

UNIÓN SINDICAL DIGITAL

BOLETÍN PARA: Los Sectores Profesionales y Secciones Sindicales

ENERO— 2008



CIERRE DEFINITIVO DE LEAR ÁVILA

El pasado 29 de enero 2008, se refrenda el Acuerdo donde la factoría de LEAR en Ávila queda cerrada a fecha de 30 de junio de 2008, los sindicatos, USO, UGT Y CCOO, consiguen un acuerdo de mejoras salariales para el cálculo de las indemnizaciones, consistente en subida salarial del 4,2% más un incremento salarial de 175€ anuales, con un plan social de 725€ por trabajador implicado en el ERE de extinción, la cuantía de las indemnizaciones será de 56 día por año trabajado y una paga lineal de 1095€.

Después de 2 expedientes de extinción en los años 2006 y 2007, la dirección de la multinacional LEAR decide cerrar la planta de Ávila, aunque el coste de las indemnizaciones sea el resultante de la venta de los solares de dicha factoría, en el Acuerdo firmado consta un compromiso de venta para suelo industrial, en el que pudieran recolocarse los trabajadores afectados por los distintos expedientes.

Tras la ratificación de la Junta de Castilla y León del Expediente se designará una Comisión de seguimiento del Plan Social para la recolocación de los distintos trabajadores en que la USO participara.

CONVENIO DE CARNICAS: “SE CONFIRMARON LAS PREDICCIONES DE USO”

Conocido el IPC real del año 2007 (4,2) se confirmó que los firmantes del convenio **MENTIAN** cuando afirmaban que el incremento pactado era el IPC real + 0,5, pues eran concededores y conscientes de que con la cláusula de revisión salarial firmada, los trabajadores y trabajadoras del sector en el año 2007 no percibirán los atrasos del 0,5.

Mintieron los integrantes de la comisión negociadora cuando afirmaron que el Plus de Ruido se separaría en el texto del convenio como un artículo diferente del Plus de Penosidad, lo que supondrá un grave perjuicio para un número importante de trabajadores y trabajadoras.

Las formas y el procedimiento para el acuerdo de redacción del texto del convenio que ahora conocemos demuestra que los contenidos del convenio colectivo no eran aceptados por la mayoría de los integrantes de la comisión negociadora y a su vez trabajadores del sector. **Por ello la firma final** del texto articulado **fue impuesta por las federaciones de los sindicatos firmantes.**

Finalmente ha sido presentado el Convenio en la Dirección General de Trabajo para su registro. Desde la USO hemos solicitado copia de todo el expediente del convenio colectivo para estudiar la impugnación del mismo si no se ajusta a la legalidad vigente.

Adjuntamos carta abierta del compañero de la Empresa Campofrio en Burgos, integrante de la Comisión Negociadora por el sindicato CCOO para conocimiento general y para su difusión masiva entre los trabajadores del sector, dando cumplimiento al expreso deseo del compañero que **VALIENTEMENTE ha dado el paso de denunciar públicamente** las prácticas y métodos para la imposición del convenio colectivo valorado por **USO** como un atraco a los intereses de los trabajadores y trabajadoras del sector de cárnicas.



PROXIMO ACUERDO MARCO “SIDENOR-FORJANOR”

El 21 de Enero del presente, hubo dos Reuniones: una a las 10:30 los Sindicatos y otra a las 12:00 con la Dirección .

En la de las 10:30, todos los Sindicatos manifestamos el deseo de llegar a una plataforma unificada de todos, constatándose que algunos Sindicatos no hemos terminado el Proceso de Consulta y Aceptación por parte de los Afiliados de las Plataformas .

Se explican las propuestas de Plataforma que hay encima de la Mesa y se constata la imposibilidad de llegar a una sola en el día de hoy, por lo que algunos Sindicatos pedimos algo más de tiempo para consensuar una única.

CC.OO. y UGT que llevaban una sola, hecha entre los dos, dicen que ellos le van a entregar a la Dirección dicha Plataforma sin esperar al consenso.

En la Reunión mantenida a las 12:00 entre la Dirección de “Sidenor Industrial” y la Representación Social, para dar comienzo a la Negociación Colectiva del Convenio de “Forjanor” y “Sidenor” para los Centros de Trabajo de Basauri, I+D, Oficinas Generales, Reinosa y Vitoria, se tratan los siguientes asuntos:

Se nos transmite que los Atrasos correspondientes al año 2007 se van a abonar en la Nómina del mes de Enero y que el coeficiente de actualización entre el IPC real y el IPC previsto es 1,0213592, que dicho coeficiente es el resultado de dividir el IPC real (4,2%) + 1 punto entre el IPC previsto (2%) + 1 punto, deduciendo del salario anual los 180 € consolidados en el mes de Enero del 2007, agregándose posteriormente a la aplicación del coeficiente de actualización.

También se trata la constitución de la Mesa Negociadora.

UGT y CC.OO. entregan su Plataforma a la Dirección, el resto de Sindicatos planteamos la posibilidad de adjuntar otras Plataformas o consensuar una unitaria, que sería lo ideal.

La Dirección adelanta algunos aspectos que quiere que se contemplen en el Acuerdo Marco y que nos concretará en una próxima Reunión, todavía sin determinar fecha. Entre ellos: Vigencia: 5 años, Incremento de la Jornada Anual en 40 horas más (1.640 horas), Modificación en los temas de Complemento de I.T., Cambio en la redacción de algunos artículos referentes a los Pluses de Sábado, etc.





UNIÓN SINDICAL OBRERA

Teléfono: 91 577 41 13
Fax: 91 577 29 59
Email: industria@uso.es

FEDERACIÓN DE INDUSTRIA

UN JUZGADO DECLARA "DISCRIMINATORIA" LA DOBLE ESCALA SALARIAL DE NESTLÉ EN BARCELONA

El Juzgado Social número 3 de Barcelona ha declarado ilegal y "discriminatoria" la cláusula del convenio que rige en la fábrica Lactalis-Nestlé Productos Refrigerados de Viladecans (Barcelona) y que prevé una doble escala salarial según la antigüedad de los trabajadores.

En 2001, Nestlé estableció en la planta un sistema de antigüedad en bienes para los trabajadores que eran fijos en la empresa a fecha de 31 de diciembre de 2000, y otro sobre la base de cuatrienios para el resto de la plantilla, según recoge la sentencia.

Ante esta situación, trabajadores de la planta catalana con una antigüedad inferior al 31 de diciembre de 2000 denunciaron su situación de discriminación y reclamaron su derecho a percibir el complemento de años de servicio en la misma forma y cantidad que los empleados fijos anteriores a esa fecha.

El fallo del juez es favorable a los denunciados, puesto que considera que "no hay causa que justifique la exclusión discriminatoria de los trabajadores de nuevo ingreso de los beneficios debatidos". Por ello, entiende que el artículo del convenio "infringe" el principio de "trabajo de igual valor, igual retribución".

La sentencia subraya que se trataba "claramente" de una condición laboral que colocaba a los trabajadores eventuales "en una posición de desventaja".

La multinacional cuenta en España con "al menos" siete convenios colectivos que regulan la antigüedad de los empleados de forma "igual o en términos similares".



TÚ PREVENCIÓN

DIVERSOS ESTUDIOS SEÑALAN QUE ESTAR DE NOCHE ES PERJUDICIAL PARA LA SALUD . "Las posibilidades de padecer trastornos neuropsicológicos, digestivos y cardiovasculares aumentan un 40% en estas personas"

Las conclusiones de diversos estudios señalan que los trabajadores de turnos de noche pierden cinco años de vida por cada quince de jornada laboral, se divorcian tres veces más que el resto de sus compañeros y tienen un 40% más de posibilidades de padecer trastornos neuropsicológicos, digestivos y cardiovasculares. Estos datos fueron dados a conocer por los doctores Eduard Estivill, jefe de la Unidad del Sueño del Instituto Dexeus de Barcelona, y Apolinar Rodríguez, responsable del Servicio de Neurofisiología del Hospital de la Paz de Madrid.

Unos dos millones de españoles tienen horarios nocturnos o rotatorios, según aseguró el doctor Estivill, que añadió que este tipo de jornadas laborales están prohibidas en los países nórdicos. Los accidentes laborales con mayores consecuencias "suelen ocurrir de noche", agregó. Así, las estadísticas apuntan que un 90% de los siniestros más graves se han registrado en ese turno.

Los especialistas enumeraron que algunas de las consecuencias de este horario de trabajo son insomnio, irritabilidad, angustia, depresión, trastornos digestivos, ataques de pánico, enfermedades cardiovasculares por un estrés crónico, unido a adicciones a tranquilizantes, excitantes o alcohol y tabaco. La causa principal de los trastornos es que el descanso diurno es "poco reparador", ya que durante el día los parámetros biológicos tienen unas constantes naturales diferentes a las de la noche, en que el organismo se prepara para descansar. Los ritmos biológicos naturales y saludables coinciden con el día y la noche, señaló.

Estos trastornos implican la astenia física y psíquica, indicó por su parte el doctor Apolinar Rodríguez, jefe del Servicio de Neurofisiología de la Paz. Ello conlleva "dificultad para hacer esfuerzos y sensación de cabeza vacía", así como "irritabilidad, intolerancia a las pequeñas agresiones del medio y alteración de las relaciones entre los compañeros de trabajo y la familia", destacó.

"Los trabajadores de edades más avanzadas que el resto son más vulnerables a los trastornos y tienen más riesgo de envejecimiento prematuro y aumento de la morbilidad", indicó Rodríguez, quien aclaró que cada ser humano tiene una mayor o menor adaptación a estos horarios, por lo que no pueden establecerse promedios exactos. Ambos expertos coincidieron en la necesidad de la siesta para los trabajadores de turno de noche, al menos media hora, mientras que para el resto de personas debe limitarse a unos veinte minutos.

