



# EL INDEPENDIENTE

D. L.: SA-85-1984 Año XXXIV 2ª Época  
nº 279 JULIO 2018

## LO DE SIEMPRE

- Lo de siempre.
- La Audiencia nacional concluye...
- La empresa asume la carga ...
- Siguen creciendo los datos...

Nuevo escrito de Dirección respondiendo a una actuación del SITA.

Nueva hoja para ponernos verdes y desquitarse de la rabia que hay en su interior hacia nosotros.

Nuevo palabrerío de 1000€ para hacer lo mismo que hicieron cuando realizamos las Concentraciones de Apoyo a I@s EVENTUALES en Aspla; como no tienen argumentos con qué rebatir nuestros escritos salen por peteneras y una vez más manzanas traigo y peras vendo.

Si habéis tenido oportunidad de leer el escrito del boletín del mes pasado hemos sido bastante claros en lo que ponemos. La interpretación que haga cada persona es particular y punto.

Reescribimos unos cuantos textos del comunicado de Dirección que son el fiel reflejo de lo que os decimos:

“Nuevamente nos vemos en la obligación de emitir una nota de contestación...”

“...basado en la duda y la confusión...”

“...**calumniar y desprestigiar a un trabajador** y compañero de trabajo...”

“...**utilizan la difamación** para, con una imputación falsa malintencionada, **desacreditar a un compañero.**”

“...y en el caso que nos atañe ha utilizado, de nuevo, una total intención maliciosa, agravado con una falta de consideración y respeto hacia ....”

“...tanto **a su trabajo como a su profesionalidad.** No tenemos duda alguna de su **honestidad e integridad.**”

“También queremos indicar a la Sección Sindical SITA que en vez de utilizar la insidia, si tiene

sospecha o confirmación de algún comportamiento punible....”

“...en intranet está a disposición de toda la plantilla un **canal de denuncias**, para notificar todas aquellas conductas reprobables.”

“La Dirección de la Compañía quiere manifestar su **más absoluto rechazo** tanto a las falsedades publicadas por la Sección Sindical SITA ...”

“...como a la falta de rigor y coherencia las informaciones que se siguen publicando en los boletines sindicales internos, y que no puede ser sino fruto de una completa **falta de consideración y respeto hacia las personas que componemos Aspla**, poniendo de relieve la escasa catadura ética y moral que por sí sola les vuelve a definir.”

El remate final al comunicado de la Dirección: “...**NUESTRO MEJOR ACTIVO SIGUEN SIENDO LAS PERSONAS...**”

Ese final, ese final, es el no va más. Qué contradicción, que el Comunicado sea en referencia a un escrito del SITA en el que mostramos nuestro rechazo al despido de un trabajador, de un compañero, que posteriormente en el ORECLA se resuelve reconociendo por parte de la empresa la IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO y pagando una cantidad de dinero. ¿NUESTRO MEJOR ACTIVO SON LAS PERSONAS?

Está claro: LA CULPA ES DEL SITA.

Hágannos un favor: si en las próximas reuniones de Dirección, o de mandos intermedios o cualquier otro tipo de reunión, se enteran o escuchan que dicen de los del SITA que son unos Hijos de Puta, por favor, denúncienlo de nuestra parte en el canal de denuncias de la intranet y actúen. Muchas gracias.

Derechos y Libertades

## **La Audiencia Nacional concluye que solo cuenten los días laborables en los permisos por hijo y muerte de familiares**

*El Supremo falló que estos permisos retribuidos (y también el de matrimonio) debían comenzar a partir del primer día laborable; ahora la Audiencia va más allá y se pronuncia sobre qué días computan*

*Según esta interpretación, si al trabajador le corresponden tres días por el fallecimiento de su cónyuge y éste muere en jueves, podría ausentarse ese día, el viernes y el lunes (sin que consumiera ningún día el fin de semana)*

*Este criterio de la Audiencia solo es válido para los "permisos cortos", lo que deja fuera el periodo retribuido de permiso por matrimonio*

Novedades en la interpretación judicial de los llamados "permisos retribuidos". El nacimiento de un hijo, la muerte de un familiar cercano y su hospitalización, entre otros motivos, dan derecho a que los empleados se ausenten del trabajo sin que se les descuente nada del sueldo. El Estatuto de los Trabajadores establece unos días de permiso, que pueden ser ampliados en los convenios sectoriales y las empresas. La Audiencia Nacional abunda en tres sentencias recientes en una nueva interpretación al respecto: que los permisos solo consuman días laborables. Pero se basa en una distinción por la que este criterio solo es válido en los "permisos cortos", lo que deja fuera el de matrimonio.

Las resoluciones de la Audiencia Nacional, tres sentencias fechadas el pasado junio, son consecuencia de otra del Tribunal Supremo de febrero a propósito de un conflicto sobre el convenio colectivo de Contact Center. El Alto tribunal consideró que los permisos retribuidos –incluido el de matrimonio– debían contarse a partir del primer día laborable si el "hecho causante" tenía lugar en "día librado". Es decir, que si la boda, el nacimiento o la muerte que dan lugar a la ausencia retribuida ocurrían un día festivo o no laborable para el empleado, el permiso no debía comenzar ese día sino a partir de la primera jornada laborable que le siguiera.

Un ejemplo práctico: si una profesora –que trabaja de lunes a viernes– se casa en sábado, su permiso como mínimo de 15 días naturales debería comenzar a partir del lunes.

Tras la sentencia del Supremo, a raíz de una denuncia de CGT, los sindicatos anunciaron que iban a trabajar para que las empresas de diferentes sectores aplicaran esta interpretación sobre el comienzo de los permisos retribuidos. Y no solo eso: algunas organizaciones sindicales consideraban que, además de su inicio, se podía entender que tenía efectos sobre su duración, para que solo se contaran los días laborales (aunque no fallaba en concreto sobre el tema).

Ese espíritu es el que motiva las tres denuncias que han llegado ante la Audiencia Nacional: que la interpretación del Supremo afectara a los convenios estatales de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), de Grandes Almacenes y de Empresas de Ingeniería y Ofici-

nas de Estudios Técnicos. No obstante, en el caso de las ETT, los sindicatos UGT y CCOO solo demandaron que se aplicaran los permisos desde el primer día laborable, mientras que en los otros dos casos se pedía también que el tribunal se pronunciara sobre el cómputo total de días de permiso.

### **La Audiencia excluye el matrimonio**

La sentencia de la Audiencia Nacional sobre el convenio estatal de ETT es la primera de las tres, fechada el 13 de junio y cuyo ponente fue el magistrado Ricardo Bodas Martín. En ella, el juzgado se desmarca en parte de la interpretación del Tribunal Supremo y distingue dos tipos de permisos retribuidos: los permisos largos y los cortos. Con los largos se refiere al de matrimonio, que está reconocido en el Estatuto de los Trabajadores con "15 días naturales".

Por otro lado, con los permisos cortos se refiere al resto, como aquellos por "nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad", compensados con "dos días" en el Estatuto (o "cuatro días" cuando el trabajador se tenga que desplazar). El permiso por nacimiento de hijo que reconoce el artículo 37.3 del Estatuto cuenta con dos días, no se refiere a los permisos por maternidad y paternidad.

En el convenio de las ETT, al igual que en el Estatuto de los Trabajadores, el permiso de matrimonio está compensado con "días naturales", mientras que en el resto de casos solo se mencionan "días" (hasta un máximo de cuatro). Para la Audiencia esta diferenciación es relevante: "La Sala considera que la distinción legal y convencional entre días naturales y días, reconocidos para los permisos largos y cortos respectivamente, tiene una gran relevancia jurídica y revela, a nuestro juicio, que el legislador y los negociadores del convenio han querido dar distinto tratamiento a ambos permisos".

Así, la Audiencia concluye que los permisos cortos (nacimiento de hijo, muerte de familiar, etc.) deben comenzar a partir del primer día laborable, pero no así en los casos de matrimonio. Del mismo modo, vuelve a fallar en los conflictos del convenio de Grandes Almacenes y de Ingeniería, citando "la doctrina" de la sentencia sobre las ETT.

"La sentencia del Tribunal Supremo es más generosa que las de la Audiencia Nacional", analiza Ana Belén Muñoz, profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Carlos III de Madrid. La experta añade que, si recurren las partes implicadas, habrá que atender a cómo se pronuncia de nuevo el Supremo. En su opinión, dado que no existe "un criterio uniforme" sobre este tema, sería conveniente que los convenios especificaran desde cuándo comienzan a contabilizarse estos permisos.

### **Cómputo del total de días**

En las sentencias sobre los convenios sectoriales de Grandes Almacenes y de Ingeniería, la Audiencia aborda también las preguntas de varios sindicatos sobre si los permisos retribuidos solo deberían consumir días laborables.

*(continúa en la página siguiente)*

El tribunal estima en los dos recursos que así sea, pero solo para los "permisos cortos".

"La mención a días naturales comporta necesariamente que su cómputo incluya días laborales y días no laborables", recoge la sentencia. "Por el contrario, consideramos que la mención a días, prevista para los permisos de corta duración, debe interpretarse necesariamente como días laborables, ya que, si la intención del legislador o de los negociadores del convenio hubiera sido equiparar ambos permisos, habría utilizado también el adjetivo de días naturales", sostiene el tribunal.

Así, si a un trabajador le corresponden tres días por el fallecimiento de su cónyuge y éste muere en jueves, podría ausentarse ese día, el viernes y el lunes (sin que consumiera ningún día el fin de semana). En cambio, si se sacara en sábado, su permiso de 15 días comenzaría ese día, según la interpretación de la Audiencia.

Aunque estas sentencias se refieren a convenios colectivos concretos y solo tiene repercusión directa para los trabajadores de estos sectores, el catedrático de Derecho del Trabajo Eduardo Rojo considera que esta "nueva doctrina" de la Audiencia Nacional "servirá de referencia, sin duda, a las organizaciones sindicales y representaciones de los trabajadores" que pretendan conseguir que en sus ámbitos computen del mismo modo los permisos retribuidos. Tras estas tres sentencias, "cabe razonablemente pensar que (la Audiencia) aplicará este mismo criterio a casos semejantes que se le planteen", valora Rojo.

Fuente: [eldiario.es](http://eldiario.es)

## Protección del embarazo

### **La empresa asume la carga de probar la inexistencia de riesgo durante el embarazo**

- *Hasta ahora, el Supremo exigía que lo probara la trabajadora.*
- *Se reconoce la prestación a la ATS de una UVI móvil*

El Tribunal Supremo ha modificado su doctrina en relación con la concesión de la prestación por riesgo durante el periodo de lactancia. En una reciente sentencia, determina que es la empresa quien debe probar la inexistencia de riesgos específicos del puesto de trabajo para justificar su denegación a la empleada que lo solicite.

Hasta ahora, el alto tribunal había sostenido la posición contraria: la de exigir a quien solicita de la prestación que aporte una evaluación que "desvirtuara" las causas de su rechazo. Así, si los informes enviados por la empleada no demostraban la existencia de riesgos específicos, se avalaba la negativa a suspender de forma remunerada el contrato laboral.

En el caso enjuiciado se estudia la demanda

de una ATS que realizaba tareas de asistencia domiciliaria y de situaciones de emergencia en la vía pública en una UVI móvil. La Seguridad Social rechazó su solicitud de la prestación por riesgo durante la lactancia argumentando que el trabajo que desempeñaba no tenía la consideración de actividad de riesgo. Una decisión que fue avalada en primera instancia y en apelación.

El informe de riesgos de la empresa empleadora únicamente contemplaba los genéricos, no contemplando ninguno específico para la lactancia.

El Supremo, sin embargo, admite el recurso de casación presentado por la trabajadora apoyándose en la reciente jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en el caso *Otero Ramos*. "Basta la lectura de la propia evaluación de riesgos para deducir la concurrencia de circunstancias que, aceptada su incidencia sobre cualquier trabajador, tienen particular repercusión en el caso de la mujer en periodo de lactancia", apunta la sentencia.

Ante esta premisa, razona el tribunal, "habrá de ser la parte que niega la existencia de la situación de riesgo durante la lactancia la que haya de desarrollar la actividad probatoria en contrario". Es decir, la empresa.

Esto es así porque, según determinó la justicia europea, el empresario debe hacer una evaluación previa del grado de exposición que cada puesto de trabajo supone para las mujeres embarazadas, las lactantes o las que han dado a luz. En caso de no haber perfilado dichos riesgos, concluyó el TJUE, estaría discriminando a la empleada si se le negara la posibilidad de acreditar los peligros específicos de su puesto a través de la evaluación general.



### **LA PROTECCIÓN DE LA DIRECTIVA**

*Giro jurisprudencial.* El nuevo criterio del Supremo, inspirado por la sentencia europea del caso 'Otero Ramos', surge de la interpretación de la Directiva 92/85 de medidas para la salud y seguridad en el trabajo de las embarazadas

*Puesto adaptable.* La inversión de la carga de la prueba se aplicará también a la existencia o inexistencia de un puesto adaptable. La Directiva, antes de dispensar a la empleada de su empleo, prevé que la empresa evalúe la opción de adaptar las condiciones de trabajo o cambiar su puesto de trabajo.

Fuente: [cincodias](http://cincodias.com)





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



## **SIGUEN CRECIENDO LOS DATOS DE ACCIDENTALIDAD**

El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social ha publicado en su web las estadísticas de accidentalidad referentes a los cinco primeros meses del año, en las que se aprecia la negativa evolución que esta está teniendo en nuestro país.

A la vista de los datos de 2018, respecto a los del período comprendido entre enero y mayo de 2017 hay que destacar:

El número total de accidentes sin baja ha sido de 295.176, frente a los 298.143 de 2017, lo que supone un descenso del 1,0%.

El número total de accidentes con baja ha sido de 245.922, frente a los 237.570 de 2017, lo que representa un incremento del 3,5%.

El número total de accidentes con baja en jornada de trabajo ha sido de 211.890, frente a los 205.454 de 2017, lo que se traduce en una subida del 3,1%. En relación a este dato destaca el hecho de que aumentan tanto los accidentes graves (1.608 frente a los 1.528 de 2017) como los mortales (205 frente a los 203 de 2017).

El número total de accidentes con baja in itinere ha sido de 34.032, frente a los 32.116 de 2017, dato que implica una subida del 6,0%. Este aumento de accidentes se ha producido tanto para la población femenina (19.701 frente a los 18.054 de 2017) como para la población masculina (14.961 frente a los 14.062 de 2017).

Por sección de actividad económica, los accidentes de trabajo en jornada con baja aumentan en cada una de ellas, salvo en las áreas de "Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca" y de "Administración

Pública, Defensa y Seguridad Social", en los que se produce un ligero retroceso. En cuanto a los accidentes en jornada mortales pese a que en varios sectores descienden, en términos globales empeoran los datos respecto a 2017.

Por Comunidades Autónomas, los accidentes de trabajo en jornada con baja aumentan en todas ellas, salvo en Canarias, Murcia, Asturias y Cantabria.

Por sexo, el número total de accidentes de trabajo en jornada con baja ha aumentado tanto para la población femenina (62.590 frente a 61.584 en 2017) como para la población masculina (149.300 frente a 143.870 en 2017).

<b>ACCIDENTES ENERO - MAYO 2018</b>				
	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE IGUAL PERIODO AÑO ANTERIOR	
	2017	2018	ABSOLUTAS	RELATIVAS EN %
<b>TOTALES</b>	237,570	245,922	8,352	3,5
<b>en jornada de trabajo</b>	205,454	211,890	6,436	3,1
<b>in itinere</b>	32,116	34,032	1,916	6,0

Balance Enero Mayo 2018, según la Estadística de Accidentes de Trabajo, que elabora la S.G. de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En resumen, como puede apreciarse los datos lo dicen todo y la mayoría de los indicadores de siniestralidad laboral muestran números aún peores que los respectivos de 2017. Desde USO denunciaremos una vez más la necesidad de un cambio inminente en esta tendencia. A ese respecto, los poderes públicos contarán con todo nuestro apoyo en esta materia para promover iniciativas y medidas encaminadas a fomentar trabajos más seguros y saludables. En su mano esta abrir vías dirigidas a tal fin con vistas a poner freno cuanto antes al nefasto rumbo que está teniendo la siniestralidad en España en los últimos años, bajo el negro timón de la precariedad laboral.

