

TIRITANDO

ÓRGANO DE EXPRESIÓN DE LOS TRABAJADORES DE
PAUL HARTMANN, S.A. - DICIEMBRE. 2018 - N.º 02

comite.phsa@hartmann.info / rmunoz@ccoo.cat

SECCIÓN SINDICAL CCOO

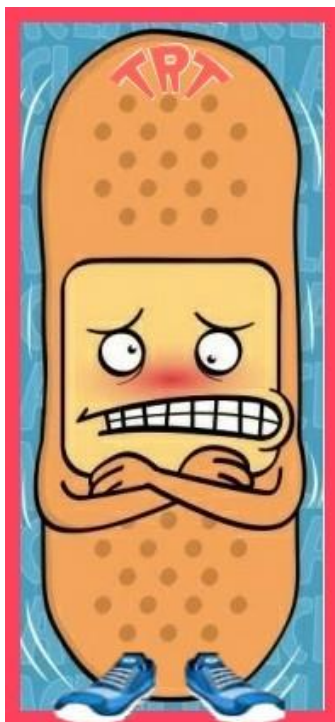
REVISTA DE PAUL HARTMANN, S.A.

Hola de nuevo, ya estamos aquí otra vez, la Sección sindical de CCOO con el presente número os desea a todos una **FELIZ NAVIDAD** y un **FELIZ AÑO 2019**.

Una pregunta: la tiritita del dibujo, ¿está enfada? o ¿tiene frío?

Os recordamos que esta publicación no podría salir a luz, sin la ayuda de todos vosotros.

MUCHAS GRACIAS.



¡JUNTOS SOMOS MÁS FUERTES 2!

CCOO 
indústria

EDITORIAL: “¿Periodistas?”

No somos periodistas somos Representantes de los Trabajadores. Esa sería la respuesta que daríamos a aquellas personas que por alguna razón menospreciaron el **trabajo** que realizamos con el primer número de “TIRITANDO”. Ser Representante de los Trabajadores no sólo es un título, es mucho más, es representar un colectivo de la mejor manera posible, defendiendo sus derechos, informando, comunicando el trabajo realizado. Nosotros nos comunicamos con el tablón, en persona, ahora con una revista, esa es la idea, no la de ser periodista.

Si miramos las diferentes definiciones que tiene la palabra TRABAJO, una de ellas dice “se denomina trabajo a toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación. Hay a veces que se recibe alguna compensación y otras no, como el trabajo doméstico o el de los abuelos con sus nietos. ¿Realizar la revista es trabajo? ¿Recibo algo a cambio? Hay quien dirá sí, hay quien pensará que no, hay quien le dará igual y no pensará. Pues mi opinión es **SÍ**. Todas las muestras de apoyo que recibimos con la primera publicación de **“TIRITANDO”**, ha sido nuestra compensación.

Hoy se publica el segundo número y eso es gracias a todos/as vosotros, sin vosotros y vuestra confianza este proyecto no sería posible.

El primer número salió justo antes de Semana Santa, esta segunda edición antes de Navidad, ¿podremos tener el siguiente número para antes del verano?, esa es la idea, a ver si puede ser.

Gracias por vuestro apoyo y cariño, recordad: JUNTOS SOMOS MÁS FUERTES 2.

Por: Ruper Muñoz

EQUIPO DE REDACCIÓN DE TIRITANDO: Ruper Muñoz, Abel Moya, Cati Fernández, Claudi Colldeforns, Jose Ángel Franco, José Castillo, José González, Kike Uría, Carles Rovira, Javier Álvarez.

NOTICIAS comité.



Sin darnos cuentas, habrán pasado las navidades, nos habremos comido los turrónes y comenzará el nuevo año, 2019. ¡Qué de lejos queda el efecto 2000! El año nuevo siempre trae nuevas ilusiones, nuevos deseos, nuevos retos y nuevos objetivos, por eso la **Sección Sindical de CCOO** no va a ser menos.

Este año comienza con un gran reto, las elecciones sindicales. Sí, ya han pasado 4 años, parece que fuera ayer cuando se hicieron las votaciones. Otra vez 9 puestos a cubrir, ¿serán los mismos?, ¿habrá cambios?, ya se verá.

Una de las cosas que si os podemos garantizar y de la cual nos sentimos enormemente orgullosos, es que el proceso una vez más, será SUPER DEMOCRÁTICO. A día de hoy, somos casi 100 afiliados/as a CCOO en Paul Hartmann, s.a., y estas personas serán las que con su voto decidan cual es el orden de la lista de la candidatura de CCOO.



Por: **Sección Sindical CCOO- PHS**A (Carles, Kike, Cati, José C, Abel, Jose A, Claudi, Javi, José G y Ruper)

ARTICULOS.

COMO SABER SI SUFRES DESGASTE LABORAL

El desgaste laboral es un tipo de estrés que se origina por diferentes causas y que puede tener un severo impacto en la salud y calidad de vida, estar atento a las señales es clave. Los síntomas incluyen: desde que cueste más de lo normal ir al trabajo, hasta físicos como dolores de cabeza espalda u otros.

Preguntas a hacerse para saber si tienes o no desgaste laboral:

¿Te volviste cínico o crítico en el trabajo?

¿Te cuesta mucho ir, y una vez que llegas, tienes problemas para comenzar a trabajar?

¿Estás irritable o impaciente con tus colegas o clientes?

¿Te falta energía para ser productivo constantemente?

¿Te sientes desilusionado con tu trabajo?

¿No te sientes satisfecho con tus éxitos?

¿Tienes dolores de cabeza, espalda u otros problemas físicos inexplicables?

¿Cambiaron tus hábitos de consumo, de comida o alcohol para sentirte mejor?

Si respondiste si a alguna de las preguntas, es posible que tengas desgaste laboral.

Consulta a tu medico o acude a un especialista como un psicólogo.

Detectar estas señales y solucionarlas será importante para tu vida laboral y personal, si no lo solucionas tendrás trastornos más importantes en un futuro. Cuidarse es muy importante.

SENTIRSE BIEN ES LO MAS IMPORTANTE, LO DEMAS VIENE SOLO

Fuente: La Vanguardia, sept. 2018

Por: Carles Rovira

SALUD LABORAL.

Los miembros del C.S.S recuerdan lo establecido en el artículo 73 del XVIII Convenio General de Química " prendas de trabajo " donde se establecen una serie de normas: Las empresas proveerán con carácter obligatorio gratuito al personal que por su trabajo lo necesite, las siguientes prendas de trabajo:

- Técnicos: 2 batas al año
- Personal obrero: 2 mudas al año.

Actualmente, y bajo acuerdo interno entre los representantes de los trabajadores y la empresa, se establece un sistema de demanda (rellenando un impreso).

Para realizar el correcto ciclo de lavandería de las prendas se deben tener 3 mudas por trabajador.

Debido al estado de la esclusa actualmente, y a las últimas auditorías internas realizadas, los miembros del C.S.S abordarán este tema para que la empresa se comprometa a poner los recursos oportunos para optimizar el proceso de lavandería y unificar el proceso actual que es bastante engorroso.

Que la empresa que se encargue del proceso de lavado reponga automáticamente las batas en mal estado y evitemos prendas sucias. (Que esta lleve la gestión desde el marcado de ropa, al tejido, los arreglos, los marcados de EPIS, EPA,...).

También, desde el C.S.S nos comprometemos a introducir en la negociación del nuevo proceso el lavado de la bata azul de la cantina ya que consideramos que, si queremos ser excelentes, también la empresa debe de ser excelente con sus trabajadores y, creemos oportuno que esta prenda de uso diario debe estar igual o mejor que la bata blanca y que los trabajadores no deban llevar a casa ropa de trabajo.

Atentamente

¡¡¡Los delegados de prevención os desean buenas fiestas y una buena entrada de 2019 con mucha seguridad y salud!!!

Por: Jose Ángel Franco

OPINIÓN. ¿Fruta? Me gusta, pero también otras cosas.

El pasado mes de enero (**nunca mejor dicho lo de pasado**) el Comité de Empresa solicitó a la Empresa un listado de todos los beneficios sociales que tenemos. Después de prácticamente un 1 año, seguimos a la espera.

“Tengo una opinión muy personal al respecto y es la siguiente: Como tenemos tantos beneficios no hay lugar ni tiempo dónde listarlos.”

Si la memoria no me falla, en el año 2006 más o menos los beneficios sociales eran los siguientes:

- 1- **Nacimiento**: Lote de productos y ramo de flores.
- 2- **Defunción**: Corona de flores.
- 3- **Años de antigüedad**: **25 años**, reloj grabado + vale corte inglés de 150€ y **35 años**, vale corte inglés de 500€ + cartera para hombres y ramo de flores para mujeres. En ambos casos había comida con Dirección General, RRHH y Dirección de PHSA.
- 4- **Matrimonio**: Ramo de flores
- 5- **Aniversarios**: Carta de felicitación enviada a casa.
- 6- **Cena de Navidad**: Regalos, sorteos, actuación, ...
- 7- **Lotes de Navidad**
- 8- **Anticipos de dos nóminas**

Llegamos al año 2009, un año de cambios para Hartmann, el departamento de RRHH pasa a tener un nuevo responsable, esta persona sería el nuevo director/a de RRHH para Hartmann España, para las dos compañías.

El mes de diciembre de 2009 fue la última vez que se abonó los 500€ de regalo a las personas con 35 años de antigüedad, RRHH decidió de manera unilateral que eran 300€, se suprimió también la cartera y el ramo de flores, a los de 25 años se les quitó el reloj, se suprimió el lote de productos de Hartmann por nacimiento, más tarde la carta de felicitación enviada a casa pasó a ser un mail (**es verdad, que hay que adaptarse a las nuevas tecnologías, pero hay personas que no disponían de correo electrónico en esos momentos**).

Por cierto, una pequeña reflexión, ¿a alguien le parece igual que a mí que la carta de felicitación es un beneficio social? Que cada uno piense lo que crea.

En mi propia persona viví la decisión de manera unilateral de retirar el lote de productos por nacimiento, no tuve lote ni en 2010, ni en 2012, la verdad que sería el destino. El lote por nacimiento fue instaurado otra vez, sobre el año 2017, diferente, de menor calidad, pero

como diría una persona muy cercana a mí: “a caballo regalado no le mires el dentado”.

¿Por qué preguntamos ahora por los beneficios sociales?

- Porque sabemos que en Montornés tienen muchos y nosotros no. MENTIRA.
- Porque Montornés se aprovecha de nuestros beneficios y nosotros no de los suyos. MENTIRA
- Porque está más que estudiado por expertos, que una Empresa con beneficios sociales, **aumentan la productividad** y parece que en Mataró no lo saben. VERDAD.
- Porque estamos cansados de que cuando hay que reducir costes, los empleados por el bien de todos, **aceptemos**, nos quitamos el lote de navidad, la famosa cena, incluso no hagamos ni una fotocopia en color (acordaros los más antiguos del “Plan Kobra”) y cuando hay beneficios, gracias a todos, sólo se beneficien algunos. VERDAD.



¿Fruta? Me gusta, pero también otras cosas.

En verano de 2017, después de varias reuniones insistiendo en los beneficios sociales, la Empresa nos comunica que uno de ellos es que hay fruta en las salas de reuniones, la respuesta por parte del comité, fueron unas carcajadas,... Nunca el personal de producción se aprovecharía de ese beneficio social. Un año más tarde la Empresa pone a disposición de todos los empleados fruta en el comedor, nos parece perfecto, pero le comunicamos que se intente reponer la fruta a alguna hora que se pueda beneficiar el turno de la tarde y el de la noche.

Otro beneficio que nos dice la Empresa que tenemos es: al solicitar un pedido personal por AMAZON por ejemplo, podemos poner la dirección de Hartmann para recibirlo. Hace 15 días se lo comenté a una amiga que trabaja en otra empresa y se puso a reír en mi cara. La verdad te hace pensar un poco....

Queremos becas escolares, planes de pensiones, 100% en todas las bajas, tickets restaurant, días de libre disposición, servicio médico, regalos de empresa,... **QUEREMOS AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD.**

Por: Ruper Muñoz

SALUD LABORAL.

Conciliación de la vida laboral y familiar: Ventajas y medidas a tener en cuenta

La conciliación de la vida laboral y familiar es uno de los aspectos con mayor margen para la mejora dentro del panorama laboral español. Esto tiene como efectos directos sobre la sociedad española una constante caída de los índices de natalidad, actualmente en 1,39 hijos por pareja y en el retraso de la edad en la que los españoles se convierten en padres.

¿Qué es la conciliación de la vida laboral y familiar?

Este término se refiere a que los trabajadores y trabajadoras tengan la misma posibilidad de compatibilizar su faceta profesional y su vida personal y familiar, de manera que la persona pueda desarrollarse de forma plena en ambos ámbitos.

¿Qué medidas existen en España para fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar?

Baja por maternidad: 16 semanas ininterrumpidas desde el día del parto y se trata de un derecho remunerado al 100% del salario de la trabajadora. De éstas 16 semanas. Las 6 primeras son de disfrute obligatorio para la madre, mientras que las 10 siguientes pueden ser repartidas entre los dos miembros de la pareja.

Baja por paternidad: Desde Julio de 2018 la baja por paternidad es de 5 semanas y se trata de un derecho retribuido también al 100% del salario del trabajador.

Permiso de lactancia: Las madres con hijos en periodo de lactancia, es decir desde el nacimiento hasta los 9 meses, tendrán derecho a ausentarse 1h de cada 8 de jornada laboral para cumplir con esta función.

Excedencias para el cuidado de hijos y otros familiares: Las excedencias son periodos en los que los trabajadores realizan un parón en su vida laboral, dejando de percibir a su vez su salario durante este tiempo. De forma general, los trabajadores pueden acogerse a excedencias voluntarias de entre 4 meses y 5 años de duración.

Reducción de la jornada laboral: los padres y madres trabajadoras con hijos menores de 12 años o con familiares dependientes a su cargo hasta un segundo grado de consanguinidad o afinidad, pueden acogerse a una reducción de su jornada laboral diaria con su correspondiente reducción proporcional de sueldo.

¿Cuáles son las ventajas de una buena conciliación de la vida laboral y familiar?

Para los trabajadores y las trabajadoras:

- mejora de la calidad de vida.
- Fomento de igualdad entre hombres y mujeres.
- Reducción de los niveles de estrés y mejora de la salud.
- Mayor bienestar personal y satisfacción profesional.
- Aumento de la motivación.
- Mayores posibilidades de desarrollo personal y profesional.

Para las empresas:

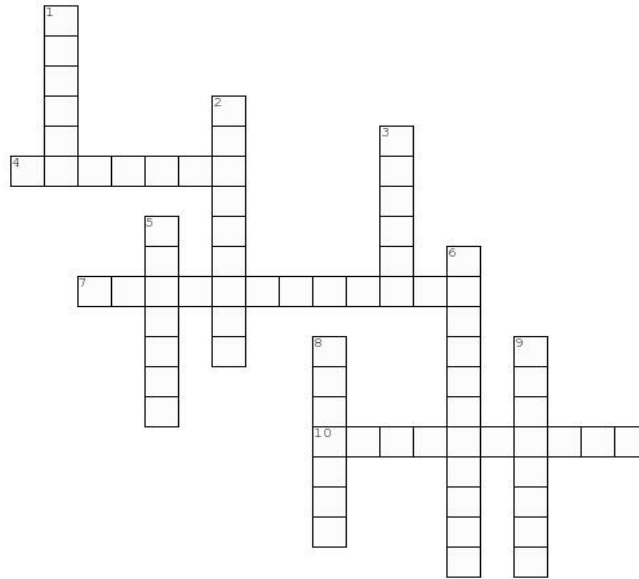
- Reducción de los índices de absentismo laboral en la empresa.
- Aumento de la productividad.
- Mejora del ambiente de trabajo.
- Mejora de la imagen de la empresa.
- Retención del talento en la empresa, así como atracción de talento nuevo gracias a las buenas condiciones laborales.

P.D: La conciliación de la vida laboral y familiar no solamente se refiere a tiempo para el cuidado de familiares sino también a tiempo para el ocio, el descanso o la formación.

Por: Abel Moya García
Fuente: cuentafacto

CruciHartmann

Inquietudes reales del personal de Hartmann.



Horizontal

- 4. Filtración de agua a través de un techo.
- 7. Armonía y buena correspondencia entre compañeros.
- 10. Modo de actuar en secreto con respecto a asuntos que debieran manifestarse.

Vertical

- 1. Grupo de personas organizado para una investigación o servicio determinados.
- 2. Que tiene resignación.
- 3. Tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos.
- 5. Conjunto de personas que comparten alguna condición, opinión o tendencia.
- 6. Oposición o rivalidad entre dos o más personas que aspiran a obtener la misma cosa.
- 8. Fuerza moral o influencia ejercida sobre una persona para condicionar su comportamiento.
- 9. Disposición favorable o desfavorable de un conjunto de personas hacia alguien o algo.

HISTORIA. Deportes.





indústria

CALENDARI LABORAL 2019

| GENER | | | | | | |
|-------|----|----|----|----|----|----|
| Dl | Dm | Dc | Dj | Dv | Ds | Dg |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28 | 29 | 30 | 31 | | | |

| FEBRER | | | | | | |
|--------|----|----|----|----|----|----|
| Dl | Dm | Dc | Dj | Dv | Ds | Dg |
| | | | | 1 | 2 | 3 |
| 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 25 | 26 | 27 | 28 | | | |

| MARÇ | | | | | | |
|------|----|----|----|----|----|----|
| Dl | Dm | Dc | Dj | Dv | Ds | Dg |
| | | | | 1 | 2 | 3 |
| 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |

| ABRIL | | | | | | |
|-------|----|----|----|----|----|----|
| Dl | Dm | Dc | Dj | Dv | Ds | Dg |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| 29 | 30 | | | | | |

| MAIG | | | | | | |
|------|----|----|----|----|----|----|
| Dl | Dm | Dc | Dj | Dv | Ds | Dg |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | | |

| JUNY | | | | | | |
|------|----|----|----|----|----|----|
| Dl | Dm | Dc | Dj | Dv | Ds | Dg |
| | | | | | 1 | 2 |
| 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |

| JULIOL | | | | | | |
|--------|----|----|----|----|----|----|
| Dl | Dm | Dc | Dj | Dv | Ds | Dg |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| 29 | 30 | 31 | | | | |

| AGOST | | | | | | |
|-------|----|----|----|----|----|----|
| Dl | Dm | Dc | Dj | Dv | Ds | Dg |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | |

| SETEMBRE | | | | | | |
|----------|----|----|----|----|----|----|
| Dl | Dm | Dc | Dj | Dv | Ds | Dg |
| | | | | | | 1 |
| 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |
| 30 | | | | | | |

| OCTUBRE | | | | | | |
|---------|----|----|----|----|----|----|
| Dl | Dm | Dc | Dj | Dv | Ds | Dg |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28 | 29 | 30 | 31 | | | |

| NOVEMBRE | | | | | | |
|----------|----|----|----|----|----|----|
| Dl | Dm | Dc | Dj | Dv | Ds | Dg |
| | | | | 1 | 2 | 3 |
| 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | |

| DESEMBRE | | | | | | |
|----------|----|----|----|----|----|----|
| Dl | Dm | Dc | Dj | Dv | Ds | Dg |
| | | | | | | 1 |
| 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |
| 30 | 31 | | | | | |

G1 30

4 HORAS TM (6 a 10) Y TT (10 a 14) TN: FIESTA

G2 30

G3 30

#ofensivaCCOO