



EL INDEPENDIENTE

D. L.: SA-85-1984 Año XXXIV 2ª Época
nº 289 MAYO 2019

¿Quiénes somos, de dónde venimos, dónde vamos?

-Quiénes somos de donde venimos...
-Registro de Jornada
-La Electrohipersensibilidad
-Carta Anónima
-Los Salarios en la Industria Cantabra

Érase una humilde aldea cercana al condado de Paquito, donde vivía gente pobre, o bien dicho, poco adinerada, pues el concepto inicial ponía en duda a qué se refería el ser poco agraciado, si a no tener bienes materiales o a la riqueza interior, de la que todos podían agradecer allí. Sucede que llegaron dos caballeros de la Corte para anunciar que sólo quince de sus compañeros podrían tener la fortuna de poder vivir como los reyes, en su seno, a lo cual debían quedar de acuerdo entre ellos para otorgar dicho merecimiento a quien se presumía debía ser el elegido. Se congregaron en la Pradera de Los Vados, todos con su repertorio para exponer su candidatura. A pesar de que no era propio de su naturaleza competir con el prójimo, la posibilidad de vivir con una relativa dignidad, que fue siempre el mayor de los deseos que todos desde jóvenes llegaron a tener y ambicionar, les hizo caer en un discutido debate entre ellos que empezó a enardecer la armonía que siempre hubo entre sus compañeros. La mejor manera de llegar a algún puerto era proceder a una votación. Cada uno tomó el turno para hablar y defender su interés individual, y el resultado les dejó en la misma situación que al principio: cada uno obtuvo sólo su propio voto. Probaron con una segunda elección, pero esta vez en voto privado. Una urna del taller acogía todos y cada uno de los papeles con el nombre interesado escrito, y en un halo de secretismo se realizaron entre ellos las más diversas negociaciones, e incluso amenazas por parte de alguno. Surgieron todo tipo de chantajes personales, de disuasiones para comprar votos entre ellos. El resultado fue el mismo. A falta de acuerdo, se presentaron ante el Rey los representantes de la aldea para plantear el problema. Su majestad no perdió el tiempo en nimiedades de ese tipo y decidió fácilmente que se realizaría la elección por sorteo; y salieron nombres que hicieron saltar de alegría, como a muchos otros les produjo rabia e injusticia al no escuchar el que esperaban fervientemente. El resultado provocó un desencuentro entre todas sus compañeros, todo se convirtió en un cúmulo de infelicidades. Los quince afortunados, que con su partida vieron que dejaban atrás a todo un pueblo enfrentado y entristecido, supieron que su marcha era una maldición hasta para sus allegados, y antes de entrar por la puerta decidieron detenerse.

- "¿Qué es lo que os hace echaros atrás en mi propuesta de tener una oportunidad tan noble como ésta?", preguntó su alteza, una vez decididos a reunirse con él en su sala providencial.
- "Hemos decidido que no queremos aceptar su gratitud"
- "¿Y a qué se debe tal rechazo hacia lo que mi mano os extiende?"
- "El favor de unos pocos, crea diferencia entre muchos"
- "Así como envidia y tragedia", añadió otro de ellos.
- "¿Qué es mejor entonces, que nadie tenga el placer de disfrutarlo?"
- "Su Majestad, pensamos que es mejor que todos en el mundo podamos experimentarlo"
- "Pero eso es imposible. Todos no caben en mi reino si quiero a todos complacerlos sin hacer excepciones, y no podría determinar nunca un límite, si no quiero hacer distinción"
- "Permítanos a todos disfrutar de tal placer aunque sea un mínimo tiempo"
- "Entiendan que es duro desacostumbrarse de las cosas a las que uno ya se ha habituado"
- "Siempre fuimos felices, y sólo cuando se presentó la oportunidad nuestra mirada cambió de dirección, luego tenemos la certeza de que volveremos a ser lo que hasta el momento hemos sido: felices"
- "Bien, así será entonces"

Érase la eternidad donde vivían los Dioses. Sucede que un día de todos esos miles y miles de millones de millones de años apareció la oportunidad de ser y vivir por un tiempo como un ser imperfecto..

NO HAY QUE APAGAR LA LUZ DE OTROS PARA LOGRAR QUE BRILLE LA NUESTRA.

LAS EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS A EFECTUAR EL REGISTRO DE JORNADA DE SUS TRABAJADORES

Desde hoy, las empresas españolas están obligadas a efectuar y archivar durante cuatro años un doble registro de jornada de sus trabajadores: tanto el número de horas de la jornada de cada empleado, como las horas de entrada y salida de este. Esta intención del Real Decreto Ley, que es la de luchar contra el fraude y la precariedad laboral, queda sin embargo en el aire por su nula concreción en la aplicación. La única pauta que establece sobre cómo regular el registro de jornada es “mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta de los representantes legales de los trabajadores en la empresa”.

Este abanico de posibilidades equivale a no tener ninguna pauta, “ya que le pasa la papeleta, sin poner reglas del juego, a la negociación colectiva, con el agravante de que, dado el propio tejido empresarial de nuestro país, en muchas empresas ni siquiera hay representación legal de los trabajadores”, expone Sara García, secretaria de Acción Sindical y Salud Laboral de USO. “Curiosamente”, continúa, “sí le da potestad a la empresa para imponer su criterio en el caso de que no haya acuerdo sobre cómo implantar el registro”.

Desde USO, “consideramos una irresponsabilidad aprobar una ley que no regula, pues está generando multitud de interrogantes y conflictos que harán crecer los litigios hasta que la jurisprudencia siente las bases que desarrollen la ley”, continúa García.

De momento, como consejo a nuestros delegados, “los animamos a solicitar mensual o semanalmente este registro, para que las horas extra acumuladas vayan siendo compensadas, bien con descansos o con retribución. En el caso de que se superen las 80 en el cómputo anual, hay que saber que la empresa puede incurrir en una multa por ello”.

En cuanto a los sistemas de registro, “que en muchos casos comprenden soluciones digitales o de geolocalización, el sistema implantado debe respetar tanto el Reglamento General de Protección de Datos y sus desarrollos nacionales, así como el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada”, explica la secretaria de Acción Sindical y Salud Laboral de USO. Según datos de la Encuesta de Población Activa de 2018, en España se realizan una media de 6,5 millones de horas extraordinarias a la semana, que el 48% de los trabajadores reconoce no cobrar ni cotizar. La nueva normativa pretende que todas estas horas en negro afloren tanto para el empleado como para el sistema fiscal.

Establece multas que oscilan entre los 626 y los 6.250 euros.

Habrà que ver su desarrollo para comprobar si la medida es efectiva.

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/08/8>

LA ELECTROHIPERSENSIBILIDAD YA ES CONSIDERADA COMO ACCIDENTE DE TRABAJO

La electrohipersensibilidad ya es considerada como accidente de trabajo. En 2019, se produjo una sentencia procedente del Juzgado de lo Social nº 1 de Zaragoza, en la que se falló a favor de un trabajador del sector de las telecomunicaciones en su reclamación como accidente de trabajo, de varias incapacidades temporales sufridas desde el año 2014, a consecuencia de la exposición laboral a equipos emisores de campos electromagnéticos.

El trabajador, había interpuesto una demanda con la finalidad del reconocimiento a varias incapacidades temporales, las cuales habían sido consideradas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social como “contingencias comunes”, en vez de accidente laboral. En el año 2009, el trabajador comenzó a presentar sensación de parestesias (adormecimiento) en pies y manos, prurito generalizado y fatiga persistente, asociando acufenos (zumbidos en los oídos) y dolor perianal-testicular. Consultó al médico de cabecera y, posteriormente, a distintos especialistas, sin diagnóstico específico. Evolutivamente, el cuadro seguía persistiendo.

El trabajador había sufrido tres períodos de Incapacidad Temporal provocados por esta enfermedad. Cada vez que disminuía la exposición, en épocas de teletrabajo desde casa, mejoraban los síntomas. La sentencia concluyó que la exposición laboral es tan intensa que puede ser considerada como causante de la patología.

¿Qué es el síndrome de “electrohipersensibilidad”? Se trata de un trastorno psicossomático, sufrido por la exposición a radiaciones como las radiofrecuencias, los campos electromagnéticos y otras radiaciones del espectro electromagnético.

La sintomatología empeora con la exposición del paciente a radiaciones electromagnéticas procedentes de dispositivos o equipos, tales como los teléfonos móviles, los teléfonos inalámbricos, los puntos de acceso a tecnología WiFi (routers), WLAN (routers de transmisión inalámbrica para redes de área local en edificios), y otros, tales como interfonos para la vigilancia de los bebés.

Las personas con un sistema inmunológico más débil (enfermos, personas mayores, etc.) o en desarrollo (niños), son especialmente sensibles a los campos electromagnéticos y pueden desarrollar trastornos médicos tales como infecciones respiratorias crónicas, arritmias cardíacas, aumento de la tensión arterial, etc.

Cualquier persona puede sensibilizarse si está expuesta de forma intensa y/o prolongada a radiaciones electromagnéticas como ocurre en muchas profesiones actualmente como en operadores de telefonía, empresas de tecnología y telecomunicaciones, etc. Desde USO, hacemos hincapié en la necesidad de una adecuada evaluación de riesgos del puesto de trabajo, y una adaptación del trabajo a las personas.

Hola:

Es la primera vez que me atrevo a mandar una carta a este sindicato, YA ES HORA. Llevo trabajando varios años en esta fabrica, escuchado y visto de todo y lo que me queda por ver y escuchar, que al paso que vamos va a ser mucho. He llegado a escuchar que los del SITA cierran la fabrica, que los del sita son los mas malos o malísimos, que no te arriesgues a ellos por que te echan o no te renuevan mas, no tomes cafés con ellos, no entres por fabrica con ellos, y muchísimas mas cosas que seguro que a tod@s los trabajadores eventuales nos lo han dicho y lo mas triste que lo siguen diciendo. Eso sí, siempre a escondidas o cuando no están ellos presentes o cercanos a nosotros. Ya no solo hablo de los fijos sino también de trabajadores eventuales que ya están convencidos para vivir unos años con miedo y bastante falsedad. También aprovecho para decir que esa mujer que no es de la fabrica pero si muy dada al trae y lleva de comentarios por cafeteras y vestuarios, podríamos llegar a pararla los pies a ella y todos los que hablan a escondidas YA ES HORA .No se escucha mucho el trabajo que lleva haciendo este sindicato por el personal eventual en esta fabrica que para mi parecer es mucho o muchísimo. Os recuerdo los famosos paros en portería a favor del eventual, "BIEN". Os recuerdo también la lucha que tuvieron que pasar con sus afiliados y el resto de personal fijo en la negociación del convenio por el articulo 10 sobre los famosos grupos lal 2, que tela marinera con eso. pero así lo quiso la plantilla fija, bien no, "REGULAR". Y ahora os voy a recordar para quien no lo sepa o no se lo hayan contado, han vuelto a preocuparse por los eventuales con el tema de la liquidaciones de Nortempo ,que NO nos estaban pagando desde el año 2018 ,que es muchísimo dinero, en mi caso pasa de los 1000 €, y me han enseñado mis compañeros sus liquidaciones y también andan por esas cantidades "BIEN". Por que ellos son los que hablan en Personal y en Nortempo, Ellos fueron los que nos llamaron a varios eventuales para reclamar y para ayudarnos en lo que fuera necesario y poder facilitarnos todo lo necesario, "BIEN" .Entonces os quiero dedicar estas letras para que sigáis luchando por todo esto y muchas cosas mas. Animo y Fuerza
Carta recogida en el buzón.

3 AÑOS YA

La Fundación para el Progreso de la Oncología en Cantabria FUPOCAN ha recibido 6.000 euros recaudados gracias a la iniciativa de un grupo de trabajadores que ganaron una denuncia promovida por SITA-USO a la Empresa. Trabajadores de la empresa Aspla han recaudado un total de 6.000 € en los últimos meses con el fin de donarlo y así aportar un poco de alegría a los niños de la planta de Oncología Infantil en el Hospital Marqués de Valdecilla y a la vez ayudar en la investigación de la Oncología, especialidad médica especializada en el análisis y el tratamiento de tumores tanto benignos como malignos. La idea de la donación surgió a raíz de la sentencia ganada y ratificada en el Tribunal Supremo por una denuncia presentada en el año 2011 por un grupo de 102 trabajadores, casi en su totalidad afiliados a SITA-USO, contra la Empresa, la cual obligó a toda la plantilla a coger días de permiso con el fin de retrasar la puesta en marcha de la Fábrica después de la parada de Navidad del año 2010;.

La publicación en los tablones de la empresa de un comunicado por parte de la Dirección en la que se acusaba a los 102 trabajadores de querer enriquecerse a cuenta de Aspla fue lo que dio la idea de demostrar a ésta que no era cuestión de dinero y sí de hacer las cosas bien, no con imposiciones. Las cantidades donadas voluntariamente por el personal de Aspla van desde los 30 € como aportación más pequeña hasta los 350 € El dinero recaudado puede ser superior a los 6.000 € ya que paralelamente a la donación conjunta se cree que ha habido otras de manera individual y éstas no están en la suma total. Los trabajadores que han organizado la donación quieren agradecer la muestra de generosidad y solidaridad mostrada por los compañeros que han ayudado a que una pequeña idea se haya convertido en una estupenda realidad.

Gestos como este merece la pena recordar mal que le pese a muchos y recordarles que no fue para enriquecernos a cuenta de Aspla como bien publicaron en los tablones la empresa y bien lo transmitía nuestro director por todos los departamentos y con sus amenazas correspondientes.

Recordar

Mayo 2016



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



LOS SALARIOS EN LA INDUSTRIA CÁNTABRA BAJARON 25 VECES MÁS QUE LOS NACIONALES EN EL ÚLTIMO AÑO

Cantabria no ha recuperado aún la ocupación previa a la crisis, con 28.300 personas más en 2018, que supone una bajada de ocupados del 10,65%. “No es solo cuestión de cantidad, sino de calidad del empleo que se genera.

Todo el empleo se ha destruido en Industria y Construcción, y sin embargo ha subido la ocupación en los Servicios, el sector con los salarios más bajos y la contratación más precaria.

Por ello no nos extraña que en nuestra región haya bajado la contratación a tiempo completo más que en el conjunto del país, un 4%, y que todo el empleo parcial recaiga sobre las mujeres: una de cada cuatro tiene una jornada parcial”, explica Mercedes Martínez, secretaria general de USO-Cantabria. Son datos de la “Radiografía socioeconómica y laboral de Cantabria”, elaborado por el Gabinete de Estudios de USO a través de datos oficiales del INE y el INSS, y que hoy ha sido presentada por Mercedes Martínez y Joaquín Pérez, secretario general de USO, como documento que sustenta todas las reivindicaciones que el sindicato sacará a las calles de Santander en su manifestación confederal.

Además de la ocupación desplomada en la industria, “nos preocupan los salarios de este sector, símbolo de la estabilidad y, que, sin embargo, en Cantabria están en caída libre. Han bajado en el último año más de un 5%, 25 veces más que la media nacional.

Así, aunque suban los sueldos en Servicios y Construcción, partían de cotas tan bajas que no compensan la masa salarial total: nuestro salario medio es 73 euros menor que el de todo el país”, continúa Martínez. “Estamos a las puertas de las elecciones autonómicas. Hemos escuchado una



campaña vacía de contenido laboral y nos tememos que para las de mayo también se dediquen a hablar de ocurrencias y fichajes políticos en lugar de presentar un plan de reindustrialización para Cantabria y un paquete de medidas efectivas para respaldar la entrada de la mujer en el mundo laboral”, pide la secretaria general de USO-Cantabria.

En Cantabria, “observamos también todos los males estructurales del mercado laboral de nuestro país, como es el paro de larga duración, que suma un 43% de los desempleados o la falta de oportunidades para quienes no han terminado la secundaria, que son 4 de cada 10 parados.

Para ellos es imprescindible que se active una formación para el empleo eficaz, que no pase por las cuentas corrientes de sindicatos y patronales, que se gestione directamente desde la Administración y no suponga una subvención encubierta”, denuncia Joaquín Pérez, secretario general de USO.

El resultado de salarios más bajos durante toda la vida laboral y, en el caso de las mujeres, menos horas cotizadas, tiene su correlación lógica en unas pensiones más bajas: “en un comportamiento similar al resto de España, vemos cómo la mayoría de las pensiones, un 52,6%, están por debajo del SMI.

Las pensiones más comunes están entre los 600 y los 700 euros y entre los 400 y los 450 euros. Pensiones que no dan para vivir y que deben blindarse urgentemente en la Constitución, para que no se debata año tras año si hay presupuesto para revalorizarlas o no”, exige el secretario general de USO.

**L
A
P
I
N
T
A
D
A**

