



EL INDEPENDIENTE

D. L.: SA-85-1984 Año XXXIV 2ª Época
nº 290 JUNIO 2019

ESTO NO ES UN CUENTO

- Esto no es un cuento
- Contra el Trabajo Infantil
- Acción Climática
- Altas Temperaturas

Artículo 8º BIS.- FORMACIÓN -(Convenio Colectivo Aspla)

<<Para la puesta al día de los trabajadores en las tecnologías que traigan aparejados nuevos sistemas de fabricación, la empresa impartirá los cursos de formación precisos a su personal, para lo cual, el tiempo empleado para dichos cursos, que serán al margen de su jornada laboral, en los locales de la propia empresa o en los destinados al efecto, se retribuirán en la cuantía indicada en el Anexo II. Tanto la selección como los contenidos de los cursos, se hará en función de las necesidades técnicas de formación concretas.>>
Ya partir de aquí lo siguiente !!!!!!!!!!!!!

No hay mejor cosa contra el frío que el calor, y parece ser que el Jefe de RRHH y unos de sus socios naturales como son los del Departamento de Prevención, están empeñados en calentar la tartera al personal y a los delegados de una de las secciones sindicales que componen el comité de empresa. Hemos tratado de ser buenos ,pero no hay forma ,no hay quien pueda con ellos por las buenas. Decimos esto, no porque tengamos ganas de gresca, sino porque no se les puede dejar sueltos y habrá que amarrarles en corto , muy en corto.

La razón es la famosa convocatoria para el curso de carretilla para adecuar los contenidos a la norma UNE. Tras varias conversaciones con el jefe de RRHH y muchos momentos de tensión conseguimos que entrara en razón y por sentido común abonara una hora extra de 13 h a 14 h para el relevo que realiza el curso de mañana y tiene que volver a su jornada de trabajo de 14-22. Bien, por lo menos entro en razones y nos agrado con esa pequeña "limosna". Y decimos lo de pequeña "limosna" por que nuestra sorpresa fue que para las convocatorias del relevo que realiza el curso de tarde y su jornada de trabajo es de 06-14 cambiaron el horario de 15.30 a 20.30 cosa que nos extrañó muchísimo y como dice el refrán "piensa mal y te quedarás corto" pues así fue, y el cambio de hora suponía NO pagar esa hora extra a los trabajadores que realizan el curso de tarde .Pensamos que era una broma pero no, otra vez tuvimos que volver a tener varias palabras con el jefe de RRHH para que, por sentido común, no nos quitara esa "limosna" y aunque sea poco por lo menos sea para todos igual. Y el cambio volvió a ser igual y el curso se realiza de 15-20 y se abonara una hora extra . Con esto nada mas queremos decir que después de lo bueno siempre viene lo malo,. Nos llenaron los oídos con rosas y bombones y la cartera con números y otra pequeña limosna, en las famosas reuniones de los comedores pero seguido nos dieron lo malo con la prepotencia por que por convenio si lo pueden hacer y lo hago y punto ,y el recochineo por que una vez mas quisieron hacer unas de las suyas "divide y vencerás ". Así que habrá quien pueda reprocharnos no haber presionado mas a la empresa, pero en esta ocasión estábamos presionados por lo que bien decimos antes(art.8) y aun así, hemos hecho y seguiremos haciendo todo lo posible para que no sea todo a golpe de puñetazo en la mesa como está siendo habitual en Aspla en los últimos tiempos. Mas adelante hablaremos de otros temas sobre los que están intentando actuar igual(Reocín-Impresoras, calor, etc....), y aún queda mucho por aclarar sobre el tema de NORTEMPO.

CONCLUSIÓN: No pueden obligarte a hacer el curso. Ahora bien, como nos ha dejado "caer" el jefe de RRHH , en un futuro pueden tomar algún tipo de represalias, sanciones ,incluso despidos , por incumplir el art.29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Día mundial contra el trabajo infantil

El 12 de junio se conmemora el Día Mundial contra el Trabajo Infantil, una efeméride que USO quiere destacar como recordatorio sobre la falta de oportunidades de la infancia, y del drama de niños y jóvenes obligados a trabajar para sobrevivir aunque no tengan la edad mínima legal para su admisión en el empleo o el trabajo. Según los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el mundo hay 218 millones de niños de entre 5 y 17 años que están ocupados en la producción económica.



Entre ellos, 152 millones son víctimas del trabajo infantil (88 millones de varones y 64 millones de niñas); cerca de la mitad del total, 73 millones, están en situación de trabajo infantil peligroso. En términos absolutos, casi la mitad del trabajo infantil (72 millones) se concentra en África; 62 millones en Asia y el Pacífico; 10,7 millones en las Américas; 1,1 millones en los Estados Árabes; y 5,5 millones en Europa y Asia Central. El trabajo infantil se concentra en primer lugar en el sector primario, agricultura, pesca y ganadería (71%); el 17% en el sector de servicios; y el 12% en el sector industrial, en particular la minería. El trabajo infantil es una lacra que se debe erradicar, tal y como lo establece el Objetivo nº 8.7 de Desarrollo Sostenible que apela por 'adoptar medidas inmediatas y

eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas'.

Esta meta es complementaria al ODS nº 4, cuyo fin es garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. USO quiere recordar en esta fecha la importancia de proseguir e intensificar la lucha por los derechos de los niños y niñas a la infancia y a la escolarización, tanto en los ámbitos nacionales como internacionales. De hecho, nuestra Federación de Enseñanza está realizando una campaña promoviendo la gratuidad de la enseñanza infantil de 0 a 3 años en todos los centros de educación, lo cual facilitaría la política de igualdad de oportunidades y de cuidados de niños y niñas, de madres y padres. Por otro lado, también en las discusiones sobre tratados comerciales, los sindicatos estamos reclamando que existan cláusulas sociales y vigilancia en las cadenas de valor para impedir el trabajo infantil. La abolición del trabajo infantil forma parte del mandato de la OIT desde su fundación, ahora hace 100 años. De hecho, existen dos convenios fundamentales, el Convenio nº 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo y al trabajo, ratificado por 171 países, y el Convenio nº 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, ratificado por 185 países. Entre las ratificaciones existen ausencias notables: cumplido este año el centenario de la OIT, Estados Unidos, Australia y Nueva Zelanda todavía no han ratificado el Convenio nº 138. Ello nos indica que sigue habiendo por delante una gran tarea de vigilancia y control sobre el trabajo infantil.

26 DE JUNIO DÍA MUNDIAL DE ACCIÓN CLIMÁTICA EN LOS CENTROS DE TRABAJO

USO, CCOO y UGT apoyan la convocatoria de la Confederación Sindical Internacional (CSI) del Día Mundial de Acción Climática en los Centros de Trabajo para el 26 de junio, que tiene por objetivo sensibilizar a empresas y trabajadoras y trabajadores de la necesidad de adaptar los centros de trabajo a las consecuencias del cambio climático, reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y evaluar los impactos de las empresas en el medio ambiente.

Las tres organizaciones sindicales, como miembros de la CSI, se implican en esta acción trasladando miles de cartas a los centros de trabajo en las que se indica la necesidad de establecer reuniones entre representantes de la empresa y de las trabajadoras y los trabajadores, estableciendo Comisiones de Medio Ambiente en las que evaluar el impacto medioambiental de su actividad y acordar e implantar medidas sobre mitigación y adaptación al cambio climático.

Las consecuencias del cambio climático se están manifestando de manera cada vez más evidente, corroborando los informes elaborados por la comunidad científica que reclaman la necesidad de implementar medidas ambiciosas de manera inmediata, tanto para adaptarnos a estos cambios como para mitigarlos, si no queremos encontrarnos ante una situación irreversible en las próximas décadas.

Como señaló la CSI, durante la COP21 de París, cuando reclamó a los líderes mundiales mayor ambición y compromiso: “No habrá empleos en un planeta muerto”.

Esta necesaria transición ecológica va a transformar profundamente los sectores económicos en nuestro país.

Se tiene que ver como una oportunidad de transformar y crear sectores más sostenibles y empleos verdes y de calidad.

Pero también va a afectar negativamente, llevando a cabo la destrucción de puestos de trabajo.



Por ello, son necesarias políticas de transición justa que garanticen medidas y protección a los trabajadores afectados y faciliten alternativas para el empleo y el desarrollo económico de sectores y territorios a través de empleo verde y decente.

La sociedad y las empresas deben implicarse intensamente en cambiar modos de producir y consumir que perjudican al clima y el medio ambiente.

Es necesario incorporar la transición ecológica en la agenda de la negociación con las empresas y las administraciones, porque la participación y el dialogo debe ser una seña de identidad de un proceso que requiere de mucha pedagogía y complicidad para llevarse a cabo con eficacia y éxito.

Nos enfrentamos a una crisis climática sin precedentes, que está afectando ya a millones de empleos en el mundo y en nuestro país.

Los trabajadores y las trabajadoras estamos en primera línea en cuanto al cambio climático, y por ello, debemos ser motores para una transición justa y ordenada. Nos quedan apenas 11 años para estabilizar el planeta con un incremento máximo de la temperatura de 1,5°C y en esa misión debemos crear alianzas con otras organizaciones para conseguir una transición justa en la que no se quede nadie atrás.

La celebración del Día Mundial de Acción Climática en los Centros de Trabajo, este 26 de junio, debe servir para impulsar y situar en el debate la importancia de adaptar las empresas desde ya hacia otro modelo de producción más sostenible.



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



CONSEJOS PARA HACER FRENTE A LAS ALTAS TEMPERATURAS EN EL TRABAJO

El verano supone la llegada de las altas temperaturas y el calor que afectan ostensiblemente al ámbito laboral.

Entre los riesgos principales a los que están expuestos los trabajadores, se encuentra el estrés térmico por calor, que se debe a la carga neta de calor que soporta un trabajador generada por varios factores ambientales como la temperatura y velocidad del aire, radiación, actividad metabólica y el aislamiento de la ropa del trabajador.

Además de los factores ambientales, existen factores individuales de riesgo como la edad, la obesidad, la hidratación, las bebidas alcohólicas, los medicamentos, el género de los trabajadores y la aclimatación a la actividad.

Algunos de los efectos más característicos de la exposición al calor son:

Deshidratación: a través del sudor se pierden electrolitos pudiendo provocar calambres musculares y problemas gastrointestinales.

Agotamiento: se debe a una notable deshidratación y supone una disminución de la psicomotricidad de la persona, náuseas y fatiga.

Síncope: se manifiesta con un desmayo o pérdida de conciencia debido a estar de pie o inmóvil durante mucho tiempo expuesto al calor.

Golpe de calor: es muy peligroso y surge cuando se eleva la temperatura por encima de 40 °C, quedando la piel seca por falta de sudoración ya que el organismo ha utilizado casi todas sus defensas para combatir el aumento de temperatura.

Todos los efectos anteriores pueden evitarse con una adecuada prevención de riesgos laborales informando a los trabajadores de los riesgos anteriores, evitando las horas de más calor, realizando frecuentes pausas para hidratarse y utilizar ropa

cómoda y transpirable además de protección para la cabeza, como gorras, o para la piel, como cremas protectoras.

Este tipo de riesgos puede evaluarse utilizando varios métodos como el WBGT que permiten evaluar un puesto de trabajo en función del aislamiento térmico que da la ropa que lleva el trabajador puesta, las temperaturas de globo (tiene en cuenta las radiaciones visible e infrarroja en el ambiente), temperatura húmeda natural y la temperatura del aire seco en el ambiente donde está el trabajador.

Calificación	Intervalo térmico*	Advertencia
Precaución	Entre 27°C y 32°C	Posible fatiga por exposición prolongada o actividad física
Precaución Extrema	Entre 33°C y 40°C	Insolación, golpe de calor, calambres. Posibles por exposición prolongada o actividad física
Peligro	Entre 41°C y 53°C	Insolación, golpe de calor, calambres. Muy posibles por exposición prolongada o actividad física
Peligro Extremo	54°C o más	Golpe de calor, insolación inminente

* El intervalo térmico hace referencia a la SENSACIÓN TÉRMICA

El citado índice se compara con los valores tabulados en función del gasto calórico que hace el trabajador en su puesto de trabajo denominado "tasa metabólica", de manera que puede evaluarse el riesgo de estrés en los lugares de trabajo con mayor riesgo.

Desde USO incidimos en resaltar la importancia de una específica evaluación de riesgos en los centros de trabajo para que puedan preverse situaciones en determinadas épocas del año con el objetivo de atajar posibles riesgos que afecten a los trabajadores.

LA PINTADA

