



La Gaceta ^M_D_F

ORGANO INFORMATIVO DE SINTRATABLEMAC

Edición #3 Barbosa, Agosto de 2016

Trabajando juntos por un mañana más justo

DOS AÑOS DE LUCHA, DOS AÑOS DE RESISTENCIA.



Nuevamente como cada 29 de junio, recordamos aquel día en que los trabajadores de **TABLEMAC MDF** nos cansamos de seguir siendo pisoteados al antojo de la administración de la empresa, que como era de esperarse, desde el primer día demostraron que para ellos toda muestra de carácter y de organización por parte de nosotros como trabajadores nunca será bien recibida.

La única salida que nos quedaba en aquellos días para ser escuchados era **ORGANIZARNOS**, era luchar por nuestros derechos laborales y por bienestar de los trabajadores y sus familias, es así como seguimos recordando el día que todos como miembros activos de **SINTRATABLEMAC** empezamos a recorrer este arduo camino de lucha obrera, en el que tenemos como principio y razón fundamental de todas nuestras acciones **LOS TRABAJADORES DE TABLEMAC**.

Queremos agradecer a todos los afiliados a la organización sindical, a las organizaciones hermanas por brindarnos su apoyo incondicional, y en este crucial momento elevar una voz de apoyo a nuestros compañeros de la planta Tablemac Yarumal con su seccional **SINTRAPULCAR YARUMAL**, organización que al igual que **SINTRATABLEMAC** tiene su origen

por los atropellos de la administración, los malos tratos al trabajador, la desigualdad de salarios y demás abusos, aun en la distancia, esta joven pero valerosa organización siempre estará para apoyar esta larga lucha y con mucha unión y fortaleza, como hermanos compartiremos unos ideales claros **LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR**.

A puertas de negociar nuevamente las peticiones de los trabajadores y una nueva convención colectiva de la que todos en Tablemac MDF nos veremos beneficiados, son muchos los puntos que serán materia de debate y en los cuales haremos el mayor esfuerzo por satisfacer las necesidades de nuestros compañeros, el trabajo para preparar este crucial momento es arduo y constante, pero con la entrega y la unión de los trabajadores lograremos que el ambiente laboral, la calidad de vida de nuestras familias y el fortalecimiento de nuestra organización sean puntos de los nos podamos sentir orgullosos.

**VIVA LA JUSTA LUCHA DE LOS
TRABAJADORES DE TABLEMAC BARBOSA Y
TABLEMAC YARUMAL...
VIVA... VIVA... VIVA!!**



NACE SINTRAPULCAR SECCIONAL YARUMAL.

Al contrario de lo que muchos piensan sobre el ambiente laboral de nuestros compañeros de la planta de Yarumal, nuestros colegas desde hace años vienen siendo testigos de una cantidad de irregularidades y de injusticias, que de la manera más valiente los lleva a conformar la seccional de SINTRAPULCAR YARUMAL.

Contra todo pronóstico y deseo de la patronal, los trabajadores de Tablemac aunque a la distancia, han comenzado a despertar y a exigir un cambio más que merecido, por tantos años de entrega y sacrificio por una empresa que, aunque buena, tiene una administración que no reconoce ni valora nuestro trabajo en ninguna de las plantas de producción a lo largo del territorio nacional.

Cada vez era mayor la necesidad de una organización que luchara por los derechos de los trabajadores en Yarumal, cada vez más seguían creciendo las diferencias entre empresa y trabajadores, pero ha llegado la hora de luchar, ha llegado el momento de despertar y de darnos cuenta que si no luchamos por lo que merecemos nos estamos resignando a que sigan jugando con nuestro futuro y el de nuestras familias, es el instante preciso para reflexionar y darnos cuenta que nadie nos regala nada, que para la compañía solo somos mano de obra y no personal que da y entrega el alma por su trabajo y que ha hecho de esta una gran empresa.

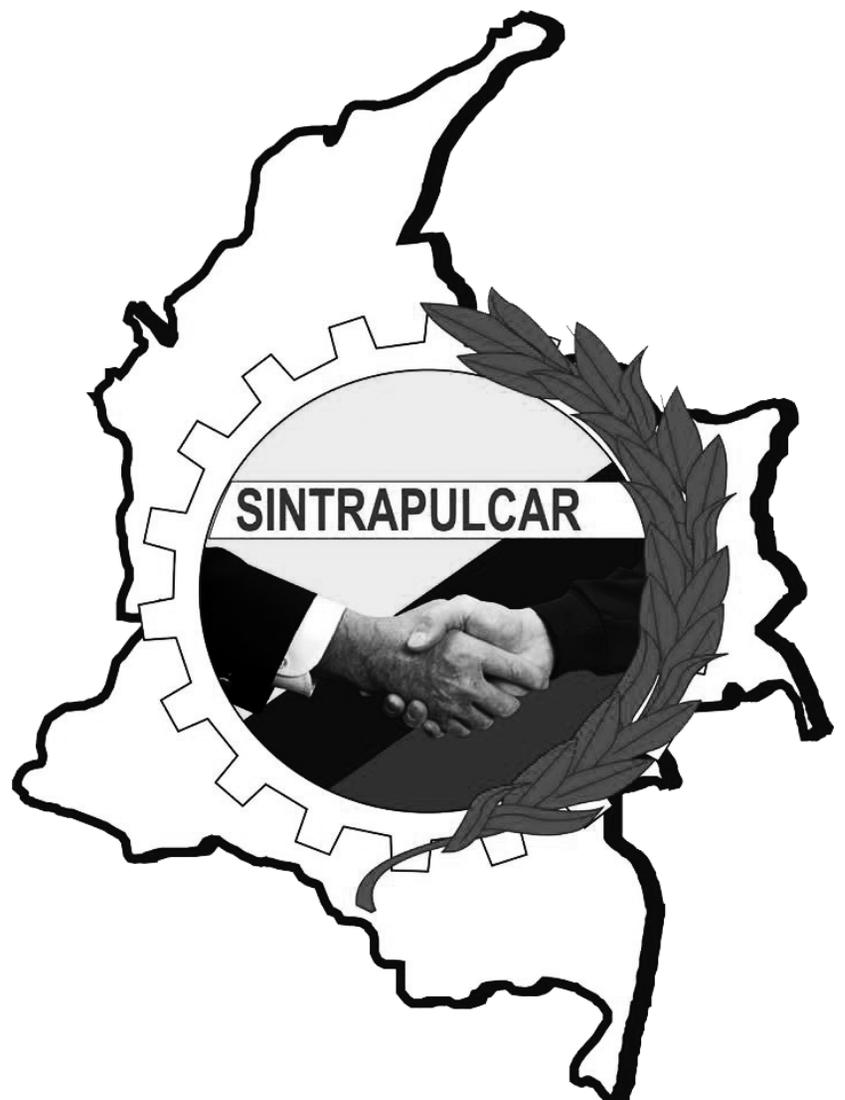
Aunque intenten disimularlo, al patrón no le gusta que el trabajador reaccione ante todos esos desmanes y esas malas acciones que solo van encaminadas a ejercer un “control” total sobre el capital, control que se ve reflejado en el intento de hacernos pensar que tener vos y pensamiento propio está mal.

Hasta el momento hemos hecho lo posible por acompañar a nuestros compañeros de Yarumal en

este proceso que están empezando, y más ahora que están próximos a presentar su justo pliego de peticiones.

Puede que seamos una organización joven, nos sobran las ganas de luchar y de seguir adelante, es por esto que nuevamente nos sentimos orgullosos de nuestros hermanos de la planta Yarumal por este gran logro, y de antemano extendemos una vos de aliento y de acompañamiento para esta lucha que tiene un solo fin **EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES.**

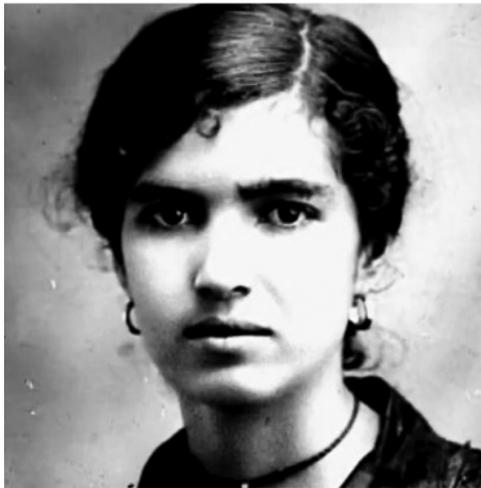
**VIVA LA JUSTA LUCHA DE LOS
TRABAJADORES DE TABLEMAC...
VIVA SINTRAPULCAR SECCIONAL
YARUMAL... VIVA... VIVA... VIVA!!**





BETSABÉ ESPINAL UNA MUJER ADMIRABLE.

Con tan solo 24 años, esta joven lideró una de las luchas que más recordará el pueblo antioqueño.



Era el día 20 del mes de febrero del año 1920, tal vez un día como cualquier otro pero no, para ella no lo era; estaba dispuesta a salir a pelear por lo que

siempre tuvo derecho y por eso en la Fábrica de Tejidos de Bello Antioquia ese día no se trabajó. Esta fábrica fue fundada en 1902 con maquinaria traída desde Inglaterra, al frente de ella estaba don Emilio Restrepo un accionista adinerado de Medellín que se recuerda llegando a la fábrica en su coche tirado por caballos ingleses.

Betsabé era una humilde campesina de tan solo 24 años, pero eso no le impidió armar una revolución y dejar huella en la historia del país al liderar la huelga que según cuentan, duró 21 días y participaron alrededor de 400 mujeres que eran quienes constituían el mayor porcentaje de trabajadores debido a que no requerían fuerza física ni educación. En Bello las obreras laboraban en precarias condiciones, por eso cansadas de tanto maltrato decidieron protestar contra tantas injusticias; eran víctimas de abuso sexual que cometían los supervisores y mayordomos, se les prohibía usar calzado, entre otras.

Que reclamaban las obreras:

Lo primero que exigieron fue la igualdad de salarios, una obrera ganaba entre \$0.4. y \$1.00 a la semana; los hombres ganaban por el mismo oficio entre \$1.00 y \$2.70 semanal. Existía un sistema de multas que las obligaba a pagar por cualquier contratiempo, por llegar tarde, por hacer un daño accidentalmente, por enfermarse, por distraerse, etc. Se dice que se llegó a multar a las mujeres por negarse a satisfacer los deseos sexuales de algún capataz, pero si cedían ante alguna propuesta eran muy bien recompensadas.

Por eso otro de los reclamos de las obreras, era que no las acosaran más sexualmente deshonrando su dignidad. También pedían que redujeran las horas laborales que eran de seis de la mañana a seis de la tarde con una hora de descanso. Se les prohibía trabajar calzadas y por eso debían ir sin zapatos, a la salida eran estrictamente requisadas para que no se llevaran nada que perteneciera a la fábrica.

Luego de 21 días de huelga don Emilio Restrepo tuvo que ceder ante las obreras cumpliendo con todo lo que ellas exigían, hasta el mismo presidente Carlos E. Restrepo le escribió una carta donde le decía que le parecían muy numerosas las horas de trabajo y muy rígidas las condiciones laborales.

A las obreras se les aumentó el salario en un 40%, la jornada laboral quedó de 10 horas y más tiempo para descansar, pudieron ir calzadas al trabajo y despidieron a los empleados que abusaban de las empleadas.

Por esta razón, la huelga de las obreras de Bello es recordada por muchos no solo en la historia de Antioquia, sino, en todo el país.

LA GACETA MDF

Órgano informativo de Sintratablemac
Personería jurídica #11 de 1º de julio de 2014

Nit. 900.778.632-9

Dirige:

Junta Directiva

Secretaría de Comunicaciones:

Julián Andrés Osorio

Diego Mauricio Sierra

Dirección Sede Sindical:

Carrera 14 #9-144-interior 505

(5º piso sobre el Supermercado D1)

Municipio de Barbosa (Antioquia)

Teléfonos: 466 19 85, celular 316 402 3073

Escríbenos al correo: sintratablemac@gmail.com



¿Qué es un pliego de peticiones?

Es el origen del conflicto colectivo y de la negociación colectiva. El pliego de peticiones es un documento presentado por el sindicato en nombre de los trabajadores a la empresa, que reúne peticiones en temas como incremento de salarios, auxilios, prestaciones sociales, garantías sindicales y bienestar familiar, entre otros, a partir del documento, se conforma una mesa de negociación con representantes tanto de los sindicatos como de la empresa, encargada de negociar y conciliar entre las peticiones formuladas en el pliego y las propuestas de la empresa.

¿En qué consiste el proceso de negociación colectiva?

El proceso de negociación colectiva es un período de negociación y concertación entre las comisiones negociadoras de la empresa y del sindicato, sobre el pliego de peticiones previamente presentado por el sindicato en nombre de los trabajadores, está integrada por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores nombrados por su sindicato. Es la oportunidad de mejorar las condiciones de vida y de trabajo, construir un ambiente de trabajo propicio para el mejoramiento de las relaciones entre trabajadores y patronal y viceversa; constituye un período de reflexión frente al desarrollo de las condiciones laborales de los trabajadores y el crecimiento de la Empresa.

Es importante tener presente que durante los procesos de negociación los trabajadores deben prestar el trabajo a ellos encomendado, pero también estar atentos a los informes y orientaciones del sindicato y acatarlas, asistir a las asambleas convocadas por el sindicato(s) cuando sean necesarias.

¿Cuáles etapas presenta un proceso de negociación colectiva?

Etapas de arreglo directo: Durante este período la mesa de negociación discute y analiza tanto el pliego de peticiones presentado por los sindicatos como las propuestas de la empresa relativas al pliego de peticiones. Esta etapa tiene una duración de 20 días calendario, prorrogables por acuerdo entre las partes

hasta por el mismo período, es decir, el tiempo total de negociación puede ser máximo de 40 días calendario incluidos sábados y domingos.

Huelga o Tribunal de Arbitramento: Si en la etapa anterior no se logra un acuerdo convencional, todos los trabajadores de la empresa, dentro del término y bajo las formalidades previstas por la Ley, deben decidir mediante votación directa en Asamblea General si convocan un tribunal de arbitramento obligatorio u optan por declarar la huelga.

¿Cómo pueden los trabajadores de la Empresa hacerse partícipes del proceso de negociación?

Lo primero que deben hacer los trabajadores de una empresa es **apoyar al sindicato con la afiliación sindical los que no lo han hecho** y los que ya lo hicieron permanecer fieles y firmes en la defensa del pliego de peticiones, se espera que si bien durante los procesos de negociación los trabajadores desempeñen normalmente sus funciones, como lo hacen habitualmente, también tienen el deber de tener una disposición permanente a la información, a consultar todo aquello que le resulte desconocido, a informarse sobre los avances del proceso a través de los medios creados para tales efectos para seguir las orientaciones y acciones decididas por la comisión negociadora y la dirección del sindicato.

Así mismo, como la negociación del pliego de peticiones es un proceso que involucra a los trabajadores de la empresa, por ser una discusión sobre sus derechos laborales, la participación es de vital importancia para que los trabajadores manifiesten su opinión frente al proceso a través de los diferentes canales, con el fin de conocer el pensamiento y el sentir de los trabajadores.

¿Peticiones?



EL FUTURO DEL SINDICATO ESTA EN NUESTRAS MANOS.



SINTRATABLEMAC

Trabajando juntos por un mañana más justo.

A sí como elegimos libremente cada alcalde, concejal y demás servidores públicos del país, el próximo 7 de agosto todos como afiliados a SINTRATABLEMAC estamos en el derecho y en el deber de tomar una decisión que es crucial para el futuro de nuestra organización, entre todos como miembros activos del sindicato elegiremos aquellos compañeros que a conciencia, creemos que son idóneos para representarnos ante todos los desafíos y las responsabilidades que implican ser un líder sindical.

Pero la asamblea no solo es crucial por la elección de la junta directiva, sino por la aprobación del justo pliego de peticiones que todos como trabajadores presentaremos a la empresa, de ahí también se desprende la importancia de elegir una comisión negociadora a la que todos y cada uno de los trabajadores le depositaremos toda nuestra

confianza y buena energía para que la negociación sea beneficiosa tanto para los afiliados como para sus familias.

Recordemos que elegir un representante sindical no es solo votar por él, es suministrarle toda nuestra confianza y apoyo, pero esto debe ser recíproco, de él debemos recibir acompañamiento, ayuda, respaldo, honestidad y constancia en su puesto y labor para que los resultados no se enfoquen en un bien particular, por el contrario debe ser para todos los asociados y trabajadores en general.

Hacemos un llamado a todos los trabajadores de Tablemac para que se afilien y aumentemos cada día más el número de socios.



- La forma como algunos ingenieros, gerentes y jefes van por la planta sin los zapatos de protección adecuados, caminando fuera de los pasos peatonales, poniendo en un enorme riesgo su integridad al caminar más pendientes del celular que de las zonas donde transita maquinaria pesada, montacargas, camiones y demás, donde

ya se han visto a punto de tener accidentes por su descuido, les recordamos también que el hecho de ser ingenieros no los exonera de un percance y que de ustedes también depende la seguridad.

¡DENUNCIAMOS!



Hemos sido testigos y víctimas del desorden que se vive en el parqueadero de la planta MDF, son dos situaciones particulares que se viven en este espacio en el que a diario nos vemos en la obligación algunos de transitar.

En ocasiones cuando el flujo de camiones, Tractomulas, vehículos, y demás automóviles es alto, transitar por este espacio se convierte en un riesgo, ya que no se cuenta con un plan de acción claro para la movilidad cuando se tiene gran cantidad de vehículos con cargas que pueden llegar a poner en riesgo la integridad de cualquier persona que allí permanezca sea vinculado, contratista o conductores.

Pero el punto en específico que más ha afectado a los trabajadores, ha sido los robos en el área de las motos, en cantidad de ocasiones los compañeros terminan su turno laboral y con gran sorpresa notan que manos inescrupulosas han hurtado alguna parte de la moto, o también en casos se le han causado daños materiales a las mismas.

Las dos inconformidades se han llevado a la empresa de manera formal mediante el comité paritario, donde se ha hablado de controles que pueden ir desde una medida tan simple como instalar cámaras de seguridad en esta zona, pero al parecer la administración solo utiliza este recurso para unos fines claros como "vigilar" al personal y no los diferentes procesos de producción o espacios que necesitan un control claro de la gente que allí tiene acceso, hacemos un llamado a todos los trabajadores a la seguridad en esta zona en las horas de alto flujo de vehículos, de igual manera acudir al sindicato mediante la comisión de quejas y reclamos cuando se presente una situación de hurto en la zona, para poder tener pruebas, hechos claros y demostrables de gestas reales, donde se demuestre la necesidad inmediata de tomar acciones para evitar estas molestias.

¿Quién responde entonces por los daños causados a los bienes de los compañeros?, según las respuestas que hemos recibido por parte de la empresa, parece que este es un espacio que esta fuera del manejo de la compañía, al negarse a responder por los daños que se han presentado, ignorando las cartas e inconformidades manifestadas en repetidas ocasiones, pero más importante aún por la seguridad de todos a la hora de permanecer en esta área.

¡ HASTA CUANDO CON ! CATALINA TORRES

No podemos esperar más y nos cansamos de observar como la señora Catalina Torres cada día continúa demostrando más una forma de tratar a los trabajadores que solo se basa en gritos, maltratos, presiones, persecución y demás atropellos, es indignante seguir observando como la administración de la empresa avala las acciones de la coordinadora de distribución al seguir permitiendo que este tipo de accionares sigan pasando.

Lo más triste es abrir los ojos y analizar que catalina desde que estaba en ejerciendo un cargo de coordinación siendo temporal ya demostraba una manera poco ética y reprochable de tratar a nuestros compañeros, pero a la empresa no le basto con tener todo tipo de pruebas sobre estos malos comportamientos, ya que inclusive algunos de los trabajadores del área de distribución se acercaron al sindicato con carta en mano manifestando muchas inconformidades que en esa área se presentan con la coordinadora, y la manera que encuentra la empresa de tomar acciones referentes a estos atropellos es vincularla a la compañía, hecho que al parecer ha desatado una nueva oleada de maltratos por parte de ella, ya que no solo distribución presenta inconformidades por su forma de dirigirse al personal, también CC2 y en estos últimos días los coterros.

Últimos compañeros que desde que ingreso la cooperativa han visto cómo sus condiciones de trabajo se vieron afectadas enormemente, con los mismos argumentos que aun hasta hoy tablemac aplica al decir que afuera hay mucha gente que realiza sus mismas labores por menos salario y hasta mejor, con el agravante también de que Catalina menosprecia su trabajo y se dirige a ellos de una manera tan despreciable que en ocasiones han optado por no realizar sus labores.

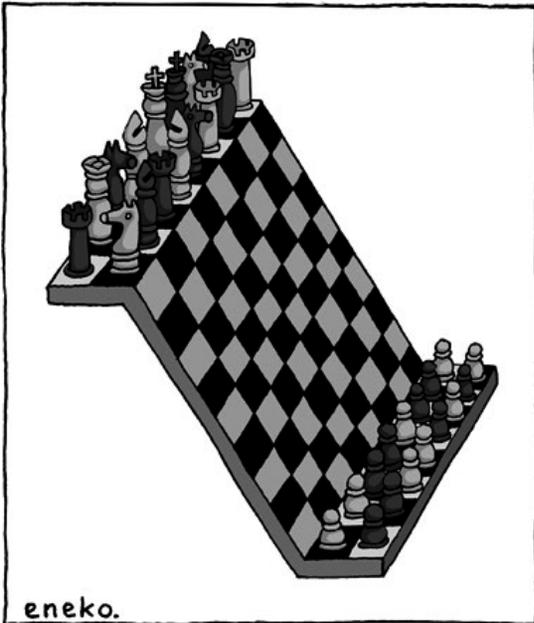
Exigimos acciones contundentes por parte de tablemac para que se le ponga un alto a la señora Torres, nos cansamos de observar la pasividad de la empresa y el apoyo a los jefes que solo se dedican a presionar al personal, y los espaldarazos a los que en realidad si tenían la formación y la capacidad de tratarnos como trabajadores y no como esclavos, esto quedo más que demostrado con el despido del ingeniero Milton Minotta, quien poseía lo que no tiene ningún directivo de Tablemac TALENTO HUMANO, el don de acercase a la gente y preocuparse por sus necesidades aun sin descuidar sus labores.





DESIGUALDAD DE DERECHOS, DESIGUALDAD DE CONDICIONES

LUCHA DE CLASES



eneko.

No es un secreto que

trabajamos en una empresa donde claramente se evidencia de que lado se encuentra el empleador, donde siempre se ha juzgado duramente al trabajador aun cuando no existen motivos para hacerlo, lo anterior se manifiesta y tiene su origen en el hecho de que nos sentimos indignados al seguir

observando cómo se siguen cometiendo los mismos errores desde la administración y a pesar de todo el respaldo hacia los jefes es total y los espaldarazos hacia los trabajadores son cada vez más notorios.

Los fundamentos para el presente manifiesto son claros, ya que en el mes de junio elevamos una queja a la alta dirección de la empresa donde se les hizo saber de un mal movimiento que hizo un ingeniero en un equipo que no estaba en la capacidad de operar y tampoco tenía el conocimiento del mismo, y como era de esperarse, se recibió una respuesta de la empresa avalando totalmente dicha manobra argumentando que el ingeniero es "personal de manejo y confianza", esto solo indica lo mismo que hemos denunciado en muchas ocasiones, y es que en tablemac las normas, el reglamento interno y demás son solo para el personal operativo o en su defecto trabajadores sindicalizados.

¿Quién se hace responsable del desorden administrativo?, ¿Quién responde por las obras mal ejecutadas y por las malas inversiones en equipos inútiles y demás?, en ningún momento cuando se han cometido errores por parte de la administración que han tenido unos costos muy altos, se han aplicado las mismas normas que en otras ocasiones han llevado a suspensiones y sanciones que demuestran una clara persecución al pretender pasar por alto la convención colectiva.

La lucha de clases se evidencia al procurar apartar de toda sanción y aplicación de norma a aquellos que para la empresa son de manejo y confianza, aun teniendo el sustento y las pruebas en las ocasiones en que un jefe o un ingeniero no le presta la suficiente atención a los procesos de los que son responsables, ocasionando toda clase de retrasos en los procesos y en momentos hasta daños en la producción por el evidente desconocimiento de los movimientos que se tiene que hacer para que todo fluya de la mejor manera, nuevamente denunciaremos estas situaciones y exigimos que las normas sean para todos en tablemac, no solo para el personal sindicalizado evidenciando así la persecución laboral y sindical.

¿Qué tanto les cuesta a las empresas sostener políticas y estrategias antisindicales?

En los últimos años han tomado fuerza iniciativas que pretenden impulsar la responsabilidad social empresarial, que buscan medir estándares laborales y la satisfacción de los trabajadores en una empresa. No obstante, cualquier esfuerzo que hagan los empresarios para medir su responsabilidad laboral son insulsos si no cumplen dos postulados mínimos: a) garantías para que los trabajadores ejerzan libremente y sin presiones el derecho de asociación, b) ejercicio efectivo de la negociación colectiva, que permita regular las relaciones laborales ya sea en un sector de la economía, en un grupo empresarial, o en una empresa.

Judicialización de las relaciones laborales. Un aspecto grave y frecuente en las relaciones entre sindicatos y empresas, es la tendencia de éstas a resolverlo todo a punta de demandas, querrelas y acciones jurídicas. Es decir, los temas laborales los resuelven en los estrados judiciales con un juez como intermediario, o ante el inspector de trabajo. Comportamiento que en muchos casos es usado como mecanismo de debilitamiento de la estructura sindical y obstáculo para el ejercicio del derecho de asociación; o como un tema de honor. Lo que no ven es que esa estrategia no sólo desgasta al sindicato, también resiente y desgasta a las empresas, incluso a las más sólidas, pues deben destinar grandes contingentes de abogados, mientras los temas neurálgicos pasan a un segundo plano. A veces es más el dinero que gastan en la estrategia jurídica que el que destinan en beneficios para los trabajadores. Casos hay de empresas que asumen como bandera la destrucción de las organizaciones sindicales incluso a costa de su imagen, como ha ocurrido con la empresa Proseguro Ramo.

Destrucción de canales de diálogo. El comportamiento antisindical por parte de una empresa genera un entorno de trabajo hostil, trabajadores temerosos y sin posibilidad de hacer propuestas, no solo en temas laborales sino también en temas productivos. Asimismo, impide la interlocución

entre las partes, situación que deriva en el escalamiento o profundización del conflicto, cuando hay muchos casos que fácilmente se solucionan con voluntad, especialmente del empresariado.

Es frecuente que los empleadores les teman a los sindicatos fuertes, lo cual es un craso error. Las organizaciones sindicales sólidas tienen la capacidad para coadyuvar en la transformación de procesos corporativos, concentran el micro-conflicto de los afiliados y los vuelven agenda con el empleador.





DISFRUTE DEL FONDO DE RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTE



Desde el pasado 14 de marzo se firmó nuevamente un contrato con el INDER de Barbosa para el uso de los escenarios deportivos (piscina municipal y gimnasio). Dicho contrato tiene vigencia hasta el 31 de diciembre del presente año y tiene algunas novedades con respecto al convenio

que se acordó el año anterior, estos son los puntos acordados:

- Cada trabajador podrá ingresar a la piscina máximo con dos acompañantes o el grupo familiar (esposa, hijos y/o padres).
- El carnet solo podrá ser de uso personal para acceder al servicio de la piscina y del gimnasio, es decir no se puede prestar a ninguna otra persona.
- Los horarios para el uso de la piscina son de martes a domingo entre las 9:00 AM y las 5:00 PM, exceptuando los días lunes que estarán destinados para el mantenimiento de la misma, cuando el lunes sea día festivo el mantenimiento se hará el día martes.
- El uso del gimnasio solo se puede realizar en los horarios establecidos (lunes a viernes de 6:00 AM a 12:00 PM y de 4:00 PM a 8:30 PM y los sábados de 6:00 AM a 12:00 M).
- El servicio del gimnasio será única y exclusivamente para el trabajador, esto debido a la capacidad de las instalaciones.
- El uso de la piscina y el gimnasio debe ser racional y moderado, razón por la cual tienen un límite máximo de usuarios al mismo tiempo, en caso de que este número de usuarios llegue a presentarse, se procede a suspender el ingreso de más personas para evitar que colapse por falta de capacidad.
- En ocasiones se presentan eventualidades que impiden el uso de la piscina y el gimnasio, en caso de presentarse, se avisara inmediatamente al presidente del sindicato para información al personal.
- El sector norte de la cancha sintética estará reservado todos los viernes de 5 PM a 7 PM.

Se ha estado trabajando con diferentes entidades de la ciudad de Medellín, con el fin de lograr acuerdos que permitan extender el alcance del disfrute de este fondo, pero debido a los altos costos de las ofertas presentadas y la limitante del fondo actual para recreación y deporte, no ha sido posible llegar a un acuerdo.

Recordemos que este beneficio es para el disfrute de todos los trabajadores y sus familias, es por esto que la junta directiva de SINTRATABLEMAC hace un llamado a todos los trabajadores para que hagan uso del mismo, ya que es un beneficio luchado y ganado con el esfuerzo de todos como integrantes de la organización.



ESTAMOS HARTOS!!

- Del maltrato laboral que ejerce la coordinadora de distribución no solo al personal que tiene a cargo, sino a contratistas, coteros, y compañeros de CC2, en innumerables ocasiones hemos presenciado como a punta de gritos y palabras fuertes se dirige a los compañeros.
- Del incumplimiento en los pagos en la seguridad social, afectando a las familias de muchos de nuestros compañeros ya que no pueden acceder a citas y demás necesidades básicas.
- Del desorden administrativo en las paradas de mantenimiento en lo que tiene que ver con programación del personal, alimentación, tareas asignadas.
- De que la empresa no responda las inquietudes que el sindicato presenta de manera formal en irregularidades que afectan a los trabajadores.
- De la demora en los procesos y los servicios que gestión humana está en el deber de atender.
- De que la empresa pretenda con muchas acciones, entorpecer la labor de los representantes del sindicato, al ignorar cartas y solicitudes que han sido desplegadas.
- Del mal funcionamiento del sistema biométrico, generando grandes inconsistencias en pago de nómina que desde gestión humana tampoco son corregidos.
- De la pésima ejecución de la gran mayoría de los proyectos que se ejecutan en la planta.
- De la falta de personal en algunas áreas, generando presión, estrés y sobrecarga laboral.
- Aunque las instalaciones del casino han mejorado, seguimos con el problema de los "voladores", es bastante incomodo comer y al mismo tiempo ahuyentar una mosca.

FORTALECE TU HERRAMIENTA DE LUCHA

AFILIATE A TÚ SINDICATO