



# EL INDEPENDIENTE

D. L.: SA-85-1984 Año XXXIV 2ª Época  
nº 283 NOVIEMBRE 2018

## ARRANQUE Y PARADA

- Arranque y Parada de Fábrica
- Conciliación Laboral y Familiar
- Sentencia y Formación
- Juegos del Sita-Usos de Navidad

JORNADA PARTIDA, a 1, a 2, a 3 RELEVOS  
**ARRANQUE 2 de ENERO 2019 PARADA 20 de DICIEMBRE 2019**

PERSONAL FUEGO CONTINUO  
**ARRANQUE 2 de ENERO 2019 PARADA 22 de DICIEMBRE 2019**

**Relevo 1º Tomás(\*), Manuel, Adriano, David, Andrés Fdez.**

Comienza 2 Enero Miércoles de Mañana —Termina 19 Diciembre Jueves de Noche

**Relevo 2º Daniel (\*), Víctor, Ezequiel, Pablo, Javier**

Comienza 2 Enero Miércoles de Tarde— Termina 21 Diciembre Sábado de Mañana

**Relevo 3º J. Miguel , Fernando, Pablo, Santiago, Roberto**

Comienza 4 Enero Viernes de Mañana—Termina 22 Diciembre Domingo de Tarde

**Relevo 4º J. Carlos(\*), Diego, Joaquín, Álvaro, José**

Comienza 2 Enero Miércoles de Noche—Termina 22 Diciembre Domingo de Mañana

**(\*) Silogress, Cast y Control de Calidad de estos departamentos, arrancan el 3 de Enero**, recuperando los relevos 1, 2, y 4 el día 2 de Enero de 2017 con un día de parrilla de Enero: de los 2 días de parrilla disfrutará el que esté arrimado al descanso.

De forma excepcional se acordó para el año 2019 que el personal que trabaja a Jornada Partida, a 1, a 2, o a 3 relevos, disfrutará de exceso de jornada 1 día con el fin de terminar el 20 de Diciembre. Este día a quedado fijado para el día 26 de julio viernes .

En la misma reunión de la Comisión Paritaria se presentó por parte del Comité de Empresa la Solicitud acordada para que se implantasen las parrillas de Sábado y Domingo de Noche en los departamentos de Impresión, Embalaje y Carretilleros, solicitud que no fue aceptada porque la Empresa tiene prevista mucha carga de trabajo.

## POR UNA CONCILIACIÓN REAL Y EFECTIVA

La imposibilidad de conciliar en las empresas, por los sistemas de turnos rotatorios o los míseros salarios que impiden recortar jornadas o externalizar por unas horas los cuidados del menor, han llevado a que el “Día de la Conciliación Familiar y Laboral” que se celebró el pasado 23 de marzo vaya mucho más allá de hablar de modelos de familia y reparto de tareas del hogar. El gobierno y los agentes sociales no han dotado ni a trabajadores ni a empresas de legislación y herramientas efectivas para garantizar este derecho fundamental reconocido por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. En España, la prolongación del fin de la jornada laboral hasta las 8 de la tarde o más, las escasas posibilidades de flexibilizar los horarios y la fuerte implantación de la cultura del presentismo en los puestos de trabajo, llevan a que la conciliación sea una misión prácticamente imposible sin renunciar al empleo o a una parte del salario, ya de por sí escaso. Esta posibilidad de conciliar, se ve aún más agravada por la desigualdad en los permisos de maternidad y paternidad, así como por la cultura de la feminización de los cuidados familiares.

La USO ha firmado el Manifiesto por la Conciliación y la Corresponsabilidad en España, en el que se reivindica la adopción de un compromiso firme que se traduzca en medidas reales, por parte de instituciones y empresas, para hacer posible una conciliación corresponsable.

**AMPLIACIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD** La reciente ampliación del permiso de paternidad a partir del 5 de julio contribuye a aumentar la conciliación y la corresponsabilidad, y desde la USO, valoramos la ampliación de este permiso, pasando de cuatro a cinco semanas, ampliables en dos días más por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

El disfrute de estas cinco semanas, podrá empezar entre el fin del permiso por nacimiento de hijo, desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, y hasta que finalice la suspensión del contrato de las 16 semanas de permiso por parto o adopción, o bien inmediatamente después de la finalización de estas 16 semanas.

Este período de suspensión será ininterrumpido, salvo la última semana del período total al que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento, dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento.

Esta ampliación, que debió haber entrado en vigor desde el mes de enero de 2018 es un mínimo avance, pues desde hace años nos enfocamos en exigir políticas de igualdad en las que se incorpore a los hombres de manera corresponsable y natural al cuidado de los hijos y de la familia, fomentando la eliminación del rol de cuidadora que culturalmente ha sido asociado a la mujer en nuestro país, pero sin olvidar el objetivo final más importante, que es que, después de tener hijos, la mujer pueda elegir incorporarse en igualdad de condiciones al mercado laboral.

Para ello, “es necesario que las empresas consideren de forma igualitaria a un hombre y a una mujer con hijos, y que ambos tuvieran permisos iguales, intransferibles y pagados al 100%”, analiza



Dulce María Moreno, secretaria de Formación Sindical e Igualdad de USO.

Además de la ampliación del permiso de paternidad, los Presupuestos Generales del Estado de 2018 incluyen algunas otras medidas, “aunque insuficientes para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, como son la deducción de 1.000 euros anuales en el IRPF por gastos de guardería y la ampliación en 600 euros de la deducción por familia numerosa por cada hijo a partir del cuarto”, añade Moreno.

Dulce Moreno señala en un artículo publicado en la revista Mía el 13 de octubre, los costes que suponen la falta de medidas de conciliación. Para ver la publicación completa pincha aquí

<https://twitter.com/IgualdadUSO>

## **El insulto grave al jefe no es razón suficiente para el despido.**

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha establecido que llamar “loco” al jefe e “hijo de puta” no reviste la suficiente gravedad como para imponer la sanción máxima del despido. .

El Tribunal reconoce que estas dos expresiones “son insultantes”, por lo que, “al menos en abstracto, sería incardinable esa conducta en la previsión del artículo 54.2c del Estatuto de los Trabajadores”, afirma. Este precepto establece que las ofensas verbales al empresario o a las personas que trabajan en la empresa supone un incumplimiento grave y culpable del trabajador. .

No obstante, la Sala recuerda que la jurisprudencia exige atender al comportamiento de la persona en relación con cada ocasión, “porque no basta con que las expresiones sean atentatorias a la dignidad atendido su sentido gramatical, sino que, dado el contexto en el que se producen, puede verse mermada la animosidad injuriosa de las mismas”. .

Para la Sala, la degradación social del lenguaje ha provocado que las expresiones utilizadas “sean de uso corriente en determinados ambientes, especialmente en el marco de las discusiones, como era el caso, dado que el trabajador reclamaba el abono habitual de la cantidad correspondiente a comisiones”. Por ello, concluye que analizando las circunstancias del caso, “y sin justificar en modo alguno la utilización de ofensas verbales o expresiones insultantes, consideramos que es desproporcionada la calificación de falta muy grave, en los términos del Convenio colectivo”, que reserva ese calificativo para el maltrato de palabra o de obra, faltas de respeto y de consideración, “siendo excesiva la consideración como tal” de las frases empleadas. .

De ahí que el Tribunal termine reduciendo la gravedad de la falta y considerando “desproporcionada” la sanción del despido, que finalmente califica de improcedente.

*(TSJ Cataluña, 10/02/2009, Rº7903/2002).*

## **USO formará a sus delegados sobre ergonomía y manipulación de cargas**

Una deficiente ergonomía y manipulación de cargas son los culpables de un porcentaje muy elevado de lesiones, situaciones de IT así como enfermedades crónicas. Por ello, la sede del sindicato USO en Santander acogerá las jornadas tituladas “Ergonomía postural y manipulación de cargas”, que tendrán como objetivo mejorar la formación de los representantes de los trabajadores para una mejor vigilancia de la salud en el trabajo.

En el curso participaran más de 30 inscritos, delegados y delegadas de distintas empresas de Cantabria. Será organizado por la secretaría de Acción Sindical de USO Cantabria y su responsable, Miguel A. González Colsa y la ponencia será impartida por el técnico de Prevención del sindicato USO Cantabria, Óscar Rodríguez Carrera. Serán tratados entre otros temas, los límites máximos en las manipulaciones de cargas, prácticas ergonómicas adecuadas, métodos de evaluación y medidas preventivas.

Durante la jornada se entregará, en primer lugar un folleto de “Preguntas Frecuentes” sobre estas materias a las que se enfrentan los representantes de los trabajadores y en segundo lugar de forma complementaria, el “Manual de Prevención de Riesgos Laborales”, que da soluciones prácticas a los problemas más recurrentes de delegados de personal y prevención en su labor diaria y que además contiene las referencias normativas relativas a cada supuesto. Esta actividad pone énfasis en la prevención, contribuyendo a difundir como básica la cultura preventiva para evitar accidentes y enfermedades profesionales. Para ello la labor de las secciones sindicales, comités de empresa y delegados de prevención se muestra decisiva.

[www.usocantabria.es](http://www.usocantabria.es)



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



**JUEGOS del S.I.T.A. 2018**  
**PARA AFILIADOS A S.I.T.A.- U.S.O.**

Os recordamos que los Juegos de Navidad del SITA los haremos este año el Jueves día 27 de Diciembre, días después del Sorteo de la Lotería de Navidad: ¿que aún no nos has comprado Lotería? Pues todavía nos queda así que no lo dejes para última hora no sea que se termine. Número **50.540**.

El horario de comienzo será a las 10:00 por la mañana los concursos de Dados, Fútbolín por Parejas y Billar. y a las 16:00 por la tarde el concurso de Flor.



Durante la jornada de los juegos ya sabéis que rifaremos dos estupendas cestas de Navidad: una rifa la haremos por la mañana, acompañada con un fabuloso almuerzo de salchichas y torreznos, y la otra rifa por la tarde con el fin de que todos los asistentes tengan opción a ser premiados, independientemente de la cesta de Navidad que regalamos a cada afiliado sólo por el hecho de participar en los juegos.



En lo que respecta a los concursos destacar que el más "veterano" llega a la edición número XXIII y es el concurso de FLOR.

El resto de concursos son los habituales de DADOS, que cumple su XVII edición, BILLAR la número XIII y FUTBOLÍN PAREJAS que hace la número XVIII.

Reglas para los Concursos

Se podrá participar en dos Juegos (se dará un tiempo de cortesía de 15 minutos).

**INSCRIPCIONES**

IMPRESIÓN: Eusebio y Benjamín

EXTRUSIÓN: Titi

CONFECCIÓN: Rubén y Soto

OFICINAS: José Luis

REOCÍN: Juanma

Ultimo día de inscripción 21 de diciembre

**¡¡APÚNTATE YA, NO LO DEJES!!**

