



EL INDEPENDIENTE

D. L.: SA-85-1984 Año XXXIV 2ª Época
nº 292 AGOSTO 2019

LA INVOLUCION DE LAS ESPECIES

- Carta Anónima
- USO es el sindicato.....
- El sueño rendimiento laboral
- Precariedad laboral

Últimamente , dedico mucho tiempo a observar como, aquellos individuos que demuestran un grado superlativo de incapacidad para llevar a cabo sus tareas, son los que evolucionan y con facilidad en su escalafón , y entonces me paro a pensar por que ocurre esto. Esa es la evolución ,la incapacidad, inutilidad, desidia, debería ser la causa de la “extinción” de estos individuos, pero como esto no es lo que ocurre, solo le encuentro dos posibles causas:

- 1/ El responsable de relegar a los incapaces, no tiene conocimiento de esa incapacidad.
- 2/ El responsable de relegar a los incapaces es otro incapaz mas.
- 3/ Varias.

1-Si el responsable no tiene conocimiento de que tiene un incapaz bajo su mando, puede ser por dos razones, primero, porque el puesto de trabajo del incapaz sobra, con lo cual, su incapacidad no tiene ninguna incidencia en el trabajo, segundo, o porque los compañeros de trabajo del incapaz(si los tiene), suplen con su esfuerzo las carencias del incapaz, con lo cual, estamos en el mismo caso que el anterior

2-El responsable es un incapaz, porque no hace lo necesario para solucionar el problema, por varias razones:

- a/ Por propia debilidad de carácter, porque mientras las cosas funcione, elude el enfrentamiento.
- b/ Porque a pesar de haber un incapaz, las cosas funcionan y con eso se conforma, en lugar de pensar que las cosas podrían funcionar de mejor manera y tratar de llegar a ese punto.

3-También podría ser una combinación del punto 1 y 2.

Pongamos un ejemplo práctico: Un grupo de 5 albañiles, 1 capataz y un jefe de obra. De los 5 albañiles, hay 1 que es un vago y no da golpe, toda la empresa lo sabe, pero como el resto de albañiles, hacen su trabajo bien, consiguen terminar las obras en tiempo y forma , por lo que el capataz, no hace nada, y el jefe de obra está contento, porque tiene un equipo cojonudo que hace su trabajo bien y cumple con objetivos. Entonces se presenta la oportunidad de un ascenso, por lo que el jefe de obra, propone a su capataz, puesto que esta muy contento con el, y este a su vez debe nombrar a un capataz nuevo, lógicamente no puede prescindir de ninguno de los 4 albañiles que sacan el trabajo adelante, por lo que propone al albañil vago. Podría haber complicado el ejemplo e incluir que a veces un capataz vago, hace incompetentes a sus subordinados, ya que como no quiere trabajar, esto repercute en el trabajo que desarrollan sus empleados, pero no he querido complicar mas el ejemplo. Dejo a vuestra libre interpretación, si veis en algún departamento de Aspla, y encaja este ejemplo, y que reflexionéis los unos y los otros, a donde nos puede llevar este. Desde luego no es a la excelencia, salvo que sea a la excelencia del desastre. (continua ultima pagina)

USO ES EL SINDICATO QUE MÁS HA CRECIDO EN EL ÚLTIMO PERÍODO ELECTORAL

Uso ha cerrado el período electoral 2014-2018 como el sindicato que más ha aumentado su representatividad, según los datos oficiales de delegados sindicales ya certificados por el Ministerio de Trabajo, Inmigraciones y Seguridad Social. En total, han sido 356 nuevos delegados, que suponen un aumento del 0,25% de representatividad, hasta congregar el 4,08% del total de delegados sindicales electos. USO, el tercer sindicato en representatividad de España, aumenta así su distancia con la cuarta organización, CSIF, que también ha ganado delegados en este período, aunque menos que USO, y que supone el 3,82% de la representación. Por el contrario, bajan tanto CCOO como UGT. La primera, pierde 6.472 delegados y un 1,29% de su representación; mientras que UGT desciende en 8.020 delegados y el 1,94% con respecto al total de cuota. "Estos datos evidencian cómo, poco a poco, el mapa sindical de nuestro país está cambiando. A pesar de que en este período se eligieron 8.063 delegados menos por la reducción de plantillas durante la crisis, todas las alternativas al sindicalismo han ganado delegados, especialmente nuestra organización, que se consolida como tercera fuerza sindical", explica David Díaz, secretario de Organización y Atención a la Afiliación de USO. La Unión Sindical Obrera ha crecido de forma sostenida durante todo el período, aumentando su porcentaje de representatividad año a año. "Sí bajamos ligeramente en número de delegados en 2015, pero, sin embargo, supuso nuestra mayor subida porcentual. Fue el año donde más se notó la bajada de delegados a elegir, al suponer la renovación de las elecciones que se habían celebrado en 2011, antes de los peores años de despidos", continúa Díaz. Desde USO, "lamentamos que este crecimiento se dé a pesar de las trabas que la legislación impone a las organizaciones sindicales que no son CCOO y UGT. Muchos de los delegados que computan para estas organizaciones no son delegados reales, sino que forman parte de comités en funciones o incluso son trabajadores ya jubilados. Como no se permite que todos los sindicatos convoquemos elecciones libremente, esos comités pueden mantenerse hasta la eternidad", explica el secretario de Organización y Atención a la Afiliación de USO. Por último, destaca David Díaz que "el resto de los más de 500 pequeños sindicatos han crecido un 2,76% de representatividad. La sociedad española demanda a gritos una mayor pluralidad sindical, como la que defendemos en la Plataforma Sindical Plural".

LA IMPORTANCIA DEL SUEÑO EN EL RENDIMIENTO LABORAL

Durante los días de intenso calor de verano, el descanso nocturno es complicado, en muchas ocasiones, lo que supone un perjuicio para el rendimiento de un trabajador en la jornada.

Dentro de los parámetros que hay que vigilar para tener una correcta salud laboral, además de los hábitos saludables como una dieta sana y equilibrada y la práctica de ejercicio físico moderado, es el correcto descanso en las horas fuera del trabajo, que se traduce en las horas de sueño, que permiten la recuperación física y psíquica de los trabajadores.

Los ritmos circadianos, son ciclos biológicos del ser humano que marcan su actividad, de manera que, en las horas de mayor oscuridad se tiende a descansar disminuyendo la actividad, y en las horas de más luz, se tiende a tener mayor actividad.

Es importante mantener estos ritmos biológicos para evitar desórdenes fisiológicos, que pueden verse alterados por efectos como el jet lag provocado por el desfase horario.

Para conciliar el sueño, desde Sita-Uso recomendamos evitar las comidas copiosas antes de acostarse, la ingesta de dulces o bebidas con cafeína (por lo menos 5 horas antes de acostarse) y alcohol; evitar el uso de televisión, radio, móvil u ordenadores antes de acostarse, ya que son activadores del cerebro y dificultan la conciliación del sueño; evitar realizar ejercicio físico hasta 2 o 3 horas antes de acostarse; intentar dormir a la misma hora, siempre que sea posible y crear un ambiente en el dormitorio, oscuro, sin mucho ruido, cómodo y con una temperatura de entre 18 y 22°C.

En función de la edad se debe descansar más o menos horas en rangos que abarcan desde las 16-18 horas para un recién nacido a las 7-8 horas de un adulto.

Si el trabajador no descansa bien, además de una disminución del rendimiento, puede presentar síntomas como irritabilidad, presión y ansiedad que pueden provocar trastornos fisiológicos en los trabajadores. Una falta de calidad del sueño puede aumentar el riesgo de tener la presión arterial alta, enfermedades cardiovasculares y renales, diabetes y obesidad.

Por ello es de vital importancia observar los períodos de descanso requeridos por el organismo para evitar perjuicios a la salud y en el rendimiento laboral.

PRECARIEDAD LABORAL, VIVIENDA Y FALTA DE EMANCIPACIÓN RETRASAN DOS AÑOS MATERNIDAD DURANTE LA CRISIS

Algo más de una persona de cada cinco en España son jóvenes de entre 16 y 35, predominando ligeramente los hombres. Este colectivo de 10 millones de personas es uno de los más castigados aún por los efectos de la crisis en cuanto a empleo y su correspondiente implicación en las posibilidades de emancipación. Hasta el punto de que, en estos 11 años, desde 2008, esta precariedad ha provocado que la maternidad se retrase dos años, hasta los 31 años de media. Desde 1984 a 2008, año que marca los 35 años de hoy, se había retrasado en menos de 4 años, pero obra de la transformación demográfica de España, adaptándose a las occidentales.

Estos datos demográficos son algunas de las conclusiones que aporta el Informe sobre la “Situación sociolaboral de la Juventud en España 2018-2019”, elaborado por el Departamento Confederal de Juventud de USO con motivo del día internacional, conmemorado el 12 de agosto.

En cuanto al empleo, las cifras del paro han mejorado ligeramente con respecto a 2018, sobre todo entre los adolescentes, aunque siguen muy lejos de las tasas de 2003, cuando nació el otro límite de esta generación joven, los chavales de 16 años. No obstante, “todas las edades y sexos continúan por encima de la tasa general de paro, salvo los hombres de entre 30 y 34 años. Y son especialmente dramáticas hasta los 24 años, pero sobre todo entre los 16 y 19 años. Ahí, uno de cada dos jóvenes que intenta incorporarse al mundo laboral está en paro, con una cifra mayor para las mujeres”, explica Pablo Trapero, responsable del Departamento Confederal de Juventud de USO.

Todavía hoy, los menores de 35 años suponen casi el 40% del total de personas en paro.

En cifras globales, se ha rebajado desde 2018 en 100.000 personas. Sin embargo, no quiere decir que todas hayan encontrado empleo, pues las generaciones que se incorporan son cada vez menos numerosas que las que pasan a edad plenamente adulta. “De hecho, ha bajado el paro, pero también el número de activos, en un 0,43%, al contrario de la tendencia de los adultos, donde sí aumenta la tasa de actividad. Si se ha recuperado ligeramente la ocupación, pero en un 1,5%, frente al 2,38% global. La leve recuperación de datos del mercado laboral llega más atenuada a los jóvenes”, lamenta Trapero.

Con respecto a la formación de nuestros jóvenes, “efectivamente, es la generación mejor formada de la historia, pero, aun así, soportan más precariedad que los jóvenes de décadas anteriores, cuyos salarios aún

no han superado. Casi todos trabajan en el sector servicios, castigado por norma general con peores salarios y horarios. Y, además, a pesar de estar mejor formados, vemos cómo el paro de los titulados superiores ha subido entre los menores de 30 años, y también los de formación profesional superior entre 25 y 29 años.

De todas formas, estar formado otorga mayor oportunidad de encontrar un empleo, como se ve en las altas tasas de paro de quienes no tienen la secundaria”, explica Dulce María Moreno, secretaria de Formación Sindical e Igualdad de USO.

“Se busca emancipación”

No solo paro, también un alto índice de contratación parcial. “Y arguyen como principal motivo de esa parcialidad el no haber encontrado un empleo a jornada completa, no porque estuvieran buscando ese tipo de jornada.

En cuanto a las mujeres de 25 a 34 años, ya hay una incidencia de la maternidad en su jornada parcial obligada, un yugo que sufren las mujeres desde su juventud”, denuncia Moreno.

¿Qué falla entonces para que exista una barrera tan grande entre formarse mucho y acceder con garantías al mercado laboral? “Solo el 0,18% de los contratos que se firmaron en este primer semestre son de formación. Es un tipo de contrato que, con sus características actuales, no cumple con su función real, que es insertar a los jóvenes en el mundo del trabajo.

Debe potenciarse ligado al último tramo de los estudios, potenciarse efectivamente la formación dual con más plazas. Además, deben fomentarse las políticas de Garantía Juvenil, que no estén supeditadas a fondos europeos y que se publiciten entre los interesados, que tienen un amplio desconocimiento de su utilidad y un alto porcentaje de fondos se pierde cada año”, pide la secretaria de Formación Sindical e Igualdad de USO. Igualmente, añade otras medidas para jóvenes, en este caso, relacionadas con la emancipación: “además de sueldos bajos y temporalidad, el precio de la vivienda es un hándicap para la emancipación de nuestros jóvenes. Necesitamos un parque de viviendas de alquiler tasado que permitan esa emancipación. Hoy por hoy, se da la paradoja de que es un poco más barato comprar que alquilar, pero tampoco esto está al alcance de la juventud: no se pueden hipotecar 40 años si ni siquiera saben dónde van a conseguir una estabilidad laboral”.

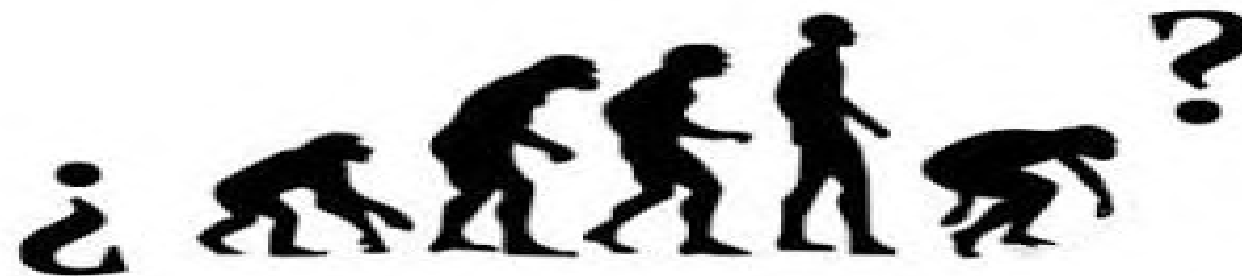
El resultado es que “solo el 19% de los menores de 29 años puede independizarse del hogar familiar, con regiones incluso por debajo del 17%. Teniendo en cuenta que el precio medio de alquiler en España es de 862 euros al mes, resulta ilusorio para personas que no son ni mileuristas. Por eso en USO hemos elegido ‘Se busca emancipación’ como lema de este 12 de agosto”, concluye Pablo Trapero.



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



La gente que cada día se esfuerza en hacer bien su trabajo, y que ve esto, lógicamente no permanece impasible, supongo que sufre un “proceso” primero genera rabia, frustración, impotencia y supongo que finalmente dependiendo de la resistencia que tenga, se ve abocado a lo mismo, a volverse otro incapaz, porque es la única manera de digerir esto, porque tarde o temprano uno se cansa de romperse los huevos..
Y para que los mismos de siempre cada vez vivan mejor y encima sean los mejores vistos, los mejores privilegios,etc,etc.Me viene a la mente, ahora mismo que me pongo a escribir, el famoso artículo de Talleres Paquito, que fue objeto de respuesta por parte de la empresa al día siguiente y con varias letras en colores negros para poderlos leer mejor. El artículo es muy fuerte independientemente de lo que opine de el o que opinen los demás compañero, lo que me causó estupor, y una gran decepción, fue la rapidez con la que la empresa se apresuró a lanzar un comunicado en apoyo y desmintiendo todo.



Recuerdo que lo primero que pensé es que, la empresa no había tenido tiempo material suficiente para comprobar todo lo que se decía en ese comunicado, una empresa medianamente seria, hubiera lanzado una auditoria que arrojara luz sobre aquello que se denunciaba, y ese debería haber sido el objeto del comunicado.La empresa me pareció ruin, como cuando un niño hace una travesura, sin que nadie le acuse por nada, se apresura a decir.....yo no he sido!!!!.

Uno esta harto de ver cosas y me quiere sonar que muchos mas ,y termina llegando a la conclusión de que la “mierda” debe de llegar muy alto para que nadie haga nada.

Hace varios años, que vengo escuchando de los mas veteranos, que en Aspla, cada cierto tiempo hay una revolución, que se pone patas arriba todo y caen cabezas altas, es la única esperanza que tenemos, aquellos que como yo vemos cada vez mas anestesiado todo esto.

Aspla necesita una “revolución”, necesita que alguien con independencia y rigor, mire con lupa todo lo que ocurre en los departamentos y a los mandos que hacen que todo esto ocurra, y no le tiemble la mano en tomar decisiones que sean necesarias, como a esos mandos, cuando toman sus decisiones en cambios de secciones, relevos, puestos, incluso de empresa (despidos).

- Carta Anónima recogida en el buzón-

