas pueden trabajar en varias claves para mejorar el clima laboral.

La idea es que toda mejora se tenga en cuenta desde una **visión corporativa y compartida** por los miembros que forman la empresa.

Así, aunque sea poco a poco, se irán sentando las bases de unas normas corporativas que todas compartan y con las que se sientan satisfechos.

5 CLAVES PARA CREAR UNA CULTURA DE EMPRESA SATISFACTORIA

1.Liderazgo positivo: Seguir a un líder por convicción y no por imposición cambia por completo el clima de trabajo y la manera de hacer de la empresa.

2.Comunicación:Es la mejor manera de detectar problemas y soluciones, así como de mantener una actitud participativa y honesta.

3.Implicación del equipo: La misión de la empresa no debe ser solo un discurso corporativo, sino la columna vertebral de todo trabajador y decisión que se toma.

4. Perfil profesional y social: No solo hay que evaluar y trabajar en las competencias de los trabajadores, también en sus habilidades blandas y que colaboren en crear un buen clima laboral.

5. Coherencia: Es de los retos empresariales más grandes y mantener una cohesión entre lo que se quiere conseguir y lo que se hace día a día para conseguirlo.

LA CULTURA ORGANIZACIONAL

A la hora de elaborar las normas y cultura empresarial, es conveniente tener una visión global, de manera que se trabaje en unas directrices que sirvan para orientar a los **equipos de trabajo**, pero también tener el foco puesto en la visión empresarial de cada actividad.

Esto no solo se basa en normas, sino también trabajar en valores, en el lenguaje empleado y un **espíritu corporativo** comprendido y asimilado por todos.

¿ DONDE ESTA ESE **LIDER** QUE ACTUA POR CONVICCIÓN Y NO POR IMPOSICION ?

¿ALGUNO LO CONOCE?

Desde luego nosotros NOOO

¿ DONDE ESTA LA COMUNICACIÓN ?

¿ ALGUNO LA HA VISTO ?

Desde luego nosotros NOOO

Lo que **SI** conocemos es un **LIDER** que impone o al menos trata de **IMPONER**

¿VOSOTROS LO CONOCEIS?

! SEGURAMENTE TAMBIEM ;

ROMPAMOS EL SILENCIO

SI eres mujer y preguntas en tu grupo de amistades si alguna vez se han sentido intimidadas por comentarios sexuales, tocamientos o, directamente han sido agredidas sexualmente ,todas las mujeres tendrán una historia que contar, seguramente todas se sintieron culpables ,seguramente seguirán recordando la sensación de inseguridad impotencia y miedo.

#Yo también he sido agredida sexualmente y sigo teniendo reacciones automáticas de autoprotección ,y sigo dando mensajes de ten cuidado , o no te pongas ese pantalón tan corto, no te pintes tanto los labios, no enseñes tanto la chispa

Pienso ahora en las chicas jóvenes que empiezan a salir y en cuantos “sustos” o , mejor dicho , “agresiones”, empecemos a llamar a las cosas por su nombre , tendrán que soportar , en un mundo que le vende que “ somos iguales “, iguales en el papel , pero seguimos siendo desiguales en el mundo real. Esa tan vendida igualdad nos coloca a las mujeres en situaciones de peligro de las que no somos conscientes hasta que nos pasa la primera vez. Piensan si ante una agresión sexual tendrá suerte y podrán escapar y esquivar el ataque , o si tendrán que resistirse hasta la muerte o no resistirse para poder sobrevivir y, sin embargo, luego tener la valentía de denunciar y tener que pasar por un proceso judicial en el que puede que sea ella la juzgada en lugar de los verdaderos culpables. La voz de las mujeres y hombres se debe oír alta y clara “ BASTA YA DE VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES”

Cambiamos el foco : yo ,mujer ,no soy “el problema”, el problema lo tiene el que acosa , el que intimida , el que agrede, es al hombre al que hay que decirle que respete, que no viole, que no agrede, que no domine, respeto..... O cambiamos el foco o esto no va a cambiar.

El estudio de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Genero ,de Diciembre del 2018, sobre percepción social de la Violencia sexual , contiene datos como que 44 de cada 100 personas creen que, si una mujer no tiene intención de tener relaciones sexuales con un hombre , no debería coquetear con el , o que 41 de cada 100 hombres y 33 de cada 100 Mujeres creen que el acoso sexual en el trabajo terminaría si simplemente la mujer le dice al hombre que pare .

Si 48 de cada 100 personas siguen creyendo que el alcohol, drogas es, a menudo, el causante de que un hombre viole a una mujer , mal vamos. No es el violador entonces el que actúa , es el alcohol, las drogas ;por lo tanto, debería estar entre rejas , ya que es capaz de cometer un delito .Si 32 de cada 100 personas piensan que, si una mujer invita a un hombre a tomar una copa a su casa después de haber salido por la noche, significa que quiere sexo seguimos en las mismas .

En el caso de las violencias, 44 hombres y 37 mujeres de cada 100 creen que es mas probable que una mujer sea violada por un desconocido que por un conocido ; 18% no sabe que responder. Los datos dicen que en el 80% de los casos, el agresor sexual conoce a la victima, es su familiar , compañero de trabajo o clase, su pareja o ex pareja.

Y si el 77% de las personas entrevistadas considera que es mas importante educar a los hombres a no agredir, frente al 14,8% que considera mas importante enseñar a la mujeres a evitar situaciones de riesgo, y el 93,6% de las personas entrevistadas considera que es necesario educar a hombres y mujeres sobre el consentimiento (deseo) sexual para prevenir agresiones sexuales, ¿ que estamos haciendo ? Y la educación sexual , ¿ Para cuando ?.

#DerribaElMuro de la discriminación salarial,del #TechoDeCristal,de la precariedad laboral,de la #Violencia.

