



EL INDEPENDIENTE

D. L.: SA-85-1984 Año XXXIV 3ª Época
nº 305 SEPTIEMBRE 2020

PUES PARECE MAJO

-Pues parece majo
-Del gallinero al paraíso
-Calendario electoral
-Uso registra
-Día de la igualdad salarial

Era de esperar, la empresa o el jefe de RRHH jugando sus cartas:

- El pasado 10 de Agosto desde RRHH nos hacen una llamada telefónica como sindicato en el preaviso electoral “ofreciendo” hacer cambios dentro de las supuestas mesas electorales. Los cambios serían, constituir las mesas con el personal en activo, por llevar varios días intentando contactar con prejubilados y no recibir buenas noticias. Desde esta sección se le contesto que por nuestra parte no hay ningún problema, pero se lo trasladaremos al resto de secciones sindicales, cosa que así se hizo y contestaron lo mismo que esta sección. Hasta ahí bien. Días después volvemos a recibir otra nueva llamada comunicándonos que tienen un problema, que según lista, tocaría estar en la mesa de técnicos y, a 2 componentes del N.C.A, cosa que no les gusta y nos ofrecen continuar la lista (ya empieza la ley del embudo). Nosotros les transmitimos que estaríamos de acuerdo, siempre y cuando, como Alta dirección que son, no estén en mesa, pero tampoco en el censo electoral. Ya fue cuando no les gustó la idea, que es la más ética y normal de cualquier calendario electoral, en asplano. Momentos después nos comunican que volvemos al comienzo y llamaran o se pondrán en contacto con lo que marca la ley. Días después fue cuando se vio claro el porqué de tener a la alta dirección en el censo, la determinación del número de representantes a elegir varió respecto al año anterior 9/4, quitan un delegado de buzo y ponen un delegado más de oficinas. Piensa mal y te quedarás corto.

-Desde Sita-Usos se le envía un correo al jefe de RRHH, solicitando batas para poder acceder a fábrica, tanto nosotros, como cualquier visita que tenga que acceder al recinto de producción. Se le hizo bastante hincapié, en que casualidad que en época de elecciones sindicales NO tenga una empresa de este calibre batas desde hace 12/13 días, para poder realizar nuestra labor sindical por fábrica, a lo que la respuesta del jefe de RRHH fue: hay una gran escasez de las mismas en el mercado. Piensa mal y te quedarás corto.

- Por parte del Sita –Usos solicitamos al jefe de RRHH reponer los censos electorales en 2 departamentos de Reocín, aun sabiendo que legalmente es cosa de la mesa electoral,



Del gallinero al paraíso

El espacio destinado al público más alejado del escenario recibe dos nombres bien disímiles, según sea la empresa o el propio público quien aluda a él. Para la primera, esas alturas himaláyicas de los grandes teatros y de los desaparecidos cines de barrio, son el Paraíso, en tanto que para sus usuarios naturales, los espectadores de pocos posibles, son el Gallinero, pero, sea cual fuere el nombre que se le quiera dar, ese espacio remoto y empujado de fondo de saco es el reducto del pueblo, y en el exclusivo y elegante Teatro Real de Madrid esa circunstancia tenía que estallar, y más en las actuales circunstancias, por algún lado. Y estalló por donde tenía que estallar, por la visión desde el hacinado Gallinero/Paraíso del razonable cumplimiento de las medidas de seguridad anti-COVID allí abajo, en la privilegiada Platea, donde los espectadores de más posibles aguardaban ser transportados a otro mundo, a un Paraíso de verdad aunque algo raro, el de la Ópera, a lomos de «Un ballo in maschera». Esa visión casi cenital encendió la mecha en el Gallinero, pues en él las personas se hallaban como piojos en costura, hombro con hombro, sin una mísera butaca de separación entre los espectadores. Inasequibles a la resignación, éstos resucitaron una vieja tradición ya extinguida, la del pateo. Talmente como lo que había ocurrido horas antes en los barrios humildes del sur de la capital, donde los confinados del gallinero social, que no paraíso, clamaban contra su discriminación respecto a los de las plateas de la urbe. Todos cuantos aguardaban el arranque de la ópera de Verdi se hallaban en el mismo recinto, ese espléndido Teatro que sustituyó al de Los Caños del Peral, del mismo modo que todos cuantos habitan Madrid lo hacen por donde el virus corre nuevamente descontrolado, pero no todos con las mismas armas ni los mismos medios para burlarlo. El Teatro Real se convirtió, de súbito, en un diorama de la realidad, y los apiñados de la lejanía, donde el crescendo de los tenores llega en susurro, se rebelaron contra esa particular manera de la dirección de repartir y cuadrar el aforo para equilibrar los derechos y los riesgos de los que habitan juntos, en sociedad. Del Gallinero al Paraíso hay algo más que la comprensible variedad en el uso de los eufemismos.



Hay toda una historia de escamoteo permanente de la igualdad.




Calendario electoral 2020

CALENDARIO ELECTORAL PARA COMITÉ DE EMPRESA

EMPRESA:	DÍA	HORA
1 CONSTITUCIÓN DE LA MESA ELECTORAL (Inicio del proceso)	11/9	
2 EXPOSICIÓN DEL CENSO ELECTORAL (Inicio de reclamaciones al censo)	11/9	
3 FIN DE EXPOSICIÓN CENSO ELECTORAL (Mínimo 72 horas desde la constitución de la mesa)	16/9	11'30h
4 FINAL DE RECLAMACIONES AL CENSO ELECTORAL (24 Horas más del punto 3)	17/9	11'30h
5 RESOLUCIÓN DE RECLAMACIONES AL CENSO ELECTORAL Y PUBLICACIÓN DEFINITIVA DEL MISMO. DETERMINACIÓN DEL NÚMERO DE REPRESENTANTES A ELEGIR Y COLEGIOS SI LOS HUBIERA. INICIO DE PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS. (24 horas más del punto 4)	18/9	11'30h
6 FINALIZACIÓN DEL PLAZO DE PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS (9 Días naturales más del punto 5)	28/9	11'30h
7 PROCLAMACIÓN PROVISIONAL DE CANDIDATURAS (2 Días laborables más del punto 6)	30/9	11'30h
8 INICIO DEL PLAZO DE RECLAMACIÓN DE CANDIDATURAS (1 Día laborable más del punto 7)	1/10	11'30h
9 FINAL DEL PLAZO DE RECLAMACIÓN DE CANDIDATURAS (24 Horas más del punto 8)	2/10	11'30h
10 RESOLUCIÓN DE RECLAMACIONES SOBRE CANDIDATURAS Y PROCLAMACIÓN DEFINITIVA. (1 Día laborable más del punto 9)	5/10	11'30h
11 CAMPAÑA ELECTORAL (Mínimo 4 días) (Hasta las cero horas del día anterior a la votación)	HASTA 12/10	
12 JORNADA DE REFLEXIÓN (1 Día natural)	13/10	
13 VOTACIÓN (Al menos 5 días desde el punto 7)	14/10	

LUGAR: LOCALS DE LA EMPRESA
 HORA: 5h a 9h / 12'30 a 15'30 / 20'30 a 23'00

PRESIDENTE  **SECRETARIO** 

USO registra en los ministerios de Trabajo y de Seguridad Social una petición para que no se prorroguen los ERTE dejando fuera a sectores y medio millón de afectados

El sindicato USO teme que la nueva prórroga de los ERTE deje fuera de su paraguas a más de medio millón de personas trabajadoras de sectores afectados por expedientes directamente relacionados con la crisis originada por la pandemia del covid-19. Por ello, USO ha registrado una petición a los ministerios implicados en la negociación, Trabajo y Economía Social, e Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, para que no marginen a los trabajadores en ERTE en función de los sectores a los que pertenece su empresa.

“Nos preocupa profundamente que comience a trascender que hay una serie de sectores que el Gobierno considera más dañados por la crisis del covid-19 y otros no. Algo así como comenzar a establecer trabajadores de primera y de segunda clase en cuanto a medidas de protección”, advierte Sara García, secretaria de Acción Sindical y Salud Laboral de USO.

Hoteles y aviones, sí; comercio, hostelería y trenes, no

Con respecto a esa clasificación por sectores, “arbitraria” a entender de USO, nuestro sindicato deja claro que: “hoteles, agencias de viaje, aviación y teatro, con cobertura; comercio y hostelería, incluyendo servicio a bordo de Renfe, sin cobertura.

¿Quién lo entiende?

¿Qué argumentos pueden utilizarse para defender semejante marginación?

Todos ellos han estado terriblemente afectados por esta crisis; y, además, en términos muy similares y por idénticas causas. El resultado es alarmante: 190.000 seguirían contando con prestación especial, mientras que 500.000 personas se quedarían fuera de la nueva prórroga excepcional”, argumenta García.

En su escrito, USO resalta lo “inadmisible de un criterio cuyo fundamento desconocemos, dado lo opaco y excluyente que es el Diálogo Social. Pero llamamos a la responsabilidad de los integrantes de esa mesa de los ERTE para evitar una destrucción de empleo masiva e indiscriminada. La prórroga no puede ser excluyente”, reivindica la secretaria de Acción Sindical y Salud Laboral de USO.

Día internacional de la igualdad salarial.

La brecha salarial en España es del 21,4%. Acabar con la brecha retributiva es un objetivo de USO en el Día Internacional de la Igualdad Salarial y en nuestro día a día como sindicato. Naciones Unidas ha declarado el 18 de septiembre como el “Día Internacional de la Igualdad Salarial”, dentro de su programa de promoción y protección de los Derechos Humanos y la lucha contra todas las formas de discriminación, incluida la discriminación contra las mujeres y las niñas. Acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres es un objetivo de USO en este día y en nuestro trabajo diario como sindicato. En España, la brecha salarial es del 21,4%. El desempleo en las mujeres es el 57,8% del desempleo total. En el último trimestre de 2019, el 74,1% de las personas que trabajaban a tiempo parcial eran mujeres y, al menos, la mitad lo hacía de manera involuntaria.

Datos de la ONU según Naciones Unidas, las mujeres ganan un 23% menos que los hombres a nivel mundial. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas siguen estancados debido a desigualdades históricas y estructurales en las relaciones de poder entre mujeres y hombres. Si la situación no cambia, necesitaremos 275 años para cerrar la brecha salarial de género a nivel mundial.

Además, las mujeres se siguen concentrando en trabajos peor remunerados y menos cualificados, con mayor inseguridad laboral y siguen estando poco representadas en los puestos de toma de decisiones. Así, en empresas en las que USO negocia planes de igualdad encontramos continuamente plantillas con más del 73% de mujeres. Sin embargo, ese porcentaje pasa a ser de hombres, o incluso mayor, en los puestos de dirección de esas empresas. También, la corresponsabilidad sigue siendo una tarea pendiente. Según la ONU, las mujeres realizan al menos dos veces y media más tareas domésticas y de cuidados no remunerados que los hombres.

La brecha salarial en los ODS

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible promueven el trabajo decente y el crecimiento económico mediante la búsqueda de empleo pleno y productivo y trabajo decente para todas las mujeres y hombres. Para que nadie se quede atrás, abordan la necesidad de alcanzar la igualdad de género, acabando con la brecha salarial .



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



se solicita al jefe por adelantar un paso y no tener que hacer perder su tiempo libre a ningún componente de las mesas en dirigirse al jefe de RRHH con dicha solicitud , pues la esperada sorpresa y respuesta fue : No estoy dispuesto a poner mas censos para que vuelvan a robarlos.....Que una empresa como esta se ponga a esa altura . Piensa mal y te quedarás corto.

-Otra anécdota más por parte de la empresa fue el poner en listas de Técnicos y Administrativos a **2 jefes de sección** por que creo que por parte de trabajadores de buzo NO están dispuestos a que lideren esas listas , uno por un sindicato y el otro por otro sindicato y luego se les llena la boca de comentar que a ellos las elecciones sindicales NO les importa nada. Piensa mal y te quedarás corto.

-Ahora con más hincapié que durante esta pandemia, por parte del jefe de fabricación se manda una circular a los mandos intermedios donde les deja muy claro que en las cafeteras solo puede haber 2 personas , tema que se esta tratando en las reuniones del Covid-19 y desde el sita –Uso les decimos que las costumbres se hacen leyes , que en cafeteras de oficinas suelen estar 3,4,5 y no pasa nada . Entonces como saben que en la próxima reunión dejaremos claro que esa (ley) solo fue durante unos meses de medidas preventivas y que se podrá estar mas de 2 trabajadores, nos convocan a la reunión para el día 16 de octubre , pasadas las elecciones sindicales, que casualidad. Cuando en ningún momento se quedo en la ultima reunión el día para la próxima reunión . Piensa mal y te quedarás corto.

-Recursos Humanos es el responsable del reclutamiento de empleados dentro de una organización, además de actuar como un mediador entre los empleados y sus superiores. En general, su función, y la del departamento como tal, es llevar un control sobre el personal. Planificar, organizar, dirigir y evaluar las actividades y acciones del departamento de RRHH, a los fines de garantizar el cumplimiento de las metas, objetivos y políticas de la empresa. Definición del Jefe de Recursos Humanos , todo lo contrario que pasa en esta fabrica:

Garantizar el cumplimiento de las metas, objetivos y políticas de la empresa. Piensa mal y no te quedarás corto , sino que no dejaras de pensar.....

