

Edita: Federación de Servicios

· C/ Príncipe de Vergara, 13, 7º - 28001 Madrid · Telf.: + 34 91 577 41 13 · Fax: + 34 91 577 29 59
· www.uso.es · Facebook: Servicios USO · servicios@servicios.uso.es

USO forma parte de la mesa de negociación del ERE en Bodybell

USO consigue que 2 compañías formen parte de la mesa negociadora del ERE en Bodybell, como Sección Sindical de la Unión Sindical Obrera (USO), en representación de todos los trabajadores y trabajadoras de tiendas a nivel estatal.

Se trata de un paso importante porque estamos reconocidos legalmente tanto por la empresa, como por UGT y CC.OO. en la negociación.

La presencia de USO en estas negociaciones garantizará que el proceso transcurra con las mayores garantías posibles.

El pasado 19 de mayo tuvo lugar la primera reunión en la que se consti-

tuyó la mesa negociadora, en la que la empresa entregó toda la documentación necesaria para dar comienzo al inicio del período de consultas, documentación que ya se ha empezado a analizar.

En ella se concretan los centros de trabajo afectados en un número de 54 por previsión de cierre y 71 por reorganización.

En total la empresa propone un número de despidos de hasta 445 personas, de las cuales 380 pertenecen a tiendas.

Se ha establecido un calendario de negociación que se concreta los días 25 y 28 de mayo y el 1 y 3 de junio.

Bodybell

USO firma el convenio de bingos

El pasado día 30 de Abril, se firmó el Convenio Marco Estatal del Sector de Bingo, en cuya negociación y acuerdo han participado CEJ y FEJBA y UGT, CC.OO y USO, por la parte empresarial y sindical respectivamente. El convenio tiene una vigencia desde 2014 hasta 2016.

Tras un año de negociaciones, el pasado 30 de abril tuvo lugar la firma del convenio. La firma se ha hecho en un momento clave para el sector, ya que es un momento en el que está repuntando la actividad y en el que la productividad y la estabilidad del empleo son los grandes pilares a tener en cuenta.

Otro de los aspectos incluidos en la firma es establecer los cauces para regular las condiciones de trabajo a través de medidas adecuadas de prevención de riesgos.

Los incrementos salariales firmados

se ajustan a los porcentajes que sobre incrementos salariales, rigen en los acuerdos entre CEOE y CCOO y UGT. En este caso, tanto la parte social como la empresarial, esperamos que el futuro depare el relanzamiento del sector y de la economía, para que se vuelva a parámetros en los que el Bingo se situaba a final del 2009 y los trabajadores y trabajadoras pueden incrementar su nivel adquisitivo.

Desde USO valoramos positivamente esta firma, ya que los trabajadores y trabajadoras del sector van a incrementar su nivel adquisitivo, no se perderán

puestos de trabajo y se impulsará la prevención de riesgos, tan necesaria en el sector, asimismo, creemos que la firma de este texto convencional va a ayudar a fomentar las relaciones del sector en cuanto a unidades de negociaciones inferiores se refiere y a impulsar acuerdos de este tipo en el resto del Estado.



USO se consolida en Murcia

La Región de Murcia sigue cosechando grandes resultados electorales, a las entradas obtenidas meses atrás, tenemos que sumar la consolidación en dos empresas importantes como son la empresa de transportes urbanos e interurbanos **LATBUS** donde USO ha mantenido 6 de los 13 delegados posibles y la empresa de transportes y mercancías **DHL**, donde USO ha renovado el delegado de personal.

Castilla y León sigue creciendo

Desde Castilla y León nos siguen llegando grandes resultados y conquistas electorales como es el caso de **Stradivarius** León, donde USO ha conseguido, por primera vez el delegado de personal que se elegía, triplicando en número de votos a la candidata de UGT, además, en la empresa de Servicios **SERALIA** del Hospital de León, USO ha conseguido 4 de los 9 delegados posibles.

USO crece en Catalunya

USO sigue en un gran momento electoral en Catalunya, así en las elecciones de la empresa de **ambulancias TSC Odena**, USO ha renovado el miembro de comité de un total de 5, además en el **Campo de Golf San Joan** en Rubí, hemos obtenido el delegado de personal por primera vez.

Avanzamos en La Rioja

Desde La Rioja nos llegan excelentes resultados, por un lado, que hemos entrado y conseguido el delegado de personal en la estación de servicios **CEDIPSA-Murieta** y por otro, que en las parcelas de la empresa de catering **SERUNION** hemos conseguido 1 de los 4 delegados.

Entramos en ATHISA Huelva

En las elecciones celebradas en **ATHISA** (Andaluz de Tratamiento e Higiene, S.A.) en Huelva, la USO, que se presentaba por primera vez, ha conseguido el delegado de personal que estaba en liza.

DERECHOS RELACIONADOS CON EL NACIMIENTO DE HIJOS E HIJAS

Derechos durante el embarazo

- Derecho a no comunicar el embarazo a la empresa.
- Permiso retribuido para acudir a las revisiones médicas propias del embarazo (por el tiempo indispensable).
- Permiso retribuido para asistir a técnicas de preparación al parto (por el tiempo indispensable).
- Riesgo durante el embarazo: cuando el puesto de trabajo suponga un riesgo para la seguridad y salud de la embarazada o del feto, si no existe en la empresa otro puesto compatible con el embarazo, se suspenderá la relación laboral; en estos casos, se tiene derecho a percibir un subsidio de la SS equivalente al 100% de la base reguladora de la i.t por profesionales.
- Incapacidad temporal; si el embarazo genera riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto se podrá solicitar la baja por contingencias comunes.
- Permiso de maternidad; este permiso puede empezar a disfrutarse con anterioridad al alumbramiento.



Derechos tras el nacimiento del hijo/a

Permiso retribuido por nacimiento de hijo/a	2 días, 4 si es necesario desplazamiento.				
Permiso de maternidad	<ul style="list-style-type: none"> • 16 semanas que pueden disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial. • Si ambos progenitores trabajan, el permiso puede ser cedido total o parcialmente al padre para su disfrute simultáneo o sucesivo (las 6 primeras semanas son de descanso obligatorio para la madre). • Durante el permiso, si se reúnen los requisitos que marca la Ley de la S.S. se tiene derecho a la prestación de la SS por maternidad (100% de la base reguladora de la i.t por comunes). 				
	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="494 996 678 1265"> Permiso de paternidad </td> <td data-bbox="678 996 1546 1265"> <ul style="list-style-type: none"> • Está previsto que en 2016 se amplíe el permiso a 4 semanas. • 13 días que pueden disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial. • En caso de parto, el permiso corresponde en exclusiva al padre, incluso si éste disfruta de parte del permiso de maternidad. • Durante el permiso, si se reúnen los requisitos que marca la Ley de la S.S. se tiene derecho a la prestación por paternidad (100% de la base reguladora de la i.t por comunes). </td> </tr> <tr> <td data-bbox="494 1265 678 1355"> Lactancia </td> <td data-bbox="678 1265 1546 1355"> <ul style="list-style-type: none"> • Hasta que el menor cumpla 9 meses. • Ausencia diaria de 1 hora, o dos ausencias de media hora. </td> </tr> </table>	Permiso de paternidad	<ul style="list-style-type: none"> • Está previsto que en 2016 se amplíe el permiso a 4 semanas. • 13 días que pueden disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial. • En caso de parto, el permiso corresponde en exclusiva al padre, incluso si éste disfruta de parte del permiso de maternidad. • Durante el permiso, si se reúnen los requisitos que marca la Ley de la S.S. se tiene derecho a la prestación por paternidad (100% de la base reguladora de la i.t por comunes). 	Lactancia	<ul style="list-style-type: none"> • Hasta que el menor cumpla 9 meses. • Ausencia diaria de 1 hora, o dos ausencias de media hora.
Permiso de paternidad	<ul style="list-style-type: none"> • Está previsto que en 2016 se amplíe el permiso a 4 semanas. • 13 días que pueden disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial. • En caso de parto, el permiso corresponde en exclusiva al padre, incluso si éste disfruta de parte del permiso de maternidad. • Durante el permiso, si se reúnen los requisitos que marca la Ley de la S.S. se tiene derecho a la prestación por paternidad (100% de la base reguladora de la i.t por comunes). 				
Lactancia	<ul style="list-style-type: none"> • Hasta que el menor cumpla 9 meses. • Ausencia diaria de 1 hora, o dos ausencias de media hora. 				
Reducción de la jornada	<ul style="list-style-type: none"> • En media hora en los términos previstos en la negociación colectiva. • Acumulación del permiso en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva. • Alumbramiento prematuro u hospitalización del menor por otra causa tras el parto: ausencia diaria de 1 hora y reducción de jornada hasta un máximo de 2 horas. • Reducción de la jornada diaria entre 1/8 y 1/2 (Hasta que el menor cumpla 12 años). • Las indemnizaciones se calculan como si el trabajador no hubiese reducido su jornada. • El desempleo se calcula como si el trabajador no hubiese reducido su jornada. • Los dos primeros años de reducción se computan como si el trabajador no hubiese reducido su jornada a efectos de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. 				
Excedencia	<ul style="list-style-type: none"> • Hasta que el menor cumpla 3 años. • 3 años como máximo, sucesivos o fraccionados (en todo caso hasta que el menor cumpla 3 años). • Durante el 1er año hay reserva del puesto de trabajo, después, la reserva queda referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. • Los 3 años computan a efectos de jubilación, i.p, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. 				
Riesgo durante la lactancia	En los mismos términos que el riesgo durante el embarazo.				

Algunos de los derechos explicados se amplían o matizan en caso parto prematuro/múltiple, discapacidad del menor u hospitalización a continuación del parto y/o en caso de familia numerosa. Así mismo, la adopción y acogimiento quedan con carácter general equiparados al parto natural.