



# EL INDEPENDIENTE

D. L.: SA-85-1984 Año XXXIII 2ª Época  
nº 270 OCTUBRE 2017

## PUESTA AL DÍA

- Puesta al día
- Parada Aspla 2017
- Acoso sexual en el trabajo
- Juegos de Navidad

Las reuniones que suelen hacerse a estas alturas de año ya están en marcha. Ya hemos celebrado la reunión extraordinaria del Comité en la que quedó aprobado el borrador del calendario de parrillas para el 2018 presentado por la Empresa y se ha solicitado la convocatoria de la Comisión Paritaria para establecer el calendario para el año que viene. Se ha pedido a la Empresa que el sistema de parrillas en los departamentos de Impresoras, Embalaje y Carretileros vuelva a fijarse los Sábados y Domingos en el turno de Noche y que se fijen 5 días de Exceso para el personal que está a Jornada Partida, a 1, a 2 o a 3 Turnos; el Comité ha propuesto 6 fechas del calendario del año que viene que creemos son las más ventajosas para el personal (en los tabloneros del Comité de Empresa tenéis el borrador de la reunión con la propuesta entregada).

Las parrillas siguen los mismos ciclos que los años anteriores y el nuevo sistema de Fuego Continuo que ya está recogido en el nuevo convenio, también. El personal que está dentro de este sistema de trabajo empezará a ver reflejado en su nómina, en el apartado de Conceptos y a partir del mes de Enero, el Plus de Fuego Continuo en vez de Gratificación Voluntaria que aparece ahora.

Ya que hablamos del Convenio deciros que otro año más la Empresa va a hacer los libros de Convenio bajo pedido como habéis podido ver publicado en los tabloneros así que quien desee hacerse con un libro del convenio lo tiene que comunicar en personal. Si eres afiliado al SITA y quieres uno personalizado dínoslo (recalcamos lo que afecta a tu sistema de trabajo, incluimos tu calendario y las parrillas si estás a Fuego Continuo, un posible calendario de trabajo que pueda tener tu pareja ...).

En páginas interiores de este boletín podéis encontrar el calendario ya establecido de la PARADA 2017 así como un artículo sobre un tema muy interesante y que está ahora presente en las noticias de todo el mundo: el acoso sexual en el trabajo.

Como decimos un tema interesante y preocupante, de gran calado, de los que parece que a nadie nos toca de cerca pero resulta que por desgracia es más cercano y habitual de lo que pueda parecer: porque existir existe.

Otro apartado que tenemos sobre la mesa y estamos tratando ante las diversas quejas recibidas por parte de compañeros de distintos departamentos –así se lo hemos transmitido a la Empresa– es la modificación que se hace de los partes de trabajo y de la cual no se dice nada al operario afectado. La Empresa nos dice que “en el Parte de Trabajo no se modifican jamás producciones ni tiempos” aunque sí gamas excepcionalmente. En el mismo comunicado informamos de los cambios habidos en el resultado de la Prima de Producción de Extrusión en Reocín, La Empresa comienza su respuesta diciendo que “no se ha variado absolutamente nada”. El texto completo, tanto del comunicado del SITA como de la respuesta por parte de la Empresa, lo podéis ver en los tabloneros de los comedores.

En ambos casos seguimos trabajando. Lo que nos han transmitido nuestros compañeros no es lo que se nos responde y como siempre, una vez más, un mismo hecho nosotros y la Empresa, la Empresa y nosotros, lo vemos de distinta manera. Ya nos ocurrió el mes pasado con el proceso de elaboración de la pintura para bidones en el departamento de Fábrica de Tintas. Ahora, otro asunto.

Por último comentar que se ha trasladado una vez más desde el Comité al Jefe de Recursos Humanos la necesidad de darle un lavado de cara al vestuario del departamento de Silogras y Contratas.

Hace ya unos años que se viene reclamando la renovación de estos vestuarios (si no nos falla la memoria desde antes de que se terminasen los nuevos con la pasarela) y como vemos que no se mete mano al asunto pues se pide que por lo menos se pinten paredes, se raparen enchufes, se sustituya el portarrollo de trapicel, etc etc.

Os recordamos cómo está establecido el calendario de trabajo para llevar a efecto la parada de fábrica de este año 2017.

El calendario de arranque y parada del año que viene aún no está establecido. Está aprobado por el Comité de Empresa el calendario de parrillas y nuevo sistema de trabajo a Fuego Continuo; falta la reunión de la Comisión Paritaria donde se aprobarán las fechas mencionadas de arranque y parada 2018.

## **Parada de NAVIDAD *aspla* 2017**

### **- Personal a Jornada Partida -**

-Terminan el **VIERNES** día **22** de Diciembre de **2017**

### **- Personal a 1, a 2 o a 3 relevos -**

-Terminan el **VIERNES** día **22** de Diciembre de **2017**

### **- Personal a Fuego Continuo - 2017**

#### **Relevo 1**

Andrés Fdez., Tomás Sabando, Manuel Pérez, Adriano Paredes, David Meana

Finalizan: **JUEVES** día **21** de Diciembre de **NOCHE**

#### **Relevo 2**

Daniel Fdez., Javier Ceballos, Víctor Martínez, Ezequiel España, Pablo Oláiz

Finalizan: **MARTES** día **19** de Diciembre de **NOCHE**

#### **Relevo 3**

Roberto Ortega, J. M. Castro, Fernando Peña, J. M. Garallar, Santiago Poyatos

Finalizan: **VIERNES** día **22** de Diciembre de **TARDE** (\*)

(\* este día les tocaría ir de noche pero adelantan el turno)

#### **Relevo 4**

Javier Saldaña, José Gtz., Diego Rdgz., Joaquín Candas, Álvaro Pérez

Finalizan: **VIERNES** día **22** de Diciembre de **MAÑANA** (\*)

(\* este día les tocaría ir de tarde pero adelantan el turno)

## **Parada de Navidad *aspla* 2017**

## **ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO**

### **¿Qué es el acoso sexual en el puesto de trabajo?**

El acoso sexual puede ocurrir en cualquier lugar de trabajo, de una fábrica a una oficina, a una tienda, a una escuela. Si el delito lo hace un director, compañero de trabajo, o incluso alguien que no es empleado como un cliente, contratista o proveedor, si la conducta crea un ambiente de trabajo hostil o interrumpe el éxito de un empleado, se considera acoso sexual ilegal.

El acoso sexual en el lugar de trabajo es diferente de acoso sexual en general, que está directamente relacionado con la forma en que cada uno hace su vida. A menudo se utiliza como una forma o juego de poder, y puede ocurrir en muchas etapas del ciclo de trabajo, desde la contratación hasta la promoción.

Puede incluir insinuaciones o proposiciones sexuales directas, incluidos los empleados de más alto rango que piden favores sexuales de los jóvenes. También puede incluir la intimidación o exclusión de las empleadas para poner en peligro su situación laboral. Y puede significar la creación de un lugar de trabajo hostil para las mujeres mediante el uso de chistes sexistas, observaciones, o publicando fotos sexualmente explícitas o pornográficas.

### **¿Es el acoso sexual un problema de derechos humanos?**

Sí. La violencia en el mundo del trabajo, como la violencia de género, es una cuestión de derechos humanos. Cuando se produce el acoso sexual, que es visto como una violación de los derechos humanos de las mujeres (y hombres). Hacer frente a esto significa explorar las causas fundamentales de las prácticas discriminatorias y la comprensión de sus diversos contextos regionales, culturales y sociales.

### **¿Quién puede ser víctima de acoso sexual en el puesto de trabajo?**

Todos los empleados y los empleadores, sin importar el género y la clasificación profesional. Sin embargo, las mujeres tienden a ser más vulnerables al acoso sexual, ya que a menudo tienen baja remuneración, y puestos de trabajo de menor autoridad y con menor estatus en comparación con los hombres. Al mismo tiempo, incluso las mujeres en posiciones de autoridad pueden experimentar acoso sexual.

También puede ocurrir si alguien es autónomo y lo recibe por parte de un cliente o proveedor, por ejemplo.

### **¿Quién puede ser autor de acoso sexual en el lugar de trabajo?**

Todos los empleados y los empleadores, sin importar el género y la clasificación profesional. Esto incluye jefes, compañeros de trabajo, colegas, clientes, proveedores, contratistas, personal de recursos humanos y más.

Mientras que el acoso sexual puede ocurrir en cualquier lugar de trabajo, puede ser más común en ciertos espacios de trabajo, tales como:

-Entornos de trabajo predominantemente masculinos (por ejemplo, el ejército, la policía, la construcción).

-Trabajos que se cree que son "subordinados" (por ejemplo, enfermería, terapia de masaje, camarera).

-Trabajo realizado en forma aislada (por ejemplo, cuidadores a domicilio).

### **¿Cuáles son los efectos del acoso sexual en la víctima?**

Hay muchos efectos físicos, emocionales y económicos que provoca el acoso sexual. Pueden incluir:

#### **A. Efectos sobre la salud**

- Ansiedad
- Estrés
- Fatiga
- Depresión
- Ganancia de peso o pérdida de peso
- Alteración del sueño
- Dolores de cabeza
- Trastorno de estrés postraumático (TEPT).

#### **B. Efectos económicos**

- Disminución del rendimiento en el trabajo en tanto la víctima se centra en afrontar el acoso.
- Aumento del absentismo para evitar el acoso, o debido a una enfermedad provocada por el estrés, lo que resulta en bajas por enfermedad sin paga.
- Fin de contrato / Despido por represalias por parte del acosador o debido a la disminución de rendimiento en el trabajo resultante del acoso.
- Costo para trasladarse a otra ciudad o trabajo.
- Pérdida de referencias / recomendaciones para otros puestos de trabajo.
- Pérdida de la carrera profesional

#### **C. Efectos sociales**

- Violenta o abusiva represalia del acosador, o compañeros / amigos del acosador si se presenta una queja.
- Después de ver que la vida personal pasa al escrutinio público -la víctima se convierte en "acusada", y su forma de vestir, estilo de vida, y su vida privada, son a menudo atacados.
- Al ser humillado por el chismorreo
- La difamación de su carácter y reputación
- La pérdida de confianza en entornos similares a donde ocurrió el acoso o en los tipos de personas que ocupan posiciones similares a las del acosador.
- El estrés extremo que afecta a las relaciones con otras personas significativas: compañeros, familia y amigos.



C/ Lasaga Larreta nº 26 Bajo  
39300 Torrelavega (Cantabria)  
Tif: 690 642 316 / 942 808 087  
Fax: 942 804 553



# JUEGOS DE NAVIDAD

# S.I.T.A. 2017

PARA AFILIADOS

SOLO POR PARTICIPAR EN UNO DE LOS CONCURSOS  
TE OBSEQUIAMOS CON UNA CESTA DE NAVIDAD

**RIFA DE 2 EXTRAORDINARIAS CESTAS DE NAVIDAD**

LAS PARTIDAS SE JUGARÁN EN LA CAFETERÍA DEL  
COMPLEJO DEPORTIVO "OSCAR FREIRE" – SNIACE

**EL DÍA 27 DE DICIEMBRE**

CONCURSOS DE

**XVI DADOS XII BILLAR**

**XXIII FLOR XVII FUTBOLÍN PAREJAS**

**¡¡ APÚNTATE YA, NO LO DEJES !!**

