



# EL INDEPENDIENTE

D. L.: SA-85-1984 Año XXXIV 2ª Época  
nº 278 JUNIO 2018

- Despedido.
- U.S.O. recomienda extremar el control....
- El S.I.T.A. NO PROHÍBE.
- Promociones / Descuentos
- Caja de Resistencia
- La nómina en Aspla: antigüedad

## DESPEDIDO

El pasado 20 de Junio en Aspla han despedido a un compañero por, según la Empresa, "deslealtad profesional y abuso de confianza".

No vamos a dar más detalles de la carta de despido, ya que el asunto está en manos de los abogados y no queremos cometer algún error que perjudique a nuestro compañero.

Pero sí que por medio de este boletín de El Independiente queremos lo primero de todo mostrar nuestro apoyo a este compañero en este indeseado momento que está pasando, fruto de la injusticia laboral que se está viviendo en los últimos años no solo en Aspla, a nivel nacional.

Lo hemos comentado en ocasiones anteriores e insistimos ahora que estamos en tiempos de dirigir empresas basándose en la intimidación y tener al personal bajo el látigo. Cada día una vuelta más de tuerca, y otra, y no paran.

El despido de este compañero, que ha dejado su juventud trabajando en esta Fábrica, es injusto se mire por donde se mire. ¿Sanción si se demuestra lo argumentado? Vale. Pero despido, después del trabajo que ha realizado por la Compañía y la cantidad de casos y circunstancias que se han dado en Fábrica durante tantos años, conocidos por muchos, es pasarse 3 pueblos. ¡¡Y no se miran al espejo!!

Algún ejemplo de transgresión de la buena fé contractual entre una empresa y un trabajador son los que os exponemos a continuación. Hay más desde luego pero en relación con este caso podemos enumerar los siguientes:

- **Abuso de poder**, disponer, sin el consentimiento de la empresa, de materiales ajenos o ejercer funciones ajenas, así como defraudar contablemente, desvío de clientes.

- La **deslealtad** o incumplimiento consciente y malicioso del deber de fidelidad.

- La realización de **trabajos** estando en situación de incapacidad temporal, siempre que la actividad

desempeñada evidencie la aptitud para el trabajo o sea de tal naturaleza que impida o dilate la curación.

Imaginaros por ejemplo que hay un jefe en una empresa (Talleres Paquito) como Aspla que se hace una vivienda para pasar los fines de semana o lo que sea, en un pueblo lejos de Torrelavega, pongamos en Arenas de Cabrales.

Para ello se prestan compañeros de trabajo a echarle una mano los fines de semana e incluso tiene algún amigo que es el dueño de una contrata que trabaja para Talleres Paquito y que, con cargo a ésta, envía los fines de semana a alguno de sus empleados a realizar trabajos para finalizar la obra cuanto antes y sin coste para el jefe.

Como no les resulta suficiente abusar de Talleres Paquito emplumando costes de personal a las cuentas de la empresa, también utilizan material para la casa con cargo a ésta. Uno dice "ya te traigo yo tubería de tal y grifos de cual y se lo metemos como reparación de lo que sea". Otro de los compinches de fin de semana se encarga de cuadros de electricidad, luces y cableado, que se lo empaquetan a Talleres Paquito como renovación de cualquier cosa.

Y así entre unos y otros se va avanzando poco a poco en la construcción de la casa, con posterior carta de bienvenida para futuras barbacoas y quedadas festivas, claro está.

El servicio prestado será recompensado por el jefe de Talleres Paquito con un trato de favor para los que trabajan con él, la adjudicación al dueño de la contrata de futuros contratos o simplemente renovación de lo que tiene, etc etc.

Este ejemplo que ponemos es un claro caso de deslealtad y abuso de confianza con Talleres Paquito, algo que si quien dirige la empresa es conector de ello debería tomar medidas porque de lo contrario sería tan desleal como el jefe que se está construyendo la casa. O no.

## USO RECOMIENDA EXTREMAR EL CONTROL PREVENTIVO EN EL TRABAJO ANTE LAS ALTAS TEMPERATURAS

Comienza el verano y, con él, una época en que trabajadoras y trabajadores desempeñan sus funciones en unas condiciones ambientales térmicas más agresivas. Si, ya en situaciones de confort, muchas tareas pueden comportar gran fatiga física o mental; en un entorno profesional con temperaturas elevadas, esta se dispara, con los peligros que ello conlleva. A ello se suma que el entorno extralaboral diario de buena parte de la población trabajadora se encuentra también expuesto a altas temperaturas, de forma que durante las horas de descanso no se produce una recuperación efectiva de la fatiga; entre otras cosas, por la dificultad de conciliar el sueño.

Sin descansar bien, es más difícil concentrarse en la conducción al ir o volver al trabajo, o al desplazarse durante la jornada, estando más expuestos a sufrir accidentes de tráfico. Llegar al trabajo con mayor cansancio por pocas horas de sueño y realizar tareas físicas como el manejo manual de cargas, la movilización de enfermos o la limpieza de habitaciones en hoteles aumenta notablemente las probabilidades de sufrir daños por sobreesfuerzos o lesiones musculoesqueléticas. Asimismo, tener patologías previas, como la diabetes, enfermedades cardiovasculares o respiratorias incrementa en gran medida la vulnerabilidad frente a los efectos negativos del calor. La fatiga debe ser un indicador de alerta de la necesidad de extremar el control preventivo sobre las condiciones en que la población trabajadora lleva a cabo sus tareas.

En general, la amenaza que supone el calor se plasma de forma especialmente peligrosa en los trabajos que se realizan al aire libre, como la construcción, las actividades de obras públicas o las agrícolas. No obstante, los peligros por estrés térmico por calor también pueden incrementarse en verano en trabajos interiores con exposición a altas temperaturas, como los de la industria alimentaria, la siderúrgica o los relacionados con la obtención de materiales mediante tratamientos térmicos.

El cuerpo humano cuenta con importantes mecanismos de termorregulación con los que mantener una temperatura interna estable cercana a los 37° C para el buen funcionamiento de los órganos vitales. Entre ellos se encuentran la vasodilatación y la sudoración, y con ellos el cuerpo pretende deshacerse del exceso de calor interno acumulado, intercambiándolo con el medio ambiente. Cuando el calor supera esos mecanismos, comienzan los efectos negativos.

Concretamente, el estrés térmico por calor puede sobrepasar la acción de estos mecanismos mediante efectos de gravedad diversa, como edemas, quemaduras en la piel, pérdida de sales, deshidratación o agotamiento por calor.

A ese respecto, el mayor peligro asociado a la exposición a temperaturas elevadas extremas es el comúnmente conocido como "golpe de calor". Este se desarrolla cuando la termorregulación ha sido completamente superada, derivando en la excesiva acumulación de calor en el organismo, incrementando su temperatura in-

terna por encima de 40,5° C, pudiendo incluso ocasionar la muerte. A modo orientativo, entre sus principales síntomas se encuentran la aceleración del ritmo respiratorio, taquicardias, dolores de cabeza, náuseas y vómitos, ausencia de sudoración, piel seca y caliente, sensación de aturdimiento, convulsiones, pupilas dilatadas y pérdida de consciencia.

Teniendo en cuenta la gravedad de los posibles daños asociados al calor en el trabajo, se hace obligado contar con unas medidas preventivas para combatirlo, entre las que se encuentran:

- Informar a los trabajadores sobre los riesgos relacionados con el calor, sus efectos, las medidas frente a los riesgos y las de primeros auxilios que hay que adoptar.
  - Limitar las tareas que impliquen un gasto energético elevado.
  - Limitar el tiempo o la intensidad de la exposición, haciendo rotaciones de tarea siempre que haya actividades o desplazamientos con menor exposición que lo permitan.
  - Planificar las tareas más pesadas en las horas de menor calor, adaptando, si es necesario, los horarios de trabajo.
  - Tener en cuenta que, para el desarrollo de actividades con calor extremo, es necesaria una aclimatación de la persona que lleva un periodo de entre unos 7 y 15 días.
  - Aumentar la frecuencia de las pausas en el trabajo.
  - Permitir, siempre que sea posible, que la persona adapte su propio ritmo de trabajo.
  - Evitar la realización de trabajos en solitario, organizando el trabajo en grupos para minimizar la fatiga en la población trabajadora.
  - Proporcionar ayudas mecánicas para el manejo de cargas.
  - Proporcionar agua potable en las proximidades de los puestos de trabajo.
  - Habilitar zonas de sombra o locales con aire acondicionado para el descanso.
  - Instalar ventiladores, equipos de climatización, persianas, estores y toldos para disminuir la temperatura en los locales cerrados.
  - Usar preferiblemente ropa no ceñida al cuerpo, de tejido ligero y colores claros.
  - Proteger la cabeza de la exposición solar con gorra o sombrero.
- De forma adicional, también será necesario disponer de unas pautas de actuación en caso de golpe de calor:
- Colocar a la persona en una zona a la sombra y en un ambiente frío, a ser posible.
  - Desvestir a la persona y utilizar duchas de agua fría, sin que se emplee agua por debajo de 15° C (a fin de no ocasionar una constricción de los vasos sanguíneos).
  - Si la persona está consciente, proporcionarle agua fría para beber.
  - Si está inconsciente, colocarla en posición recostada sobre un lateral de su cuerpo, con la cabeza ligeramente ladeada, el brazo inferior atrás, extendido, el superior flexionado hacia adelante y arriba, y las piernas flexionadas, más la superior que la inferior.

( continúa en la página siguiente → )

-Cubrir, en su caso, el cuerpo con toallas húmedas, cambiándolas con frecuencia y, preferiblemente, en combinación con un ventilador eléctrico o un dispositivo similar, para lograr que la temperatura corporal disminuya algo más.

-Contactar con personal médico y, si es posible, llevar a la persona afectada al hospital con inmediatez.

Desde una perspectiva global, el calor extremo favorece la generación de daños para la salud, por lo que es fundamental extremar las precauciones, teniendo en cuenta los factores ambientales presentes en el entorno laboral, los factores relacionados con las tareas que se desarrollan y los propios factores individuales que inciden el nivel de riesgo existente. Es necesario un compromiso activo de todas y todos para combatir las consecuencias negativas que cada verano el calor ocasiona en el trabajo, implantando para ello, entre otras posibles, medidas como las citadas.

## EL S.I.T.A. NO PROHÍBE

Queremos salir al paso de la idea y comentarios que se dan en fábrica de que "el SITA prohíbe que se metan Horas Extras", sobre manera en el departamento de Impresoras.

Para los que tienen esta idea y para quien lo divulga (un saludo a algún jefe de Impresión) decir que le echen un par de huevos y digan la verdad, que no se escuden en el SITA para justificarse: EL SITA NO PROHIBE, NO ES QUIÉN NI QUÉ PARA PROHIBIR.

Qué poca vergüenza tenéis, valientes.

Lo más que hemos hecho público en contra de las Horas Extras es pedir públicamente que no se realicen cuando se ha tomado como medida de presión en una negociación de Convenio o similar.

Pero pensar y decir que el SITA prohíbe meter horas extras es estar muy, muy equivocado.

Nuestro pensamiento respecto a la realización de Horas Extras:

- no estamos a favor de las Horas Extras.
- nunca lo hemos estado porque son jornadas que se tienen que completar contratando más personal.
- se deben realizar cuando así sea necesario, no por sistemáticas porque así me ahorro unos cuantos sueldos.
- cuando se realizan deben ser en base a lo acordado en Convenio Colectivo y a nadie se le da opción de escoger entre la remuneración establecida o el descanso de 1,75 horas por cada hora extra realizada. Como esto no interesa eso a pesar de estar recogido en Convenio, no lo menciono: hora por hora, día por día. Así no.

Y no penséis que esto último es cosa de vuestros jefes más inmediatos, no: esto es cultura de Dirección, de los miembros del N.C.A.

Esperamos que esté claro lo que NO PROHIBE el SITA: no prohíbe ni esto ni nada.

Buen verano.

## PROMOCIONES / DESCUENTOS

La USO, además de asesoramiento legal y formación continua, ofrece toda una serie de promociones y descuentos especiales para sus afiliados y afiliadas. Conoce todas las ventajas de las que dispones por ser afiliado de USO. También dispones del Club Descuentos, un club con el que ahorrar en tus gastos del día a día: entradas de cine, viajes y hoteles, restaurantes, deporte, moda, etc. Solo tienes que darte de alta en clubdescuentosuso.contigomas.com

Unión Sindical Obrera Confederación únicamente pone en conocimiento de sus afiliados las ofertas citadas sin que participe, en ningún caso, en su diseño ni en su ejecución, no siendo, por tanto, responsable de la inexactitud de las mismas ni de los posibles incumplimientos de cualquier tipo que pudieran derivarse de su contratación. Dicha responsabilidad corresponderá, en su caso, exclusivamente a las empresas anunciantes.

Visita nuestra página [www.sita-uso.com](http://www.sita-uso.com) y pinchando en la pestaña SERVICIOS encontrarás en el apartado PROMOCIONES y DESCUENTOS toda la información necesaria para disfrutar de estas ventajas. También poniéndote en contacto con nuestros delegados recibirás información.

## CAJA DE RESISTENCIA

Como afiliado al SITA-USO seguro que eres conocedor de la existencia de la Caja de Resistencia y Solidaridad que tenemos, de la cual te puedes beneficiar sin ningún coste. Lo que igual no sabías es que la C.R.S. tiene un seguro para afiliad@s en caso de Accidentes Extra Laborales.

Para ello hay que cumplir los requisitos que están recogidos en el articulado.

Artículo 1. La U.S.O. asume la cobertura, mediante el abono de un capital o indemnización, el fallecimiento e invalidez permanente por accidente extralaboral (fuera del horario laboral o ejercicio de sus funciones, es decir, siniestros ocurridos durante el transcurso de su vida privada) por baremo. Artículo 2.- Importes de indemnización y baremo por porcentajes de la invalidez. Los capitales o indemnizaciones se han establecido en función de la antigüedad de los afiliados y afiliadas.

Artículo 17.- Para la percepción de la prestación por invalidez o fallecimiento por accidente producido fuera de la jornada laboral, prevista en el artículo 7 e), se tendrán en cuenta las condiciones, con las limitaciones y exclusiones, que se contenían en la última póliza de seguros contratada y que se incorporan como anexo al Reglamento de la CRS.

Todo el articulado de la C.R.S. le puedes ver en nuestra web.

Aprovecha las ventajas que tienes por estar afiliado a nuestro sindicato.



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



## **La nómina en Aspla**

### **Entender sus conceptos y calcularlos: Artículo 33º.- ANTIGÜEDAD**

1.- Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán como complemento personal de Antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios, según la tabla del Anexo I (publicada en los tabloneros de fábrica).

2.- Al personal que tenga periodos trabajados en la plantilla de Aspla, anteriores a su pase a fijo de plantilla, se le reconocerán dichos periodos, en la forma que se dice a seguido, al único y exclusivo efecto del percibo en la nómina del complemento de Antigüedad ( trienios y/o quinquenios).

Este reconocimiento de este derecho tendrá el carácter de exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculado a puesto de trabajo, grupo profesional u otras circunstancias análogas.

3.- a).- Para calcular los citados periodos trabajados, se tomaran como base de cálculo, los días cotizados en el Código Cuenta Cotización Seguridad Social nº 39/18.959 de Aspla, anteriores a su pase a fijo de plantilla, según el Certificado del trabajador de Vida Laboral de la Seguridad Social.

b).- Con los días así computados, cuando den lugar a nuevos trienios y/o quinquenios se percibirá en el recibo de salarios, independientemente del concepto salarial ordinario de “**Antigüedad**”, un nuevo concepto salarial como Complemento Personal Individual por Mayor Antigüedad, llamado en el recibo: “**C.P.I. Mayor Antigüedad**” por el mayor importe que corresponda por ello.

4.- El personal que le corresponda dicho mayor importe, tendrá dos fechas de Antigüedad: Una fecha será la “**Fecha de pase a fijo de plantilla**”, que surtirá los efectos generales de Antigüedad que procedan; y otra fecha será la “**Fecha Devengos de Antigüedad**” que se derive de este artículo y que solo tendrá validez legal a los exclusivos efectos del percibo de Trienios y Quinquenios.

**Ponemos un ejemplo:** Una persona firmó un contrato por Aspla para trabajar 6 meses, desde el 1 de Abril al 30 de Septiembre del 2000 y a mitad de contrato (el 20 de Junio) le hicieron un Contrato Indefinido. Anteriormente tiene acumulados 3 años y 5 meses de trabajo eventual con contrato de Aspla (contratos de ETT no computa para la antigüedad como sabéis).

Su fecha oficial de antigüedad a título administrativo (para el cómputo de trienios y quinquenios, cálculo de indemnizaciones, paso de un grupo a otro de categoría, etc) será el **1 de Abril de 2000** por ser la fecha del comienzo del último contrato con el que estaba trabajando cuando ha pasado a Contrato Indefinido; si no hubiese estado trabajando (sin trabajar en Aspla) y le hacen el Contrato Indefinido, la fecha hubiese sido ese mismo día que figura de comienzo, el 20 de Junio.

En cuanto a la fecha del C. P. I., que como hemos comentado es únicamente a efectos de cobro, se tienen en cuenta los 3 años y 5 meses que acumuló de eventual con contrato de Aspla. Esa fecha de 1 de Abril del 2000 la llevamos hacia atrás 3 años ( 1 Abril 1997) y 5 meses (1 Noviembre 1996) y es entonces cuando comenzamos el cómputo de los trienios y quinquenios para adelantar el cobro de la antigüedad: **Novi. 1996**

**Antigüedad : Abril 2000 - 1º T Abril 2003, 2º T Abril '06, 1º Q. Abril '11, 2º Q. Abril '16 .....**

**C.P.I. Mayor Ant. Novemb 1996 — 1º T Nov. '99, 2º T Nov. '02, 1º Q. Nov. '07, 2º Q. Nov. '12 .....**

De esta manera, a fecha de Junio de 2018, esta persona está cobrando como antigüedad del 1 de Abril del 2000: 2 T (Abril 2003 y 2006) y 2 Q (Abril 2011 y 2016). Como le gana 3 años y 5 meses a la fecha de antigüedad por el C. P. I. Mayor Antg., ese tiempo es el que cobrará 1 Quinquenio más de antigüedad porque es como empezar a contar desde Noviembre de 1996: 2 T (Nov 1999 y 2002) y 3 Q (Nov 2007, 2012 y 2017).

