



EL INDEPENDIENTE

D. L.: SA-85-1984 Año XXXIV 2ª Época
nº 275 MARZO 2018

MEDIA HORA DE APOYO

- MEDIA HORA DE APOYO
- Derechos del trabajador/a ante un...
- Sentencia del Tribunal Supremo
- Justificante por Asistencia a Médico...

Mes de marzo, mes de comienzo de un nuevo año de vigencia de convenio en **aspla**. Segundo año de vigencia del actual convenio para el cual se pactó una subida del 1,9 % con revisión del IPC Real del 2018 (la revisión que se hace en el mes de enero del año siguiente en función de cómo quede el IPC del año).

La Comisión Paritaria se reunió el pasado 16 de marzo a petición nuestra y en el orden del día estaba el incremento salarial para este segundo año. Los valores resultantes de los distintos conceptos de nómina y las tablas salariales a aplicar en esta subida los podéis ver en nuestro tablón de anuncios. En la nómina del mes de marzo, la que se cobra a primeros de abril, ya se podrán ver reflejadas las nuevas cantidades.

También recordar que el 31 de marzo es la fecha límite para que se formulen las cuentas oficiales en **aspla**. Si el Resultado de Explotación de 2017 es igual o superior a 16 millones de euros se abonará un 0,3% en una sola vez y sin que quede consolidado en los distintos conceptos. Si ese Resultado de Explotación no llega a los 16 millones pero es igual o superior al 80% se pagará la parte proporcional. Os informaremos a medida que vayamos recibiendo noticias sobre este tema, de momento lo dejamos aquí. No nos vamos a enrollar más sobre esto porque queremos enrollarnos sobre otro tema. Otro tema que viene desde hace.....¿un par de meses? No compañeros y compañeras: desde hace muchos años.

En el mes de abril y mayo vamos a realizar unas concentraciones de apoyo al personal eventual en la portilla de fábrica como muestra del rechazo que hay en la plantilla al trato que se les da, por parte de algunos jefes de relevo y/o departamento, por el hecho de tener esta condición laboral.

Las concentraciones están planteadas de manera que no alteren el ritmo normal de trabajo, no influyan en el salario de nadie y para que todo el que quiera

pueda acompañarnos aunque no tenga que entrar a trabajar. Se harán antes de la entrada del turno de tarde, con una duración de media hora, concretamente de 13:10 a 13:40. Una vez terminada la concentración cada uno entrará a trabajar con normalidad.

Pedimos media hora de tu tiempo. Eso es lo único que te va a suponer.

Para llevar a cabo las concentraciones se harán durante 4 viernes consecutivos de manera que los 4 relevos de Fuego Continuo estén representados y el resto de personal que está en otros sistemas de trabajo, pueda de una u otra manera estar en las concentraciones, en una, en dos o en las que pueda.

¿Y por qué tanto revuelo ahora?
¿A santo de qué viene esta defensa y apoyo a la eventualidad?

Pues está claro, ya lo hemos dicho en anteriores boletines y lo volvemos a decir ahora y si lo tenemos que seguir diciendo lo seguiremos diciendo: porque se pasan 3 pueblos con el trato que se les da.

Tema tratado en negociaciones donde nosotros, como mayoría absoluta en el Comité de Empresa, hemos firmado unos acuerdos que recogen los disparates que las reformas laborales han otorgado a los empresarios de este país y que tanto daño han hecho a los derechos y condiciones laborales de la clase trabajadora. La reforma laboral no deja de ser una herramienta que está a disposición de los empresarios y como tal, hacen uso de ella. Y si realmente el compromiso de los/las eventuales con la compañía se mide por ver hasta dónde aguantan a base de estrujar y estrujar, quizás alguien tiene que reflexionar.

Art. 10 del convenio: Grupos Profesionales. Grupo 1 al 2. Los trabajadores de este Grupo percibirán como Salario Convenio las siguientes cantidades:

(sigue en la última página →)

“Las concentraciones están planteadas de manera que no alteren el ritmo normal de trabajo, no influyan en el salario de nadie y todo el que quiera pueda acompañarnos aunque no tenga que entrar a trabajar”

Derechos del trabajador/a ante un Accidente de Trabajo (I)

Comenzamos en este mes de marzo con la publicación de una serie de artículos de interés para todos y que seguro resolverán dudas que a diario se nos plantean en el trabajo.

Este primer artículo de la publicación Lo Entiendo, le hemos dividido en dos partes dada su extensión, publicando la 1ª parte este mes y en el próximo la 2ª.

Los Accidentes de Trabajo, que por desgracia están a la orden del día en prácticamente todos los sectores es un tema del que parece que solo nos acordamos cuando nos sucede a nosotros o a alguien de nuestro entorno más cercano.

Para profundizar en este tema comenzaremos dejando claro lo que es, quién está protegido ante los accidentes de trabajo, qué situaciones se reconocen como accidente de trabajo, casos que no son accidentes de trabajo y por último qué hacer en caso de que un accidente que hemos tenido no se considere como accidente laboral.

¿Qué es un accidente de trabajo?

Un accidente de trabajo o accidente laboral se produce cuando un trabajador sufre una lesión corporal mientras trabaja o a causa de las tareas que esté realizando por cuenta ajena.

Esta lesión se sufre por un accidente, una acción súbita, y el daño puede ser tanto físico como psicológico. En el caso de que el daño se derive no de un accidente si no de una enfermedad originada por el trabajo, entonces estaremos normalmente ante una enfermedad profesional, que tiene la misma o similar cobertura que el accidente de trabajo.

Para que se considere "accidente laboral" es necesario que haya un nexo causal, una relación entre la lesión que se ha producido y el trabajo, ya sea el trabajo la causa directa o indirecta de la lesión. En el caso de que no haya este nexo, el accidente será "no laboral", cuya protección es inferior.

¿Quién está protegido ante los accidentes de trabajo?

Están protegidos los trabajadores que trabajen por cuenta ajena, en cualquier caso, aunque no estén dados de alta en la Seguridad Social o no hayan cotizado previamente.

Actualmente los trabajadores por cuenta propia o "autónomos", en la mayoría de los casos, pueden elegir cotizar para estar protegidos también en caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes (Trade) tienen que cotizar necesariamente por contingencias profesionales.

Pese a que la normativa entre trabajadores por cuenta propia y ajena es similar, en este artículo hablaremos de los accidentes de trabajo que sufren los trabajadores asalariados.

Situaciones que se reconocen como accidente de trabajo

Para que un accidente se califique como laboral tiene que haber una relación directa entre el trabajo y el accidente.

En muchos casos es fácil ver esa conexión: una electrocución con un enchufe al enchufar la impresora

del despacho, un corte con la maquinaria con la que se trabaja, etc.

Pero en algunos casos no tan claros la legislación específica que también se considerarán accidentes de trabajo los siguientes casos:

- *Accidentes in itinere*: es decir, lo que se tengan yendo o volviendo del trabajo. Además recientemente una Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE ha reconocido que también son accidentes in itinere los que tienen los trabajadores sin centro fijo de trabajo en los desplazamientos entre su casa y el primer o el último cliente visitado.

- *Accidentes al realizar las labores sindicales*, es decir que si un delegado sindical tiene un accidente mientras realiza sus funciones sindicales o al ir y volver de estas funciones, también será un accidente laboral

- *Accidentes en misión*: es decir cuando se está fuera del centro de trabajo por órdenes del empresario, durante el trayecto.

- *Accidentes haciendo funciones que no son propias del puesto que se ocupa*, pero que se hacen por órdenes del empresario o para el buen funcionamiento de la empresa.

- *Accidentes mientras se realizan actos de salvamentos o similares*, cuando se hagan con conexión con el trabajo.

- *Enfermedades que no están en el listado de enfermedades profesionales*, pero que se deriven exclusivamente del trabajo.

- *Enfermedades que ya se tenían, pero que se agravan por un accidente en el trabajo*.

En general se presumirá que toda lesión producida durante la jornada laboral y en el centro de trabajo, es un accidente de trabajo, salvo que el empresario demuestre lo contrario. Por lo que habrá que ver si el accidente es durante el tiempo efectivo de trabajo del trabajador.

También pueden ser considerados accidentes de trabajo aquellos que se produzcan como consecuencia de delitos cometidos por el empresario, compañeros de trabajo o cualquier persona que tenga relación con la empresa.

Casos que no son accidentes de trabajo

En cambio hay otros casos en los que no se considera que es un accidente de trabajo:

- Cuando son derivados a la fuerza mayor, y que no tenga nada que ver con el trabajo. En estos casos no se considera fuera mayor una insolación, un rayo o situaciones similares.

- Cuando se produce por una imprudencia temeraria del trabajador o realizados a posta por el trabajador, cuando no se siguen las órdenes o normas de seguridad. Se excluye la llamada imprudencia profesional, que es la que se tiene por la confianza que se tiene por realizar muchas veces el mismo trabajo.

He tenido un accidente, pero no lo han considerado "accidente laboral" ¿qué hago?

Si un trabajador tiene un accidente y este es calificado como "no laboral", y no está de acuerdo con esta calificación, puede presentar una reclamación para que haya una determinación de la contingencia del accidente y pidiendo que sea considerado como laboral. Esta reclamación se presenta en las oficinas del IN-SS (Instituto Nacional de la Seguridad Social).

(continuará)

**Sentencia del Tribunal Supremo
Sala de lo Social
"INICIO DE CÓMPUTO DE LOS PERMISOS
RETRIBUIDOS A PARTIR DEL PRIMER
DÍA LABORABLE"**

(Comentario de la USO a la Sentencia para tener en cuenta a partir de ahora)

Hace escasos días se ha tenido noticias de una importante sentencia del Tribunal Supremo Sala de lo Social sobre el inicio para contar el cómputo de los Permisos Retribuidos. Dicha sentencia da un vuelco sustancial a una cuestión polémica que es la siguiente: ¿a partir de cuándo empezamos a contar el cómputo de días en los Permisos Retribuidos según sea un tipo de Permiso Retribuido u otro?

Esta sentencia ha introducido importantes cambios en la interpretación que hasta ahora venía realizando sobre la aplicación efectiva de las licencias retribuidas, pues hasta la fecha, salvo algunas excepciones, el cómputo empezaba a contarse al día siguiente de acaecimiento del hecho que daba origen a los días de Permiso Retribuido.

Esta sentencia viene de un recurso de casación de una sentencia anterior cuya cuestión litigiosa versaba sobre el inicio de cómputo o día de inicio de cómputo también llamado "dies a quo" para los permisos regulados en los apartados a), por matrimonio, b) nacimiento de hijo y d) por fallecimiento de familiar del art. 28.1 del convenio de la empresa Contact Center.

La sentencia establece claramente que, en los casos en que el hecho causante del permiso en cuestión del art. 28, a, b y d, o sea el día del matrimonio, del nacimiento del hijo o fallecimiento de familiar respectivamente, sea en día no laborable para el trabajador o trabajadora, el día o inicio del cómputo a partir del cual deben de empezar a contarse los días correspondientes, debe de iniciarse a partir del primer día laborable siguiente al hecho causante.

Y ello es así, según la sentencia, porque los permisos se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja, carece de relevancia pedirlo en día festivo, pues el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, ya que en día festivo o no laborable para el trabajador o trabajadora, no hace falta.

Con esta sentencia se rompe el principio de inmediatez entre el hecho causante y el disfrute del permiso que hasta ahora se venía imponiendo doctrinalmente.

Como recuerda la Audiencia Nacional el contenido del art. 37.3 en relación con el art. 28.1 letras a) b) y d), del convenio colectivo aplicable, entran en colisión desde el momento en que uno y otro establecen al respecto criterios diferentes:

Art. 28 Convenio Contact Center:

"1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribu-

ción, y desde que ocurra el hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente.

Sin embargo el art. 37.3 del E.T establece:

"El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente"

La redacción concreta y restrictiva del Convenio de Contact Center, deja pocas dudas sobre su interpretación y aplicación. Recordemos que un convenio es un pacto alcanzado entre los sujetos negociadores, que debe ser reconocido como válido si no vulnera ninguna norma de rango superior según el principio de jerarquía normativa.

En este caso la recurrente se basa en que se infringe el art. 37 3, ya que este no incluye una referencia expresa al momento de disfrute a partir de cuándo se produzca el hecho causante en relación con el art. 28, apartados a), b) y d) del convenio colectivo aplicable.

Esta importante sentencia, tiene algunas lecturas e interrogantes que la propia sentencia no aclara y conviene resaltar:

1. Si su ámbito de aplicación es extensible a los otros permisos retribuidos, del mencionado art. 28 del convenio de Contact Center en los epígrafes c), e), f), g), h) e i) sobre enfermedades u hospitalizaciones de familiares, fallecimientos, desplazamientos, traslado de domicilio, para el cumplimiento de un deber inexcusable o para matrimonio de padre o hijo respectivamente.

2. Si su ámbito de aplicación pudiera ser extensible o extrapolable a otros convenios colectivos de distintos sectores con un sistema de corre turnos y libranzas variables de lunes a domingos donde algunos días laborables aún no siendo festivos puedan resultar días de libranza para el trabajador o trabajadora o siendo festivos, puedan resultar laborables para el mismo trabajador o trabajadora según su cuadrante de trabajo, y en este caso, el cómputo se iniciaría a partir de aquel día en que le corresponde trabajar o por el contrario si se empieza a computar desde el primer día laboral del hecho causante independientemente que trabaje o no. Es decir: ¿si un trabajador contrae matrimonio un domingo y según su cuadrante de trabajo el primer día laboral resulta ser el miércoles de la semana siguiente, si es a partir de este día el que se debe de iniciar el cómputo, (jueves), o es desde el mismo lunes que pese a no ser festivo, el trabajador no lo precisa porque ya libraba con antelación?

3. La sentencia se refiere a solo tres de los apéndices del art. 28, esto es el a, b y d, es que esto pueda ser considerado así por la imprevisión de los hechos causantes, o sea, que se haya previsto solo para aquellos permisos que deriven de una circunstancia que no puede preverse con anterioridad ej.: fallecimiento de un familiar como caso más significativo o el nacimiento de un hijo o hija.

Para nosotros los 3 casos de la sentencia son claros y de aplicación.

"....el día o inicio del cómputo a partir del cual deben de empezar a contarse los días correspondientes, debe de iniciarse a partir del primer día laborable siguiente al hecho causante."



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



(→ viene de la primera página)

Sub Grupo 1-A: 60% del Salario Convenio del Grupo Profesional 2

Sub Grupo 1-B: 80% del Salario Convenio del Grupo Profesional 2

Esto es lo que hemos firmado en convenios como condición indispensable para llegar a los acuerdos en las Prejubilaciones en las condiciones que tenemos ¿No es suficiente? No pretendemos engañar a nadie: si lo hemos firmado es porque para nosotros están antes nuestros afiliados y veteranos a los que no lo son y, por suerte o por desgracia, el SITA no ha tenido afiliación eventual, no ha sido partícipe de decisiones para hacer fijo a esta o aquel.

Otro tema de reuniones: lo anterior no puede servir para que el tiempo de eventualidad en *aspia* pase a ser de 2 años y luego a la calle para volver a comenzar un ciclo nuevo con otra persona; no puede ser que se deje a una persona que no lleva un mes en fábrica en manos de una máquina como el que lleva años.

No puede ser que tengamos que estar formando constantemente a personal porque en los trabajos en equipo eso repercute directamente a la hora de realizar la labor diaria: hay que hacer lo propio y estar pendiente y hacer parte de lo del compañero. Se abusa del "imperativo legal" de venir a meter horas extras (muchas innecesarias cuyo único fin parece ser no mal acostumbrarse a descansar lo que corresponde), de sustituir las faltas de personal que se saben de antemano que se van a producir porque así está reflejado en el calendario laboral, haciendo que doblen, sin establecer un criterio uniforme de qué tipo de dieta se da a quien tiene que volver una hora después de terminar su jornada.

Algo tiene que cambiar.

JUSTIFICANTE POR ASISTENCIA A MÉDICO ESPECIALISTA

Recientemente hemos solicitado que se convoque a la Comisión Paritaria para tratar el incremento salarial para el 2º año de vigencia del convenio y por otro lado los justificantes por asistencia a médico especialista.

El motivo no fue otro que dejar constancia de la diferencia de criterio que teníamos en cuanto a la validez o no del Justificante que se debe entregar en Personal por la asistencia a consulta de médico especialista desde que el Servicio Cántabro de Salud, en las consultas de especialidades de Valdecilla, no hace entrega de justificante alguno que no sea un ticket que emite una máquina en el cual figura el nombre del paciente, la fecha y la hora de asistencia al centro.

El cambio en la emisión de justificantes ha sido por cuenta del S. C. S. y no de quien asiste a consulta y tiene que entregar un Justificante que no puede conseguir porque no se le hacen.

En el art. 21 Permisos Retribuidos del convenio se dice "El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar.....". El apartado H) se corresponde con lo que estamos tratando: "h) Por asistencia a consulta de médicos especialistas, previamente indicado por el médico de cabecera: 1 día natural. De igual manera se extiende este permiso a la asistencia a consultas de médicos"

La diferencia de criterio en reunión previa a la de la Comisión Paritaria venía porque de un lado se decía que había que entregar junto con el ticket del S.C.S., una copia del volante donde se pudiese ver la especialidad de la consulta y por otra nosotros decíamos que en ese volante hay datos que la empresa no tiene que saber y debía ser la empresa la encargada de verificar la validez del papel entregado por el S. C. S.

En la reunión de la Comisión Paritaria se acordó que en las consultas donde se extienda un ticket de máquina como Justificante, éste debe ir acompañado para dar validez al Permiso Retribuido de:

- una copia del volante TACHANDO o recortando los datos del paciente que no se quieran mostrar (como mínimo debe aparecer la especialidad de la consulta).

- un justificante hecho por el médico de cabecera que indique que al paciente se le envía a consulta de especialista.

Cualquier duda que tengáis al respecto de estos justificantes, que seguro que surgen, no tengáis reparo en preguntarnos.

