

"8 de Marzo"



Heraus mit dem Frauenwahlrecht
FRAUEN-TAG
8. MÄRZ 1914

Den Frauen, die als Arbeiterinnen, Mütter und Gemeindegewerinnen ihre volle Pflicht erfüllen, die im Staat wie in der Gemeinde ihre Steuern entrichten müssen, hat Voreingenommenheit und reaktionäre Gesinnung das volle Staatsbürgerrecht bis jetzt verweigert.
Dieses natürliche Menschenrecht zu erkämpfen, muß der unerschütterliche, feste Wille jeder Frau, jeder Arbeiterin sein. Hier darf es kein Rufen kein Klagen geben. Kommt daher alle, ihr Frauen und Mädchen in die am

Sonntag den 8. März 1914 nachmittags 3 Uhr stattfindenden
9 öffentl. Frauen-Versammlungen

"Día internacional de la Mujer"

Si buscamos en la Wikipedia: *"El Día Internacional de la Mujer conmemora la lucha de la mujer por su participación, en pie de igualdad con el hombre, en la sociedad y en su desarrollo íntegro como persona. Se celebra el día 8 de marzo. Es fiesta nacional en algunos países. Fue institucionalizado por decisión de las Naciones Unidas en 1975, con el nombre de Día Internacional de la Mujer."*

La primera celebración del Día Internacional de la Mujer se realizó el 19 de marzo de 1911 en Europa, específicamente en los países de Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza, y su conmemoración se ha venido extendiendo, desde entonces, a otros países y continentes.

En 1972 la Asamblea General de las Naciones Unidas declaró 1975 como El Año Internacional de la Mujer y en 1977 invitó a todos los Estados a declarar, conforme a sus tradiciones históricas y costumbres nacionales, un día como Día Internacional por los Derechos de la Mujer y la Paz Internacional."

El cartel con el que ilustramos nuestra portada es con el que se conmemoró en Alemania en 1914 el Día Internacional de la Mujer Trabajadora. Este póster fue prohibido por el Imperio Alemán. Con su publicación pretendemos reivindicar que mucho es lo avanzado en los últimos 100 años, pero todavía es mucho lo que queda por hacer.

En estos últimos años España se ha convertido en referencia en el mundo a través de los actos, las movilizaciones y las jornadas de huelga promovidas por las mujeres y los hombres de este país que creemos en la igualdad de género. Desgraciadamente la violencia de género (por ser mujer), aunque haya quienes la pretendan esconder llamándola violencia intrafamiliar, sigue aumentando (13 en lo que llevamos de 2020, 1046 desde 2003). Y siendo con diferencia una de las mayores lacras que padece nuestra sociedad, no por ello debemos de ignorar otras que sufren las mujeres a diario por el hecho de ser mujeres: techos de cristal que les impiden desarrollarse profesionalmente, diferencias salariales realizando el mismo trabajo que los hombres, miradas inquisitivas u ofensivas simplemente por la forma de vestir, proteccionismo patriarcal, menosprecios en el lenguaje ("mujer tenía que ser", "esto lo haría mejor un hombre",...), alto, desempleo, son mayoritarias en sectores con las peores condiciones laborales tanto económicas como sociales (por ejemplo, las Kelly)...y más y más.

Por eso es importante que la respuesta de nuestra sociedad (de hombres y mujeres juntos) vuelva a ser este 8 de Marzo mayoritaria y clara en contra de esta situación. Podemos y debemos volver a ser referentes en el mundo.

CONSEJO DE REDACCIÓN Y COORDINACIÓN: Javier Salesa (Montañana) y Jesús Gascón (Cartuja).

Colaboradores: Javier Lahílla, Agustín Lombardo, y Carlos Arilla.

COMPOSICIÓN Y MAQUETACIÓN: Javier Lahílla.

La Audiencia Nacional lo tiene claro. CCOO también. Dentro de la política de recortes de derechos sociales que está llevando a cabo el Departamento de Recursos Humanos de BSH está, entre otros, el de negarse a aplicar el Convenio en el apartado de Permiso por nacimiento de hijo, adopción o acogida alegando que la Ley ha cambiado y ha quedado derogado el Art. 37.3 del ET que reconocía 2 días de permiso y que, tanto el Art. 45 como el 48 del ET, establecen que el nacimiento suspende el contrato de trabajo mientras se disfrutan las 12 semanas que corresponden en 2020 (8 fueron en 2019 y 16 serán a partir del 1 de enero de 2021).

Sólo por si no les ha llegado la noticia. La Sala de lo Social de La Audiencia Nacional acaba de despejar las dudas que pudiera tener la empresa (puesto que para **CCOO** estaba muy claro desde el primer momento y nos coge preparando una denuncia ante los juzgados de Zaragoza que ahora esperamos no sea necesario iniciar). Concretamente, ha determinado que si existe dicho permiso en el convenio de referencia (nuestro Convenio Colectivo lo recoge ampliando el del ET hasta 3 días laborales), este permiso debe sumarse al permiso legal por paternidad vigente en cada momento.



Y es tan sencillo como esperar a que se cumpla el permiso legal, que supone una suspensión temporal del contrato, y disfrutarlo al final de éste.

Concretamente, en una sentencia del pasado 29 de noviembre de 2019, la Audiencia Nacional da la razón a los sindicatos que componen el Comité de Empresa de Renault España S.A. en este conflicto en el que la empresa pretendía eliminar los 4 días recogidos en su convenio de permiso por paternidad. Renault entendía (al igual que lo hace el Departamento de Recursos "y recortes" Humanos de BSH) que la Ley, que entró en vigor el 1 de abril de 2019, que iba a ampliar de forma progresiva el permiso por paternidad a las 16 semanas (para equipararlo al de la mujer), eliminaba automáticamente el permiso de 2 días que incluía el ET al suspenderse el contrato de trabajo del progenitor.

Para este Tribunal "este permiso o licencia retribuida que estaba en litigio les asiste a todos los trabajadores cuyo nacimiento o adopción de hijo se haya producido con posterioridad a la entrada en vigor del real Decreto-Ley de 1 de marzo". Por lo que la empresa deberá aplicar la sentencia con carácter retroactivo y reponer esos días a aquellos trabajadores a los que se les hubiera negado dicho derecho.

La sentencia alega que el convenio es anterior a la eliminación del permiso por la Ley (como nuestro convenio) por lo que es de aplicación el principio de norma más favorable para el trabajador. No obstante, cabe recurso ante el Tribunal Supremo.

Mientras tanto BSH haría bien mostrando algo más de empatía por sus trabajadores y dejar de recortar en derechos que sabe que más tarde que pronto va a tener que respetar.

En esta ocasión queremos poner en evidencia que cuando se modifica una instalación se deben analizar los riesgos que esa modificación puede originar y establecer medidas correctoras que los eliminen o cuando menos los reduzcan.

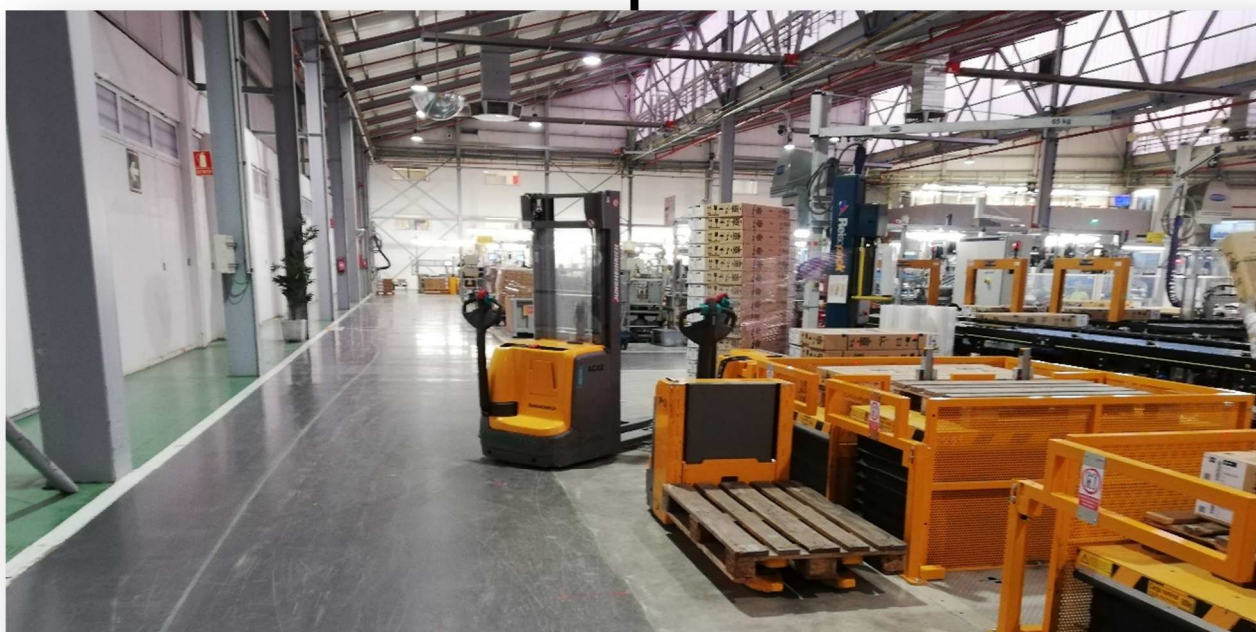
El ejemplo que traemos es la modificación de la zona de evacuación de aparatos embalados de las líneas de montaje de inducción HRU1 HRU2. Esta zona lleva varias semanas en proceso de transformación.

Este lugar de trabajo se encuentra en la nave de la fábrica donde está el mayor número de trabajadores, justo enfrente de la mayor área de Shopfloor de toda la fábrica, donde se producen reuniones diariamente de responsables de diversas áreas. El puesto de trabajo se encuentra en una situación lamentable desde el punto de la prevención de los riesgos de seguridad para los trabajadores. El riesgo

de atropello es evidente cuando para hacer su trabajo ocupan un pasillo de doble sentido por el que circulan la mayor parte de los carros y trenes de inducción.

Oficialmente ya hemos trasladado cuál es la situación a la Empresa y ahora falta que aplique las medidas correctoras necesarias antes de que ocurra un accidente.

Pero, sobre todo, lo que queremos denunciar aquí es que la modificación de unas instalaciones que están activas 24 horas al día deben ir acompañadas de las medidas necesarias para evitar que los trabajadores queden expuestos a riesgos para su seguridad. Especialmente cuando hablamos de un riesgo alto de atropello, evidente para todo el que pase por esa zona y en una fábrica donde ya hemos tenido compañeros que han sufrido accidentes graves por este motivo.



¿Qué es la Igualdad de género?

“La Igualdad de género es un principio constitucional que establece que hombres y mujeres son iguales ante la ley”, lo que significa que todas las personas, sin distingo alguno, tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto.

En realidad en España existe una igualdad legal que se refleja en las leyes que emanan del Estado. Pero no existe una igualdad real en la sociedad, ya que dicha realidad nos demuestra que, aunque las discriminaciones directas sean cada vez menos, continúan existiendo discriminaciones que sitúan a las mujeres en una posición de desigualdad en relación a los hombres. Por ello, podemos afirmar que, a pesar de la existencia de la igualdad formal, aun no se ha alcanzado la igualdad efectiva.

Este es el principal motivo por el que la Sección Sindical de **CCOO** en B/S/H/ Montañana y Cartuja vamos a aportar nuestro pequeño grano de arena. Y empezamos con esta publicación con el fin de dar a conocer distintos aspectos en temas relacionados con la igualdad, con la finalidad de que la igualdad sea cada día más real.

¿Qué es la Igualdad Laboral?

La Ley de Igualdad nos ofrece una excelente guía para identificar los elementos cruciales que producen desigualdades. Actúa sobre muchos ámbitos de la sociedad y, entre ellos, el mundo laboral que en realidad es en el que nos centraremos principalmente, y nos ayudará a modificar esas “estructuras” que mantienen la desigualdad

La Igualdad Laboral de oportunidades promueve la equidad en el lugar de trabajo. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Según esta Ley, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, supone la ausencia de discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta.

Para corregir y compensar las supuestas desigualdades es necesario establecer medidas concretas y temporales que favorezcan, siempre en igualdad de condiciones, al sexo menos representado o discriminado. Estas acciones tienen que aplicarse mientras dure la situación patente de desigualdad y se deben recoger en un plan de igualdad del que hablaremos más adelante.

¿Crees que en tu empresa existe la igualdad real?

	Grupo		Cartuja		Montañana	
	Mar - 19		Mar - 19		Nov - 19	
TOTAL	3910		337		1428	
MUJERES	1307	33,43%	87	26%	578	40,48%
HOMBRES	2603	66,57%	250	74%	850	59.52%

Hay muchos parámetros que nos dicen que no. Por ejemplo, la Ley habla, entre otros supuestos, de la ***infrarrepresentación femenina***. Los datos de los que disponemos nos ponen muy lejos de la igualdad real.

6

¿Qué es la infrarrepresentación femenina?

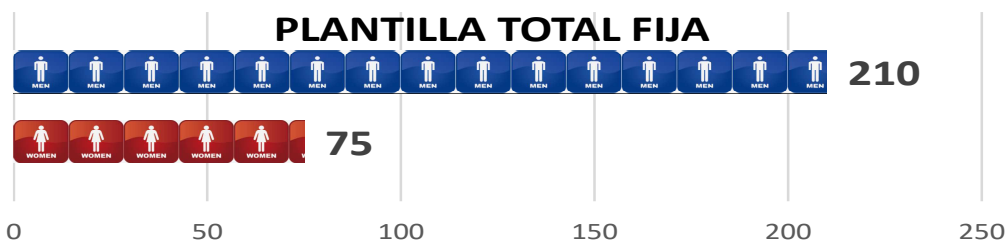
La infrarrepresentación femenina es simplemente la diferencia de representación de un sexo, en este caso el femenino, frente al otro en todos los niveles de la empresa.

Si buscamos la igualdad real, ésta debe estar presente en todos rincones de la empresa. En el cuadro anterior podemos apreciar como en el Grupo BSH existe una mayor presencia de hombres que de mujeres en el total, 66% de hombres frente a un 33% de mujeres. En Cartuja esta brecha se agrandaba hasta alcanzar el 74% frente al 26% de mujeres. En Montañana está en un 59% de hombres frente a un 41% de mujeres. Pero si seguimos desglosando los datos y nos vamos a las categorías, a los grupos profesionales y a los niveles de prima, los datos son todavía más sangrantes si cabe.

La evolución desde que entró en vigor la Ley de Igualdad, si bien es positiva, es, a todas luces, insuficiente. Vamos a necesitar más de un siglo para alcanzar la igualdad real. Cabe recordar que la Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición.

Pero esta igualdad, como decimos, debe de llegar a todos los rincones de la empresa, a todos los niveles. Podríamos alcanzar la paridad en los números totales pero, si la mayor presencia de mujeres se da en las categorías más bajas, en los niveles inferiores o en los puestos de menor responsabilidad, seguiríamos teniendo un problema.

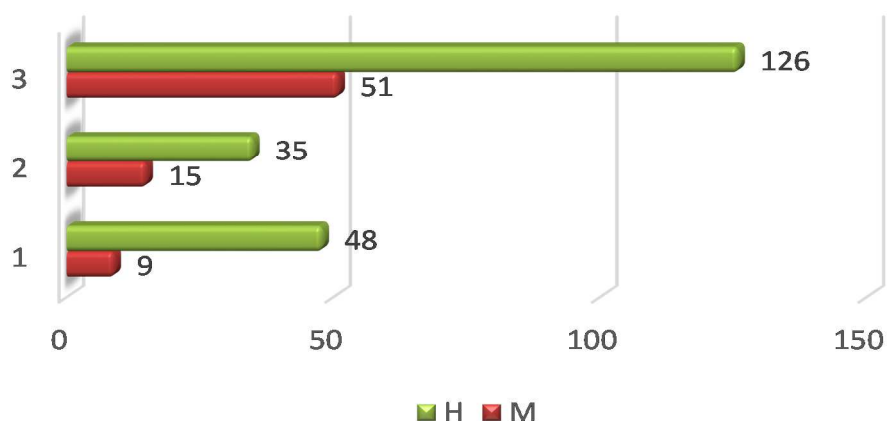
¿Cómo estamos en Cartuja?

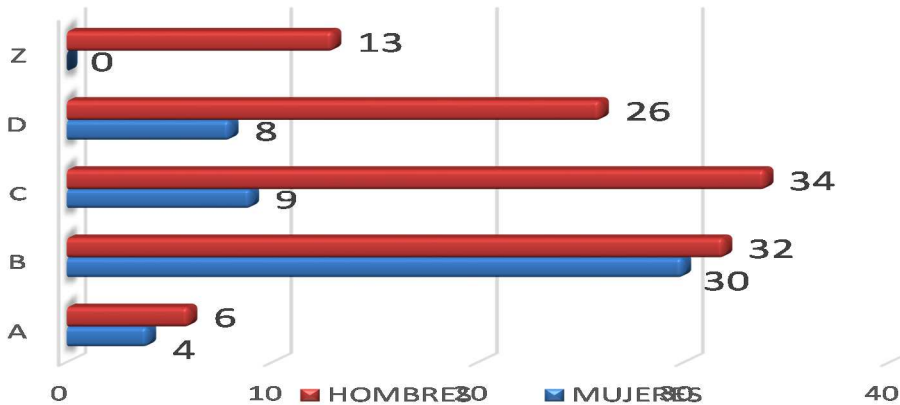


Las mujeres fijas únicamente representan un **26,32%** de la plantilla fija en la Cartuja

La representación femenina en los grupos profesionales, manifiestan una mayor representación en el grupo de menor valor el G3. El gráfico representa la planta de la Cartuja, pero en Montañana es similar.

REPRESENTACIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES





Dentro de los niveles de prima, también tienen una mayor representación en los niveles más bajos económicamente hablando. No existiendo presencia en el grupo Z, el de mayor nivel. (Datos Cartuja)

En los planes de Igualdad se deben recoger medidas que corrijan estas desigualdades. Pero hay poco interés de trabajar en la materia por parte de Dirección.

Ya existen empresas que van más allá de lo que marca la Ley, se lo toman en serio y hacen planes de igualdad consensuados con la representación social, crean equipos para su seguimiento. En esta, nuestra empresa, nos cansamos ya de proponer cuestiones y todo son buenas palabras pero luego todo va al cajón de "las propuestas perdidas".

Algunas de nuestras propuestas son:

Para la contratación de personal, se debe regular el sistema de selección dando una mayor representación al sexo menos representado en la totalidad de la plantilla.

Establecer acciones específicas para la selección de puestos, promociones internas, de modo que, en igualdad de condiciones, mérito y capacidad, tenga preferencia para ser contratado, promocionado el sexo que se constate como menos representado.

Empezar a emplear el CV ciego en los procesos de selección.

En fin ideas tenemos, ganas de mejorar también, aunque nos las quiten poco a poco estos de RRHH. De momento seguiremos con estos artículos con el objetivo explicado al principio de este artículo.

Recordar a la Dirección que nuestro Plan de Igualdad, venció ya en 2016, se le dio una prórroga a la Dirección de un año, es decir, en 2017 debería haberse revisado el diagnóstico. Estamos en 2020 y todavía no tenemos un diagnóstico consensuado. Además cuando acudimos a la Inspección de Trabajo para buscar una solución al tema, es como en la mayoría de los casos, un puto caso.



En esta ocasión la fotodenuncia que acompaña este artículo pertenecería al género de "la foto más absurda".

Estamos acostumbrados a ver en redes sociales fotografías tan absurdas, tan surrealistas como la que ilustra la parte derecha de nuestra imagen.



Al verla no se nos ocurre más que pensar: ¿pero quién ha sido el "lumberas" que ha plantado un árbol en medio de un carril-bici"? y llegamos a pensar que eso no puede ser real, que no es más que una foto trucada para echarse unas risas. Que a nadie con dos dedos de frente se le ocurre diseñar un carril bici con árbol en medio incluido. Y ya, lo de pintar la flecha de marcha en medio del árbol es para nota.

Pues tal vez podríamos pensar que la parte izquierda de esa foto también lo es. Una foto trucada, un montaje fotográfico falso, que no existe.

Pero vamos que si existe. Y está en la Sección de Mecánica de La Cartuja. Una impresora para la nueva línea del bastidor de la lavadora que invade completamente el carril peatonal. Los "lumberas" existen de verdad y está visto que en La Cartuja alguno tenemos.

No obstante, la decisión es simple: impresora y paso peatonal no pueden compartir el mismo espacio. Hay que priorizar al igual que con el árbol y el carril bici. Habrá que decidir, por la seguridad de las personas (en el caso de la impresora) y por el bien del árbol (en el caso del carril bici) qué es más importante. En ambos casos, para **CCOO**, la solución es más que evidente.

Quizá se trate de algún descerebrado negacionista o simplemente de alguien que se cree que estaba haciendo una gracia y realmente la gracia la tiene en el culo.

CCOO no pretende ni busca gustar a todo el mundo, pero respeta a todo aquel que no piensa como esta organización y quienes la componen.

Cuando publicamos carteles, calendarios, tablas salariales, lo que sea que se promueva desde nuestra organización, lo hacemos desde el más estricto respeto a todas las personas que piensan diferente de nosotros y con el único afán de informar, de hacer oír nuestra opinión.

Lo que nunca esperamos es que haya graciosillos, que, amparados en el anonimato, se dedican a garabatear nuestra información, nuestros carteles. No es la primera vez que nos ocurre, pero es que esta vez se ha pasado veinte pueblos. Y es la gota que ha colmado el vaso de nuestra paciencia.

El pasado 27 de septiembre **CCOO**, al igual que otras instituciones y organizaciones sensibilizadas por el cambio climático convocamos una jornada de movilización bajo el lema "Movilización Mundial por el Clima" y colocamos carteles en La Cartuja animando a compañeros y compañeras a participar en este día de

movilización mundial por la defensa del Clima.

Y parece ser que no todo el mundo está de acuerdo con que esto (el cambio climático) esté ocurriendo ya, a la vista de la "dedicatoria" en este cartel. Y había que hacer la gracia. Había que "echar unas risas" a costa de la organización que convocaba (en este caso **CCOO**) y de la persona que en estos momentos más conciencias está removiendo para evitar que no haya posibilidad de marcha atrás.

¡Felicidades quien quiera que seas! Has conseguido llamar nuestra atención con tu bravata. Pero que sepas que el anonimato no te ampara. Y que no insulta quien quiere, sino quien puede. Y tú no puedes. Desde **CCOO** no sentimos sino el más absoluto de los desprecios hacia las personas como tú que, amparados en el

anonimato, se dedica a intentar denigrar a otros. Eso sólo tiene un nombre, se llama cobardía.

Por cierto el nombre completo de esa persona que citas es Greta Thunberg y con tan pocos años ha tenido la valentía de decir verdades como puños a la cara de las personas que tienen en su mano evitar que se cumplan las peores predicciones sobre el Cambio Climático. Pero a ti qué más te da. Con tu garabato ya tienes suficiente.



El pasado 19 de marzo se publicaba en el BOE el "Decreto-ley 4/2020 de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre".

Ese día se ponía fin a una injusticia que inició con su Reforma Laboral José Luis Rodríguez Zapatero, pero que endureció todavía más si cabía (y cupo) Mariano Rajoy. Una injusticia que hacía que los trabajadores y las trabajadoras de este país tuviéramos que elegir entre coger la baja por estar enfermos, y correr el riesgo de que una serie de desafortunados encadenamientos de pequeñas bajas nos abocaran a ser "carne de cañón" de tan nefasto artículo, o no coger la baja para no perder el empleo e ir a trabajar (vamos a decir) sin estar en las mejores condiciones de salud para desarrollar correctamente nuestro trabajo. O lo que viene a ser lo mismo, acudir a "currar" con fiebre, con fuertes dolores de espalda, de muñeca o de vete a saber tú de qué. Pero ir a trabajar para no perder el trabajo.

Eso el día 19 de febrero se acabó. ¡Pero ojo! El poder de despedir sigue teniéndolo el empresario. Eso no se nos ha de olvidar. Y esto únicamente quiere decir que gracias a esta Ley lo puede tener un poco más difícil, pero no imposible. No hay carta blanca, quien cometa fraude con las bajas, nos perjudica a todos los que actuamos correctamente y además se

arriesga a verse en la calle con una mano delante y otra detrás.

Para **CCOO** no es lo único que hay que derogar de la Reforma Laboral (de las 2 últimas). Pero también queremos ser realistas. Cuando un Gobierno progresista como el que ahora tenemos todavía no lo ha hecho, lo más probable es que termine por no hacerlo. Luego lo que sí hay que exigirle es que toda aquella normativa lesiva para los intereses de los trabajadores de este país que se incluyó sobre todo en la Reforma del gobierno de Mariano Rajoy sea eliminada.

Y algunas ideas se nos ocurren. Por ejemplo la eliminación de la Ultraactividad que tanto daño está haciendo a la negociación de los convenios obligando a negociar con la presión de que si transcurre un año de negociación de convenio, y no se llega a acuerdo, éste perderá su vigencia y, salvo pacto contrario, se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. En nuestro caso el convenio Regional.

Otra de las cosas que se nos ocurren, así a bote pronto, es la eliminación de la cláusula de descuelgue de los convenios pactados por parte de los empresarios por las que de modo unilateral pueden decidir que ya nos les interesan las condiciones pactadas en convenio y cumpliendo una serie de requisitos específicos alegar su descuelgue. No ha sido nuestro caso, pero en estos momentos existe esa posibilidad legal.

Estaremos atentos.



El pasado 22 de enero tuvo lugar una reunión en el Centro Cívico de La Cartuja para repasar la situación en la que se encuentra nuestra reclamación y los pasos a dar de cara a la aprobación en el Congreso de unos nuevos Presupuestos del Estado con la idea final de que se incluya en los mismos el soterramiento de este cruce que nos trae de cabeza a todos los que lo sufrimos diariamente.

La última información de que disponemos es que el Subdelegado del Gobierno en Aragón el pasado 24 de febrero confirmó que el Proyecto está redactado y pendiente de aprobación en el Ministerio para su inclusión en los próximos presupuestos. El coste del proyecto es de entre 12 y 15 millones de euros.

También se nos indicó que, al precisar de realizar expropiaciones, tiene que salir a información pública para que se puedan presentar alegaciones. Eso podría alargar algo este proceso, pero hay que confiar que, así y todo, llegue a tiempo de incluirse en los Presupuestos Generales del Estado.

En la reunión mantenida el día 22 también se acordó recoger nuevamente una serie de firmas de los comités de empresa involucrados en esta reclamación, pero principalmente las firmas de las empresas que operan en el entorno de este nudo de comunicaciones como le ocurre a BSH La Cartuja.

Es importante una implicación total por parte de las empresas a la vista de lo conseguido por Amazon en el Burgo de Ebro, la cual tiene el compromiso del Ministerio de desdoblarse la carretera de Castellón entre El Burgo y Fuentes para facilitar su instalación en el polígono de esta población. Evidentemente es importante el desdoblamiento de toda la carretera, pero si antes no se actúa en la rotonda con la Z-40 el cuello de botella que ésta supone seguirá causando problemas tanto al personal usuario de

esta vía como a todas aquellas empresas (grandes o pequeñas) que quieran instalarse en ese entorno. Y ya tenemos algunas empresas de un tamaño más que aceptable: BSH La Cartuja, el PTR, Tudor, Saica II, La Zaragozana o la

propia Amazon, por citar algunas de ellas.

Entre todos y con la ayuda de nuestros representantes políticos en Madrid hemos conseguido que el proyecto salga adelante ya. Para ello también se han comprometido DGA y Ayuntamiento de Zaragoza. El interés social y empresarial existe. Ahora hay que ver la voluntad política.

En dicha Coordinadora participa desde el primer día el Comité de Empresa de La Cartuja y de forma muy activa **CCOO**.



Paquete Semana Santa 2020

Pirineo Huesca • Ordesa • Aínsa • Centro BTT Zona Zero



Vacaciones en Familia • Relax • Disfruta con tus hijos



NATURALEZA

PRIMAVERA

EXCURSIÓN

DIVERSIÓN

OPCIONES DE ALOJAMIENTO

5 días / 4 noches – Pre/Post Semana

Hab. Doble
Hostal Casa Cambra

169 €

Hab. Triple
2 adultos + 1 niño

199 €

Bungalow

1 hab. 2-4 personas

229 €


EL PAQUETE INCLUYE:

- ✓ **5 DÍAS / 4 NOCHES*** en el alojamiento seleccionado
* Entre el 3 y el 8 de Abril y entre el 13 y el 18 de Abril 2020
- ✓ **ASESORAMIENTO e INFORMACIÓN TURÍSTICA** sobre Excursiones, Rutas y Actividades a realizar
- ✓ Opcional: **MEDIA PENSIÓN** o **PENSIÓN COMPLETA**
* Media Pensión: 21,50 €/adulto y día /// 17 €/niño y día
* Pensión Completa: 33 €/adulto y día /// 25,50 €/niño y día




* Promoción no acumulable a otras ofertas o descuentos. Otras opciones de fechas o alojamientos consultar. IVA incluido



 info@morillodetou.com

Información y reservas

 974 500 793 • 976 200 496