



EL INDEPENDIENTE

D. L.: SA-85-1984 Año XXXIV 2ª Época
nº 277 MAYO 2018

PENSAMIENTOS EN VOZ ALTA

- Pensamientos en voz alta
- La excedencia por cuidado de hijos...
- ¿Por qué crece la siniestralidad en...

Celebradas las cuatro jornadas en apoyo al personal eventual que presta sus servicios en Aspla, tanto en la planta de Torrelavega como en la de Reocín, queremos agradecer en primer lugar a todos los que nos habéis acompañado en esos cuatro días con vuestra presencia en las concentraciones.

L@s Eventuales en Aspla también necesitan Conciliar. ¿Ha quedado claro? Sabemos que sí.

Otra cosa es que se quieran dar por enterados o, lo que es peor: que enterados como están no cambien la política que están llevando a cabo. Luego nos vendrán a nosotros con el cuento de que no entienden el malestar de la plantilla. ¡Qué manera de tomarnos el pelo!

Estamos convencidos -y con la nota publicada por la Empresa en respuesta a nuestra acción así nos lo han confirmado-, que los argumentos en base a los cuales hemos realizado estas concentraciones son ciertos, son compartidos por tod@s (bueno, algun@ habrá que no), son la realidad de lo que ocurre en esta empresa.

Manzanas traigo, peras vendo.

Poco que decir a todo lo publicado en su día por la Dirección; ya sabemos que se cumple lo pactado, como también sabemos que han querido desviar la dirección de los tiros cuando dicen que el Comité no es quién para decidir a quién hay que hacer fij@ y a quién no: "Ni ganas que tenemos por nuestra parte".

Esto no hace más que justificar en cierta medida a esos compañeros que dicen que "la Empresa los ha medido así que ahora que se apañe".

Como hemos publicado en uno de los escritos en este mes de concentraciones, la Sección Sindical del SITA no ha tenido nada que ver con nadie en lo que respecta a contratación ya sea para hacer un contrato de carácter eventual o indefinido. Y como ya recalamos en su día "al menos que seamos conocedores de ello".

Porque si de algo estamos convencidos en el SITA es de que lo que hacemos es por los que nos dais vuestro apoyo, por defender vuestros derechos e intereses, sin esperar a cambio nada más que poder seguir contando con vuestro apoyo.

Y quizás por este motivo es por el que de vez en cuando a alguien le da por expresarse y dirigirse de forma anónima a nosotros con el fin de se haga público su pensamiento.

A lo largo de este mes hemos recibido un par de cartas anónimas en el buzón de fábrica: una relacionada con las concentraciones y otra con el departamento de Extrusión.

Como ya hemos comentado en otras ocasiones -nos reiteramos en ello- os pedimos cierta moderación en los comentarios y pareceres que nos hacéis porque no podemos publicar tal cual todo lo que nos llega y si "tachamos" lo que nosotros creemos que no debemos publicar pues ya estamos manipulando la carta.

En la carta en referencia a las concentraciones el colaborador nos da las gracias tanto al SITA como a UGT por el apoyo brindado a los eventuales y a los que se ha hecho fijos recientemente y se pregunta por qué CCOO no apoyó las concentraciones. En su opinión cree que el hecho de que el delegado de la sección sindical tuviese hace unos meses un incidente en el que lesionó a dos compañeros y no fuese la cosa más allá tiene mucho que ver con el agradecimiento que le debe a la Empresa.

Así mismo escribe sobre la nota publicada por la Empresa, a la que ya hemos hecho mención y con opinión similar a la nuestra, además de comentar la presión a la que se ven sometidos los eventuales, viviendo con "la amenaza de que si no vienes o protestas no te volverán a llamar (como ha pasado)".

La otra carta recibida como decíamos hace mención al departamento de Extrusión, a la falta de ventilación en el departamento, al ritmo de trabajo que se ha impuesto, al calor que hace en las plataformas superiores, a la falta de reconocimiento de categorías para el personal que está llevando máquinas diariamente.

Este es un breve resumen de lo que se puede leer en las cartas. Insistimos que no publicamos porque hay texto poco apropiado para su publicación pero están a disposición de quien quiera leerla.

(sigue en la última página →)

La excedencia por cuidado de hijos: derechos y cómo solicitarla

¿En qué consiste y quién tiene derecho a pedir esta excedencia?

Solicitar una excedencia por cuidado de hijo es un derecho que tiene todo trabajador, hombre o mujer, que tenga un hijo menor de 3 años. También se puede pedir en caso de adopción o acogimiento de un menor. La excedencia permite dejar de trabajar por un periodo de tiempo para cuidar al hijo, de modo que ni el trabajador trabaja, ni la empresa le paga, pero conserva el derecho a reincorporarse a la empresa cuando se termine el tiempo de cuidado del hijo.

Las excedencias por cuidado de hijo están reguladas en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta excedencia se puede pedir a la empresa en cualquier momento, pero antes de que el hijo cumpla los 3 años. Es conveniente hacerlo por escrito y con un preaviso mínimo de 15 días. Algunos Convenios Colectivos pueden señalar algún requisito específico (un formulario para solicitarlo, un mayor plazo de preaviso, etc...).

En la solicitud es necesario indicar el nombre del hijo por el cual se solicita la excedencia, su fecha de nacimiento, e indicar la fecha de inicio y final de la excedencia. Antes de iniciar la excedencia la empresa tiene que liquidar al trabajador, es decir, pagarle todo lo que haya devengado hasta el momento: el salario del mes, las vacaciones no disfrutadas, las pagas extras, etc. No es un finiquito, ya que no ha finalizado la relación laboral, pero se pagan en la última nómina todas las cantidades pendientes por si el trabajador no se llegara a reincorporar finalmente.

¿Cuánto puede durar?

La excedencia se puede disfrutar hasta que el hijo tenga 3 años, pero no existe una duración máxima o mínima, de modo que se puede pedir una excedencia de 1 día, de 4 meses o de lo que quede hasta que el hijo cumpla 3 años. Además, la excedencia se puede pedir de forma fraccionada, es decir, pedir primero 4 meses, luego otros 4... Se puede ir prorrogando o puede reincorporarse y luego volver a pedirla. En el caso de querer prorrogarla es conveniente comunicarlo a la empresa por escrito y con el preaviso con el que se tendría que informar que se quiere regresar a la empresa una vez finalizada la excedencia.

Si se tiene un nuevo hijo, se vuelve a tener un nuevo derecho a una nueva excedencia hasta que el nuevo hijo tenga 3 años.

¿Puede la empresa negarse a concederme la excedencia?

No, no se puede negar. Esta excedencia es un derecho del trabajador, tanto hombre como mujer, y del menor y no, la empresa no puede negarse. Solo en el caso de que los dos padres trabajen para la misma empresa, el empresario puede limitar que los dos soliciten la excedencia de forma simultánea si justifica que perjudica al funcionamiento de la empresa.

Si el empresario no acepta la excedencia y despide al trabajador que la solicita, puede considerar que el despido es nulo.

¿Qué situaciones se pueden producir mientras dura la excedencia?

- La relación con la empresa

Mientras dura la excedencia la relación laboral entre trabajador y empresa está suspendida, por lo que el trabajador no tiene que prestar servicio y la empresa no tiene que pagarle el salario. Eso sí, es importante señalar que **la relación laboral no está rota** y el tiempo de excedencia contará a efectos de seguir sumando antigüedad y se tiene

derecho a participar en los cursos de formación profesional que se hagan en la empresa.

- Despidos mientras se está en excedencia

La empresa puede despedir al trabajador en excedencia e incluso incluirle en un ERE, pero habrá que analizar el despido en cada caso concreto. Si el motivo real del despido es haber solicitado la excedencia, el despido puede ser declarado nulo.

- Trabajar en otra empresa mientras se está en excedencia

Habrà que analizar cada caso concreto. En principio no es fácil que se admita la posibilidad de tener otro trabajo, ya que la excedencia se ha pedido para tener tiempo y cuidar del hijo, pero también es posible que haya empleos que por sus características o por tener un horario reducido sí permitan conciliar el trabajo con el cuidado del hijo. Habrà que observar, además, que en la propia concesión de la excedencia o en los convenios colectivos no existan pactos de no concurrencia o competencia desleal que prohíban a quien solicita la excedencia, por ejemplo, trabajar en otra empresa del mismo sector o de la competencia.

- ¿Se puede pedir el paro estando en excedencia?

No es posible, ya que la excedencia no se considera situación legal de desempleo, (pérdida del empleo de carácter involuntario) necesaria para acceder a prestaciones y subsidios.

- ¿Cómo afecta a las futuras prestaciones por desempleo el periodo de excedencia por cuidado de hijos?

Puede darse la situación de que el trabajador, poco después de reincorporarse tras volver de la excedencia, sea despedido. En este caso, a la hora de computar el periodo cotizado no se tendrá en cuenta el tiempo de excedencia, para que así no se vea minorado la prestación por haber estado de excedencia, y se tendrán en cuenta las bases de cotización del periodo anterior a la excedencia.

Ejemplo: Ana lleva trabajando en una empresa desde hace 10 años. En el 2013 es madre y solicita el 1 de julio de 2013 la excedencia por cuidado de hijo. En junio de 2015 se reincorpora y al día siguiente la empresa cierra despidiendo a todos los trabajadores.

En una situación sin excedencia para contar el tiempo que Ana tendría de paro se tendría en cuenta las cotizaciones de los últimos 6 años desde que pide el paro, y las cotizaciones de los últimos 180 días para ver la cuantía.

Pero como Ana ha estado de excedencia por cuidado de hijo, para contar esos 6 años y estos 180 días es como si no hubiese pasado el tiempo mientras estuvo de excedencia, y se tendrán en cuenta las cotizaciones de los 6 años y los 180 días anteriores al 1 de julio de 2013 que es cuando inició la excedencia.

- Las cotizaciones a la Seguridad Social durante la excedencia

Mientras dura la excedencia por cuidado de hijos, la empresa deja de cotizar por el trabajador, pero este periodo de excedencia se considerará como una situación asimilada al alta a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social (jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad). Es decir que no se está de alta en la Seguridad Social realmente, pero es como si se estuviese, a la hora de pedir estas prestaciones. También queda garantizada la prestación de asistencia sanitaria durante el periodo de excedencia.

Fin de la excedencia: el derecho a volver

Mientras se está en esta situación de excedencia el trabajador tiene derecho a:

- Durante el primer año, reserva de su mismo puesto de trabajo. El trabajador podrá volver a su mismo puesto de trabajo durante el primer año de excedencia.

(continúa en página siguiente →)

En el caso de ser familia numerosa o familia numerosa de categoría especial la reserva será durante 15 y 18 meses respectivamente.

- A partir del primer año, podrá volver a un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional o categoría equivalente, una vez pasado el plazo anterior de reserva del puesto.

A diferencia de la excedencia voluntaria, en la que solo se tiene un derecho de reingreso preferente si hay vacantes, en las excedencias por cuidado de hijo el trabajador tiene asegurado volver a la empresa, ya sea en su puesto o en uno equivalente.

La solicitud de reingreso

Aunque legalmente no está establecido que el trabajador tenga que avisar a la empresa de su voluntad de reincorporarse es conveniente hacerlo por escrito, dando a la empresa un preaviso de 15 días. Es conveniente mirar el Convenio Colectivo, por si establece algún requisito a la hora de solicitar el reingreso.

Al regresar a la empresa no se tiene derecho a vacaciones ni a la parte proporcional de las pagas extra por el periodo que no se ha trabajado efectivamente. Este derecho se empieza a generar desde el momento que se vuelve a trabajar.

Si la empresa se niega a reincorporar al trabajador, debe de considerarse esa negativa como un despido nulo, por lo que el trabajador debe iniciar inmediatamente acciones para no perder sus derechos. **El derecho a reincorporarse del trabajador es incondicionado y automático y la empresa no se puede amparar en que en ese momento no existan vacantes**, tal y como ha señalado el Tribunal Supremo

(Fuente.: boletín lo entiendo)

¿POR QUÉ CRECE LA SINIESTRALIDAD EN ESPAÑA?

Dicen los datos que España ha ido cosechando sucesivamente números positivos en su Producto Interior Bruto (PIB) desde el año 2014, lo cual es esperanzador tras un negro periodo de crisis y destrucción masiva de empleo.

Sin embargo, también dicen que la creación de nuevos puestos de trabajo no ha ido acompañada de una mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, como ponen de manifiesto las estadísticas de siniestralidad laboral publicadas cada mes por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, las cuales revelan desde 2013 un alarmante aumento del número de accidentes y enfermedades producidos.

Aunque haya quienes justifiquen el aumento de la siniestralidad en la creación de nuevos puestos de trabajo, las estadísticas son un contundente indicador de que la recuperación de la economía española no ha ido acompañada de una mejora de las condiciones de trabajo, sino todo lo contrario: los trabajos son cada vez más precarios e inseguros.

El caso es que pese a que contamos con una ley en materia preventiva de más de 20 años de antigüedad y el reconocimiento manifiesto en la Constitución del derecho a la protección de la salud, así como del deber de los poderes públicos de velar por unas adecuadas condiciones de seguridad y salud en el trabajo, cada año aumentan los accidentes laborales y las dolencias derivadas del trabajo, aunque muchas de ellas no son reconocidas.

Desde USO llevamos denunciando que el sistema preventivo con el que contamos no está funcionando por

múltiples motivos. ¿Por qué nuestro país sigue suspendiendo en accidentalidad?

Concretamente, entre los factores que están cercenando las posibilidades reales de crear empresas más seguras y saludables en España se encuentran:

- Tejido empresarial con escasez de medios y apoyos en materia preventiva. En España, la mayoría de la población que integra el mercado laboral pertenece a PYMES o ejerce actividades de forma autónoma. Ello se traduce habitualmente en una muy limitada representación sindical, así como escasos medios técnicos, económicos y humanos en un entorno de mercado exigente y competitivo.

- Exceso de subcontrataciones. El abuso sistemático de la subcontratación para resolver necesidades productivas y las cadenas de contribución deterioran las condiciones de seguridad y salud de quienes precisamente ejecutan los servicios subcontratados.

- Temporalidad en el empleo. Los datos del MEYSS muestran como gran parte de los empleos de nueva creación se corresponden con contratos temporales o de duración determinada. La temporalidad además de la precariedad que lleva asociada obliga a un exigente control en PRL que muchas veces se ve comprometido en aspectos clave como la información, la formación o la vigilancia de la salud.

- Externalización de las actividades preventivas. El abuso de los SPA como figura para resolver las necesidades preventivas es la tendencia actualmente habitual en nuestro país pero para una prevención eficiente hay actuaciones en materia de seguridad y salud que es inviable se externalicen sistémicamente en la operativa diaria corporativa, como son la vigilancia, el control y la supervisión de las tareas que se desarrollan.

- Deterioro progresivo en la calidad de las actuaciones de los SPA. La competencia sectorial de los servicios de prevención ajeno y la venta de las sociedades de prevención se ha traducido en un escenario de "mercadeo" en el que, los empresarios suelen optar por aquel SPA que les supone menores costes, mientras que los SPA apuestan por "tirar precios" para mantener su clientela y captar nuevos clientes, lo que merma gradualmente la calidad de los servicios prestados en PRL.

- Legislación actual sobre Mutuas e Incapacidad Temporal. La abundante jurisprudencia surgida en los últimos años reconociendo daños derivados del trabajo que habían sido negados por las Mutuas y el INSS pone en evidencia que este modelo legislativo no funciona bien para prevenir accidentes y enfermedades en un futuro, contribuyendo además activamente a un ocultamiento de dichos daños.

- Adjudicación de contratos públicos al menor coste. Las Administraciones Públicas deben ser un ejemplo para promover la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, la elección recurrente por estas de adjudicar trabajos a quienes los ofrecen por menor cuantía hace un flaco favor a la calidad de los servicios públicos y contribuye a que quienes los realizan los ejecuten con menos medios y estén preventivamente más desprotegidos.

Desde USO, alertamos de la necesidad de actuar con urgencia sobre todos estos factores, los cuales están incidiendo de forma muy negativa en nuestra sociedad, tanto en términos de merma de la salud de la población trabajadora como en términos de detrimento del resto de sus derechos y expectativas laborales futuras.

Con la prevención no se juega



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



El tema del ambiente en Extrusión no es nuevo. Ya viene de hace tiempo y ha ido a más a pesar de que se hace alguna cosa por mejorar. Las medidas que se han tomado para que entre algo de aire y renueve el ambiente son insuficientes por el gran volumen de la nave y sin llegar el calor del verano ya se nota alta temperatura. Tan solo en las zonas cercanas a las puertas se nota algo de corriente. El problema no está en el pasillo –que también– sino una vez se mete entre las máquinas, una vez se va uno a la parte trasera de las extrusoras donde se trabaja en el puesto de mezclas, una vez va subiendo una plataforma, otra plataforma, otra más y así hasta llegar a la última donde sí: allí también se trabaja.

En los departamentos de Impresión y Confección se instalaron unas columnas de aire que aliviaron en parte el mismo problema.

Tampoco la tienen mala en la planta de Reocín donde recordaréis que se vendió la moto de que iba a haber una temperatura por igual y constante en toda la nave: buena temperatura a pie de recogedores y calor que va aumentando a medida que se van subiendo plataformas. ¿Y en Silograss? Idem.

Como constante y en aumento es el trabajo que tenemos en fábrica. Mirar por la salud que las prisas no son buenas y los accidentes están a la orden del día. Muchas veces se pone tanto empeño en la tarea a realizar que sin darse uno cuenta la lía parda.

En la página 3 de este boletín puedes leer un artículo relacionado con la siniestralidad en España que, por desgracia, va en aumento.

En este artículo quedan reflejadas en opinión de la USO los principales motivos que están limitando las posibilidades de crear empresas más seguras en nuestro país y como consecuencia de esto es el aumento de la siniestralidad.

En referencia a esto y otros temas ha girado la visita que una representación del SITA, junto con la Federación de Industria de USO Cantabria, ha realizado recientemente a la Directora de Trabajo de Cantabria.

La visita realizada giró principalmente en torno a las concentraciones que hemos realizado en Aspla apoyando al personal eventual.

Se la ha explicado los motivos que nos llevaron a convocar estas concentraciones desde el Comité o ser un tema que ya se trató en la negociación del convenio y en otras reuniones, teniendo por respuesta de la Empresa lo que todos ya sabemos.

Pero también se debatieron otros temas por los que la Directora de Trabajo mostró interés: las Horas Extras, los Contratos de los Eventuales, la Persecución Sindical, fueron algunos de los temas que se trataron.

Y así podíamos estar escribiendo largo y tendido sobre temas que ya hemos tratado en estas páginas de El Independiente y no terminaríamos nunca.

El desencuentro que tenemos con Dirección de Aspla es evidente, a nadie se le escapa. Y aunque parezca que somos unos tocapelotas tener en cuenta que no hacemos más que lo que nos trasladáis vosotros. Incluso muchas cosas que nos decís para que tomemos nota y hagamos algo, no podemos hacerlas como se debería hacer por no perjudicar a terceros.

O el ejemplo que comentábamos anteriormente de las cartas anónimas. El año pasado durante la negociación del convenio hemos recibido del orden de seis u ocho cartas en las que se reflejaba el enfado y la ira de quienes las escribían. ¡ Como para no escribir !

Ya para terminar queremos hacer un llamamiento en referencia a los Permisos Retribuidos que tanto están dando de qué hablar últimamente.

Todo el mundo tiene claro que debe haber un justificante o algo que acredite el derecho a ese permiso en caso de Ingreso, de día por Especialista, por Defunción, por asistencia a Consulta. Eso está claro. Y lo que os tiene que quedar muy claro es que los encargados o Jefes de Línea no son quienes dicen si vale o no vale el justificante que se entrega. El departamento de RRHH es el que se encarga de recibir y tramitar esos justificantes y son ellos quienes tienen que dar validez o no a esos justificantes. Luego nos encontramos casos como el de un encargado que le dijo a un compañero que por un ingreso de un familiar tenía que llevar un justificante en el que especificara la operación que era, el tipo de anestesia y no sabemos cuántas cosas más. Acabáramos.

