



# EL INDEPENDIENTE

D. L.: SA-85-1984 Año XXXIII 2ª Época  
nº 272 DICIEMBRE 2017

- Algo va cambiando pero...
- La fórmula de adhesión al ...
- La inflación sigue empobre-....
- La accidentalidad en 2017...
- Declarada fraudulenta la ...

## ALGO VA CAMBIANDO PERO NO TODO

Podíamos empezar la edición de este nuevo número de El Independiente con la típica frase de “Despedimos otro año ...” o “Damos la bienvenida a un nuevo año ...”; pero no lo vamos a hacer.

La verdad es que las despedidas suenan o son sinónimo en la mayoría de los casos de tristeza, máxime cuando se trata de algo que mientras duró fue bonito y agradable. ¿Alguna diferencia entre un 22 de Diciembre y un 4 de Enero? Pues la que le quiera poner cada uno dependiendo de lo que piense o los recuerdos que le vengan a la cabeza por las fechas que son en el calendario pero nada más: el calendario es el que en tan breve diferencia de días marca el significado de unos u otros días pero los días en sí, son iguales.

Hace un año por estas fechas se invitaba a los que trabajamos en Aspla a asistir a la “presentación” de la nueva fábrica de Film II, se marcaban unos plazos de comienzo de producción más o menos para la primavera coincidiendo con la negociación del convenio. Esos plazos fueron llegando y poco a poco se han ido poniendo en marcha las máquinas, las nuevas y las que se han llevado desde las naves de Torrelavega a Reocín.

Quienes allí producen están poniendo de su parte para que funcione el negocio y parece que al departamento que se encarga de las primas de producción no le gusta como va el asunto y ha modificado la vara de medir y a su criterio, lo que ha estimado oportuno: ¿cómo se puede tener en cuenta el incentivo del desecho sabiendo que va a dar negativo sí o sí porque las máquinas y todo lo que conlleva está terminándose de ajustar? Y si se computase para desecho una máquina que por ejemplo necesita hacer 6 horas de desecho para conseguir 2 de producción ¿sería normal? Se ha fastidiado lo que hasta hace poco era bueno para las dos partes en vez de esperar a poner todo en orden. El ambiente se está enrareciendo a consecuencia de esto y del mal funcionamiento de la extracción del ozono que producen los tratamientos.

La negociación del convenio duró más o menos lo que suelen ser las negociaciones en Aspla y ya metidos en el verano con el devenir del personal se hace uno la idea de que con poco más se puede llegar, no sin ganas, a la parada de Navidad. La parada da para lo que da pero ahí la tenemos y se agradece.

Calendarios, turnos de trabajo, lotería, reencuentro con gente a la que hace tiempo que no se ve, recuerdo de seres queridos que ya no están con nosotros...y empezamos de nuevo. En el caso de Aspla, no empezamos de nuevo sino que seguimos.

No han pasado desapercibidas esas subidas y bajadas de producción que dejaron de ser tales. De antes se comenzaba en enero con buena carga de trabajo, se avanzaba los primeros meses, en la primavera se estaba a pleno rendimiento y durante los meses de verano se trabajaba más de lo deseado por el tema calor y suplencia de compañeros habituales acostumbrados a un método de trabajo. Llegados los últimos meses parecía estar hecho el año.

Como decimos esas subidas y bajadas han pasado a ser planas, hay trabajo y esfuerzo en enero, en mayo o en noviembre.

Los eventuales ya no son por excelencia un grueso de la plantilla en los meses de verano. La gestión y renovación de contratos es una constante a lo largo del año, un goteo que va más allá de los meses de calor y que, además de tener que cargar con un porcentaje de rebaja en el salario convenio en los dos primeros años de contratos, conlleva un continuo miramiento y cumplimiento de las exigencias por parte del jefe de turno. A esto añadir el tipo de contrato que se les hace; un altísimo porcentaje de los compañeros y compañeras que consiguen la ansiada meta del contrato indefinido ven cómo la antigüedad acumulada en los años de eventual no les sirve más que de experiencia y no como complemento salarial por el hecho de haber acumulado contratos por E.T.T. y no por la propia empresa.

*(sigue en la última página)*

## LA FÓRMULA DE ADHESIÓN AL CONVENIO DE BRIDGESTONE ABRE GRIETAS ENTRE LOS SINDICATOS

El conflicto que ha provocado la última fase de la negociación del nuevo convenio colectivo en el Grupo Bridgestone, que dispone de una planta en Puente San Miguel con 360 empleados, igualmente ha dejado en evidencia las posturas diferenciadas que mantienen los sindicatos con representación en el comité intercentros: CC OO, UGT, USO, BUB y ELA. Desde la postura más radical que mantienen los tres últimos, favorables a la huelga y a llevar el documento a la Audiencia Nacional al entender ilegal la fórmula de adhesión tácita salvo rechazo individual y expreso de cada trabajador, hasta la de CC OO, la única organización que ha firmado el pacto y que subraya que sin un marco laboral estable «se ponían en cuestión las inversiones que están por venir y entendíamos que podía peligrar alguna de las plantas» que la compañía posee en España. El Grupo cuenta con instalaciones en Cantabria, el municipio vizcaíno de Basauri (950 empleados) y Burgos (1.400), así como un pequeño taller textil en Galdakano, también en Vizcaya, con unos 30 trabajadores. El comité intercentros está conformado por 13 delegados, cuatro de UGT y CC OO, dos de USO y BUB, y uno de ELA.

USO envió ayer un comunicado público en el que anunció que acudirá a la Audiencia «para denunciar la intención del intento de conversión del acuerdo de eficacia limitada a un convenio general suscrito con una minoría sindical y convocará huelga en el Grupo». CC OO sí avaló el acuerdo. Según explica José Antonio López, secretario general de la sección sindical intercentros de la organización en Bridgestone, «la negociación ha durado muchísimo y hemos sorteado dos ultimátum de la empresa cuestionando las inversiones futuras que podían poner en peligro algunas de las fábricas. En el mes de mayo entendimos que habíamos llegado al final de la negociación y consultamos a nuestra afiliación. Hemos dado seis meses largos al resto de sindicatos y no ha habido ningún movimiento», relata.

López también se pronuncia sobre la fórmula de adhesión tácita. «No es el método que más nos gusta, pero el Tribunal Supremo ya se ha pronunciado sobre su legalidad». En relación a la huelga que barruntan otros sindicatos, «entendemos que es una estrategia y en parte lo esperábamos. Nosotros hemos hecho acción sindical negociando el convenio, ahora a ellos les toca la reacción sindical».

UGT empieza a votar

Por otro lado, Luis Ruiz Eguren, presidente del comité en Puente San Miguel y portavoz de UGT, avanza que entre hoy y el día 26 se consultará a sus afiliados en el Grupo para dirimir si se suman al convenio de eficacia limitada firmado por CC OO. En todo caso, asegura que «el acuerdo nos resulta insuficiente, en especial en los aspectos sociales». Sobre el desarrollo que han seguido las negociaciones, admite que «nos rompe todos los argumentos. Ahora lo tenemos mucho más difícil».

La adhesión tácita crea un conflicto importante», manifiesta. UGT se había adherido a un comunicado de BUB y ELA en favor de la huelga.

## LA INFLACIÓN SIGUE EMPOBRECIENDO A LOS ESPAÑOLES, ESPECIALMENTE A LOS JUBILADOS

Noviembre cierra con una subida oficial del IPC acumulada en 2017 del 1,7% tras cuatro meses continuado de aumento de los precios, que se han incrementado con respecto a octubre en medio punto.

El coste de la cesta de la compra, según el Instituto Nacional de Estadística, se ha visto afectado, sobre todo, por la subida de los carburantes, que inciden en el encarecimiento tanto del transporte como de la calefacción para la vivienda. Sin embargo, «esta subida de precios, que la estadística endulza con una bajada del coste de la fruta, el ocio y la cultura, o la restauración y hotelería, no tiene en cuenta dos de las cargas más importantes que recaen sobre el bolsillo de los españoles: la vivienda y la energía», argumenta Laura Estévez, secretaria de Comunicación y Estudios Sindicales de la USO.

«Asistimos a este cuatrimestre inflacionario a la vez que padecemos la escalada de los precios de la vivienda a valores de antes de la crisis -6,2% de subida hasta septiembre-, y soportamos un recibo de la luz que es el quinto más caro de Europa, tras países que prácticamente doblan nuestro sueldo medio, como Suecia, Finlandia y Gran Bretaña», continúa Estévez. «Según los datos de Eurostat, la energía se encareció en España un 5% en el primer semestre, cinco veces la media europea, pero es que los datos que se van conociendo mes a mes siguen hablándonos de costes de la luz astronómicos ya en pleno invierno, machacando a familias enteras con el nuevo concepto de pobreza que ha creado la crisis, el de la pobreza energética».

El alza de los precios no sería tan dramática si viniera acompañada de una recuperación real de los salarios. «La última propuesta de la CEOE va en la línea de la máxima de la negociación colectiva defendida por la USO, que oscila entre el 2,5 y el 3,5% de revalorización salarial, pero por el momento, ni se ha producido dicha mejora ni sabemos en qué condiciones se ofertará. Así, mostramos nuestra cautela, puesto que podría venir aparejada a otra importante pérdida de otros derechos laborales».

Además, fuera de los convenios sectoriales y de empresa quedan los funcionarios y jubilados, quienes «directamente se ven abocados a subidas irrisorias o congelaciones por la falta de presupuestos para 2018». Los pensionistas llevan tres años actualizando sus mensualidades a un ritmo del 0,25% anual, y el próximo año será igual. Por lo tanto, este año «ya acumulan una pérdida de poder adquisitivo del 1,45%, que seguirá creciendo si se mantiene esta tendencia. Esto no solo aleja a los jubilados de la tan celebrada recuperación económica que nos llega desde el Gobierno, sino que hace que nuestros mayores sean cada día más pobres».

## LA ACCIDENTALIDAD EN 2017 NO DEJA DE CRECER

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha publicado en su web los datos de accidentalidad relativos a los diez primeros meses de 2017. Haciendo un balance de estos, es posible indicar que, a falta de los dos meses restantes para cerrar el balance anual, sigue confirmándose el creciente incremento del número de accidentes en nuestro país.

Considerando los resultados del período que va de enero a octubre de 2017, y comparándolo con el pasado año, cabe destacar las siguientes conclusiones:

- El número de accidentes que han producido baja ha sido de 489.451, lo que se traduce en un incremento del 5,5%. De ellos, 423.598 ocurrieron durante la jornada laboral y 65.863 fueron in itinere. Por lo tanto, aumentan un 5,4% los accidentes en jornada y un 5,9% los accidentes in itinere.
- El número de accidentes durante la jornada laboral asciende de forma importante (un 5,4% los leves, un 7,1% los graves y un 5,8% los mortales).
- El número de accidentes in itinere leves y graves crece considerablemente (un 5,9% los leves y un 11,2% los graves). Como dato favorable, mencionaremos que los mortales in itinere se reducen significativamente (un 7,0%).
- Suben los índices de Incidencia de accidentes en jornada de trabajo, salvo en determinados sectores, lo que en términos globales supone un incremento del 1,4%.
- El número de accidentes de trabajo sin baja notificados supone un incremento del 0,9%.

En relación a los datos expuestos, que estos resulten en términos generales peores mes a mes que los de 2016 confirma que las políticas públicas en el ámbito laboral adoptadas desde hace tiempo no están siendo eficientes para la creación puestos de trabajo más estables y seguros.

ACCIDENTES ENERO-OCTUBRE 2017 (AVANCE)				
	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE IGUAL PERIODO AÑO ANTERIOR	
	2016	2017	ABSOLUTAS	RELATIVAS EN %
<b>TOTALES</b>	464.086	489.451	25.365	5,5
<b>EN JORNADA DE TRABAJO</b>	401.918	423.598	21.680	5,4
<b>IN ITINERE</b>	62.168	65.863	3.685	5,9

Avance Enero-Octubre 2017 de la Estadística de Accidentes de Trabajo, que elabora la S.G. de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Desvincular “lo que se crea” del “cómo se crea” solo contribuye a enmascarar números estadísticos de aumento de empleo, los cuales llevan detrás elementos tales como la temporalidad laboral, el aumen-

to de las subcontrataciones, el empobrecimiento creciente de la clase trabajadora, sistemas organizativos con escaso compromiso preventivo, menor control sobre las condiciones de trabajo, mayores situaciones de peligro en los lugares de trabajo, más daños derivados del trabajo y un mayor número de afectados directa o indirectamente por los mismos.

Con base en ello, desde la USO resaltamos la necesidad de que las políticas de empleo estén estrechamente vinculadas con la PRL de manera continua y sostenida, de forma que los puestos de trabajo que se generen no estén sujetos a la precariedad como tendencia global y reúnan las debidas condiciones de seguridad para la población trabajadora que los desempeña.

## DECLARADA FRAUDULENTA LA CONTRATACIÓN EN PRÁCTICAS DE AMBUIBÉRICA TRAS DENUNCIA DE USO

El Juzgado de lo Social nº 3 de Santander ha condenado a la empresa Ambuibérica a cubrir por medio de contratación laboral ordinaria los puestos de trabajo estructurales, permanentes y no coyunturales que hasta el momento estaban siendo cubiertos mediante el uso abusivo de contratos en prácticas.

El magistrado considera en su sentencia que una presencia de 65 trabajadores en prácticas de un total de 375 en plantilla, un 18%, es “a todas luces abultada y desproporcionada”. Era la cifra correspondiente a junio, cuando Inspección de Trabajo realizó su primer requerimiento. En noviembre, el número de contratos de este tipo se había reducido a 38, algo que el juez sospecha que pueda ir aparejado con esa intervención de Inspección, que puede que “haya ayudado a reducir aquella primera, ciertamente llamativa”.

La demanda presentada por la USO de Cantabria se fundamentaba, entre otros hechos, en que esos trabajadores realizaban las mismas funciones que sus compañeros trabajadores ordinarios, una práctica que el juez considera “fraudulenta, es contraria a derecho. Merece reproche judicial y debe ser rectificada por motivos obvios”.

El fundamento jurídico de esta sentencia determina que la finalidad del contrato en prácticas es “permitir al trabajador aplicar sus conocimientos, facilitándole una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios”. Por ello, dichos contratos son ilegales cuando “desempeñan un puesto de trabajo ordinario, como el de sus compañeros”. Para dictarla, toma como referencia la del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, de 15 de marzo de 1996.





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



(viene de la primera página)

Lo triste del caso es que lo que exponemos en la primera página del boletín sobre el tema de los eventuales son puntos que hemos llevado a la negociación del convenio y que no hemos conseguido. Creednos cuando os decimos que este tema no le damos por olvidado.

El tema de la eventualidad es algo que siempre ha estado presente en la cultura de la plantilla de Aspla, quizás porque en mayor o menor medida todos hemos pasado esa etapa y realmente marca.

Una cosa es poner a prueba al personal y otra tenerles literalmente machacados, sin poder disfrutar de descansos completos, doblando jornadas, en ocasiones mandándoles a casa recién han entrado a trabajar porque en el siguiente turno falta gente y hace falta personal, no avisándoles con la normalidad debida de los cambios de turno.

Falta personal, sí: "hace falta que vengas a trabajar la parrilla" pero no por un imprevisto sino porque hay que reducir gasto y no metemos a nadie. Aspla sigue creciendo, la plantilla en nómina de Aspla es similar año tras año y lo que aumenta es el número "estable" de eventuales; hace años a excepción de los meses de verano, había 30 o 40 eventuales trabajando, luego pasaron a 60 o 70 y hoy por hoy vamos de 100 en 100. Estos datos que puede parecer que nos los estemos inventado los hemos obtenidos en base al registro de contratos que tenemos. Todo un despropósito que algún día reventará porque no es normal.

Alguno o alguna puede pensar que deberíamos estar contentos por dar trabajo a tanta gente que no lo tiene pero nosotros creemos que sería mucho mejor si esas cosas que escribimos y son ciertas, no las tuviesen que pasar.

Está claro que no hay comparación con los abusos empresariales que estamos acostumbrados a ver y leer en los medios de comunicación. Auténticas abe-

rraciones que llevan a pensar que tan mal no se estará haciendo aquí cuando Aspla crece y crece, se mira al futuro con optimismo y año tras año se mejoran resultados (al menos hasta ahora).

Las nóminas llegan todos los meses, poco a poco se está consiguiendo un cambio de mentalidad por parte de quien decide a quién contratar y se van incluyendo mujeres en la plantilla. ¿Qué ya había mujeres? Bueno sí pero si tenemos en cuenta que en las elecciones sindicales celebradas el año pasado en el personal de empleados/empleadas de un total aproximado de 115 personas solo 13 eran mujeres y en el personal de fábrica de un total aproximado de 325 personas no había NI UNA SOLA MUJER CENSADA (salvo error u omisión) lo podemos considerar como que el porcentaje de presencia de mujeres en Aspla es mínimo.

Año y medio después podemos decir que ese porcentaje está creciendo, muy poco a poco pero está creciendo. Cambio de dinámica. Algún día Aspla llegará a ser una Empresa Modelo en el tema de la Igualdad. ¿A quién no le ha llegado alguna vez al oído el típico caso del comentario machista de un Jefe en una empresa a quien posteriormente se le ha sancionado e incluso llegado a despedir por la presión social a la que se ha sometido a esa compañía? O cuántos casos de mujeres despedidas o a las que no se les renueva el contrato al enterarse la empresa donde trabaja o comunicar la propia trabajadora que está embarazada (al sindicato por desgracia llegan afiliadas que han sido víctimas, porque son víctimas, de estos abusos por parte del empresario). Estos hechos que parecen tercermundistas e impropios de nuestro tiempo se dan.

Queda mucho camino por recorrer en este tema, las leyes van cambiando y mejorando pero como decimos....mucho por hacer.

Con buena letra y que no sea DESPACITO.

