



EL INDEPENDIENTE

D. L.: SA-85-1984 Año XXXIV 2ª Época
nº 281 SEPTIEMBRE 2018

CADA COSA A SU TIEMPO

- Cada cosa a su tiempo.
- Artículo 41: Horas Extras.
- ¿Cómo saber si un accidente ...
- Ya va siendo hora, ¿no?

Miramos al futuro, a un futuro relativamente cercano a pesar de que todavía estamos en período vacacional: reconocer que ya habéis mirado el calendario para ver lo que queda para la parada de Navidad. Sota, Caballo y Rey.

Llegadas estas fechas toca ir mirando al año que viene, como si el presente fuese un puro trámite y lo que realmente importa es cómo se va a plantear el año siguiente.

Calendarios de Parrillas, Jornadas de Exceso, Puentes para Vacaciones..... Un largo etc. que ya estamos empezando a mirar e incluso a estudiar.

Por el contrario, cuando tenemos un momento de meditación, pensamos en lo rápido que pasa el tiempo, nos acordamos de cuando empezamos a trabajar en Aspla hasta ahora y el 99% de la gente decimos "se me ha pasado que no me he enterado. Cómo pasa el tiempo".

Por eso sin dejar de pensar en el futuro, seguimos trabajando en lo que tenemos actualmente.

Recientemente hemos enviado un escrito al departamento de Prevención con el fin de llamar la atención y para que se tomen medidas por lo que a nuestro juicio se ha convertido en Zona Peligrosa con riesgo de atropello a peatones o choque entre vehículos, bien sea entre carretillas o con algún camión tanto de transporte interno como externo.

La Zona Peligrosa o de riesgo, como se quiera llamar, la encontramos en el tramo de carretera que va por delante de las zonas de acceso con carretilla al departamento de Recuperación y Silograss, en la conocida campa del desecho.

En concreto en el email hemos constatado lo siguiente:

"Viendo que recientemente se han llevado a cabo actuaciones en la citada zona como es el pintado de referencias para aparcamiento en carga y

descarga de los tráiler, quiero apuntar varias consideraciones a tener en cuenta:

- el tránsito de carretillas (se puede juntar la de Recuperación, la de Silograss, las carretillas que llevan el desecho, la que está en la campa, la de los operarios de limpieza) y peatones en ese tramo de carretera es habitual y elevado, mayormente en el horario de mañana.

- carretillas y peatones utilizan zonas comunes para desplazarse ya que no hay establecida ninguna distinción de zona de circulación.

- los espejos situados en el exterior de las salidas de Silograss y Recuperación para la visualización del paso de otras carretillas o peatones, quedan en muchas ocasiones anulados por la presencia de los tráiler en espera para cargar o descargar.

- los peatones no disponen de puerta peatonal para acceso o salida de las naves de Silograss y Recuperación, siendo de obligada utilización para este fin la puerta por la que entran y salen carretillas.

- también suele ser habitual la coincidencia en ese tramo de: tráiler aparcado junto con el paso de otro camión o carretilla, junto con el paso de peatones, junto con los pallets de Silograss en el suelo junto a la cinta transportadora porque no hay hueco en esta y tienen que cargarse. Se hace necesario ensanchar ese paso moviendo unos metros los paneles verticales de hormigón que sirven para delimitar la zona de bobinas para recuperación.

Un cúmulo de situaciones que juntas se traducen en la creación de una zona de riesgo para peatones y carretillas".

Últimamente insistimos mucho en el tema de la seguridad y el motivo no es otro que nuestra intención de recalcar a cada momento la necesidad de tener presente esta cuestión, a cada instante. Es nuestra obligación.

CONVENIO COLECTIVO ASPLA:

Art. 41 Horas Extras

Este mes tratamos en este espacio el artículo del convenio referido a las Horas Extras.

Primero os dejamos reflejado lo que está recogido en el Convenio y posteriormente haremos unos comentarios al respecto.



Artículo en Convenio:

“Ambas partes acuerdan la regulación de las horas extras, de acuerdo con los siguientes criterios:

1) Las Horas Extraordinarias serán de libre aceptación del trabajador y su número no podrá ser superior al que en cómputo anual establezca la ley en cada momento (80 anuales actualmente).

2) A efectos de reducir al mínimo posible el número de las Horas Extras, se observará lo siguiente:

a) Horas Extras Habituales: supresión.

b) Horas Extras por causas de Fuerza Mayor, para reparar siniestros, averías u otros análogos, cuya no realización produzca graves perjuicios o riesgo de pérdida de materias primas: realización.

c) Horas Extras Estructurales: realización, cuando no quepa la utilización de contrataciones temporales o a tiempo parcial, según prevé la legislación vigente.

Se considerarán Horas Extras Estructurales las realizadas por los siguientes conceptos:

- Las realizadas en períodos punta de producción o pedidos imprevistos, cuando estos sean imprevisibles y su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes.

- Las producidas por ausencias imprevistas.

- Las necesarias para hacer inventarios, para la puesta en marcha y/o paradas.

- Las producidas por cambios de turno.

- Las de mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas por la Ley y su no realización produzca pérdidas o deterioro en la fabricación.

- Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

La cotización adicional por Horas Extras motivadas por causas de Fuerza Mayor y las Horas Extras Estructurales, si hubiera, se cotizarán según lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

3) La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores, sobre el número de Horas Extras realizadas y sus causas.

Según ello se determinará el carácter y naturaleza de las Horas Extras, notificándose mensualmente a la Autoridad Laboral, si procediera.

4) En el caso de su retribución, el importe de cada hora será de 14,65 euros (15,55 € en 2018) como valor único para todos los Grupos Profesionales.

5) Se establece que el trabajador podrá optar por el cobro de las Horas Extras o su descanso, previo acuerdo con su Jefe inmediato, a razón de:

1,75 h. normales por cada Hora Extra trabajada.”

Comentarios.

Dejamos claros varios aspectos que por obvios que parezcan, no lo son tanto.

- Las horas extraordinarias serán de libre aceptación. Está claro.

- El concepto de Hora Extra FESTIVA no existe.

Si un día festivo se descansa y te dicen de ir a trabajar ese día por lo que sea, cobrarás el día como Horas Extras pero no se suma el importe del Festivo como tal porque no te tocaba trabajar. Ese día festivo le cobra quien tiene marcado en su calendario anual día de trabajo (lógicamente serán aquellos que estén en alguno de los sistemas de Fuego Continuo). Por tanto se cobra igual que como horas extraordinarias para cualquier día de la semana, no tiene carácter excepcional por ser festivo.



- Respecto al punto 5 de este artículo, la opción de cobro o compensación en descanso a razón de 1,75 horas normales por cada hora extra trabajada es, digámoslo así, una “leyenda urbana”; esta opción no se cumple en ningún departamento y a quien ha interesado esta opción de compensación en descanso siempre lo ha cambiado hora extra por hora normal. Quien se agarra a este articulado directamente e insiste que quiere cambiar sus horas extras a razón de 1,75 h. normales como está recogido en Convenio, directamente se le dice que no y santas pascuas. No favores por los cuales No te estaremos agradecidos.

¿CÓMO SABER SI UN ACCIDENTE DE TRABAJO ES IN ITINERE?

Dice la legislación que un accidente de trabajo es toda lesión corporal que la persona sufra con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. Pese a la aparente sencillez de este concepto, son muchas las situaciones que pueden presentarse en el ámbito profesional en las que con frecuencia surgen dudas sobre si una determinada lesión es catalogable o no como accidente de trabajo.

Entre estas situaciones se encuentran con frecuencia las asociadas a los accidentes que se producen al ir o al volver al trabajo, comúnmente conocidos como accidentes *in itinere*. Básicamente, para que estos existan se necesitan tres elementos, que son, el “domicilio”, el “lugar de trabajo” y el nexo entre ellos a través del “trayecto”. Para el reconocimiento efectivo de este tipo de accidentes se requiere que quienes han sufrido sus consecuencias acrediten la carga de la prueba del origen laboral del daño en cuestión, demostrando que se produjo en tiempo y lugar de trabajo.

¿Mi accidente de trabajo es *in itinere*? Algunos de los requisitos específicos que se precisan para que se produzca el accidente de trabajo *in itinere*, aunque también hay que tener en cuenta la propia naturaleza de cada caso para poder pronunciarse sobre si estamos o no ante un accidente de esta naturaleza, se resumen en cuatro (teleológico, espacial, cronológico y de idoneidad del medio), siendo necesario que se cumplan a la vez para que exista el accidente de trabajo *in itinere*.

REQUISITO TELEOLÓGICO: el desplazamiento debe estar únicamente motivado por el trabajo. Es decir, su causa debe ser la iniciación o finalización de la prestación de servicios. Cabe matizar que se admite como accidente *in itinere* el producido en circunstancias directamente relacionadas con el trabajo que se presta por cuenta ajena (ejemplo: el accidente ocurrido al ir a cobrar el salario, o al ir a un centro médico para hacerse un examen de salud por razón del trabajo).

REQUISITO ESPACIAL (también denominado TOPOGRÁFICO O GEOGRÁFICO): según el cual el accidente debe ocurrir en el camino de ida o de vuelta entre el domicilio de la persona y su centro de trabajo. El accidente se entiende producido incluso en un momento anterior o preparatorio del viaje, como puede ser, al ir a coger un vehículo.

La persona debe utilizar un trayecto adecuado, es decir, normal, usual o habitual aunque no sea el más corto. El camino seguido debe corresponderse con cualquier tipo de vía se use con normalidad por las personas.

En cuanto al domicilio, este elemento se refiere a un lugar cerrado y privado, tiene una dimensión amplia, y puede incluir lugares de residencia o, incluso de estancia o de comida distintos de la residencia principal de la persona. Diversas sentencias han minimizado la importancia del domicilio, apuntando que el punto de llegada o de vuelta no tiene por qué ser necesariamente el domicilio de la persona accidentada.

Según la jurisprudencia, lo esencial no es salir del domicilio o volver del domicilio, sino ir al trabajo o volver del trabajo siempre y cuando no se rompa el nexo causal domicilio-trabajo (situación que podría producirse si el trayecto no es adecuado o si la persona sufre el daño estando dentro de su domicilio privado).

REQUISITO CRONOLÓGICO: según este el accidente debe producirse dentro del tiempo que normalmente se invierte en el trayecto. Para ello, el recorrido no debe modificarse por desviaciones o alteraciones temporales que no sean normales o que respondan a motivos de interés particular. La jurisprudencia interpreta con amplitud lo que debe entenderse por “interrupción”. A ese respecto, considera que esta no se produce en supuestos en que el lapso de tiempo es de corta duración y tiene justificación. Así, las paradas breves no rompen el nexo causal domicilio-trabajo si obedecen a motivos relacionados con el trabajo, con la convivencia normal o racionalmente admisibles.

REQUISITO DE “IDONEIDAD DEL MEDIO” (O MECÁNICO): según este el trayecto o recorrido debe realizarse con un medio de transporte normal o habitual, racional y adecuado para salvar la distancia entre el centro de trabajo y el domicilio de la persona o viceversa. En esencia, medio de transporte adecuado es el normal o habitual cuyo uso no entraña riesgo grave e inminente, aunque no se exige su empleo sistemático.

¿Cuándo no hay accidente de trabajo *in itinere*?

No hay accidente *in itinere*, entre otras posibles, en situaciones como las siguientes:

- Cuando no se ha iniciado el desplazamiento.
- Cuando se ha finalizado el desplazamiento.
- Cuando el trayecto no es adecuado.
- Cuando se sufre el daño dentro del domicilio privado.
- Cuando hay modificaciones injustificadas del recorrido.
- Cuando hay alteraciones de tiempo que no son normales.
- Cuando el medio de transporte entraña riesgo grave e inminente.
- Cuando el desplazamiento se realiza con imprudencia temeraria.



C/ Lasaga Larreta 26 Bajo
39300 Torrelavega
(Cantabria)
Tif: 690 642 316
942 808 087
Fax: 942 804 553



YA VA SIENDO HORA ¿NO?

Podía llevar JUBILADO (que no Prejubilado) más de un año. Sigue en nómina de Aspla.

Si la Empresa se lo permite y puede, poco que hacer y poco que decir. Pero vamos a decir ese poco porque lo queremos decir.

Con este artículo queremos llamar la atención de quienes por voluntad propia no se acogen al articulado del Convenio de Aspla que facilita el paso para marchar por jubilación y dejar paso a quien viene detrás con ganas de demostrar lo que vale.

Eso por no ir más allá y decir que cumpliendo los requisitos marcados por lo que establezca la ley en cada momento y recogido en Convenio, se marchen con bastante antelación Prejubilándose.

No somos nadie para meternos en casa ajena y cada cual sabe qué necesidades tiene en cualquiera de los aspectos que pueda tener en su vida, en su casa.

Pero como sindicalistas que trabajamos intentando que funcione el día a día de la Empresa en las mejores condiciones posibles para el personal que está activo, incluyendo al que después de llevar muchos años trabajando, pudiendo retirarse, lo pueda hacer acorde al trabajo que ha desempeñado durante su vida laboral, nos llama la atención que siga habiendo gente que se mantenga en su puesto de trabajo pasada cierta edad y, lo que es más penoso, perteneciendo al Comité de Empresa.



Ha llevado a cabo el trabajo que le han encomendado, habrá hecho más o habrá hecho menos, mejor o peor. Pero "un poquito de por favor" no estaría nada mal.

Dar paso a gente que hoy en día, le pese a quien le pese, entra con una formación con bastante más nivel que el de hace¿40 años?

Ya sabemos que en el mundo de la Empresa no es todo teoría y muchas veces se estrella uno donde menos se lo espera porque se aprendió una cosa y resulta que en realidad no es así.

Por eso se suele decir que "la experiencia es un grado" y a veces hasta dos pero si no se deja paso a quien viene detrás se está creando un problema.

No es casualidad que todo esto que comentamos se da entre el personal adscrito a la nómina de empleados y no al de producción -al menos nosotros no sabemos de ningún caso del personal de producción que no esté deseando llegar al final de su etapa laboral cumpliendo con la edad necesaria y, sobre todo, en las mejores condiciones físicas posibles-

Quizás sea eso lo que diferencia una mentalidad de otra: el esfuerzo físico que se realiza en producción y que con el paso de los años poco a poco va minando a cualquiera hasta el punto de desear terminar la vida laboral emprendida hace muchos años

Puede que haya alguien que no lo esté deseando, no decimos que no pero mucho nos extraña.

Ánimo y a mirar un poco por los demás.

